



Syndicat National
Force Ouvrière
des **Cadres** des
Organismes Sociaux

La lettre de La Michodière

N°19-2019 - 16 mai 2019

Lettre d'information éditée par le SNFOCOS sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S
Alain Gautron, Directeur Gérant

CLASSIFICATION

LE PROJET DE L'UCANSS

Revenons plus en détail sur le projet de l'UCANSS suite à la RPN du 7 mai 2019 et [notre premier article de la semaine dernière](#).

L'agenda très serré de l'UCANSS comprend trois réunions entre mai et juillet et force est de constater qu'aujourd'hui nous ne sommes d'accord sur rien : ni sur le nombre de niveaux dans la grille, ni même d'abord sur l'éventualité de fusionner toutes les grilles (et notamment celle des informaticiens et des ingénieurs), pas plus sur les moyens jugés insatisfaisants, pas d'accord sur la suppression pure et simple de l'ancienneté, et aucune réponse sur nos revendications sur des garanties conventionnelles de mesures salariales régulières.

S'agissant de l'ancienneté l'UCANSS veut purement et simplement la supprimer !

Dans le nouveau système, l'employeur propose 9 points tous les 4 ans « automatiques » en lieu et place de nos 2 points annuels (plafonnés à 50 points) à priori on gagne 1 point mais le tout n'est versé que tous les 4 ans au lieu de chaque année. De plus, là où réside le loup, c'est que si vous avez eu des points de compétence dans les 3 années, la 4^{ème} vous n'aurez pas ces 9 points dits de GARANTIE.

Bref ici l'employeur usurpe notre revendication qui était de garantir des points de compétence tous les 3 ou 4 ans en reprenant le budget sur l'ancienneté ! Il est clair que l'employeur veut maximiser l'individualisation des salaires là où nous réclamons l'inverse c'est-à-dire plus de mesures collectives.

Suite à la déclaration du SNFOCOS, nous attendons des réponses sur la règle des 20% d'attribution de points annuelle (est-elle encore prévue, s'applique-telle toujours distinctement aux Cadres et Employés, à combien l'employeur veut-elle la monter ?...).

Nous attendons aussi que l'UCANSS fasse le recensement des avantages conventionnels liés aux diverses professions comme par exemple les informaticiens ([voir notre déclaration](#)).

L'employeur veut généraliser la prime de résultat des niveaux 8-9 à l'ensemble de l'encadrement : nous attendons des précisions sur cette proposition.

Enfin, répétons-le encore, le SNFOCOS n'acceptera pas le déclassé des cadres et nous attendons que l'employeur dévoile sa cotation des emplois repères.

Le SNFOCOS a rappelé en séance que la seule définition de cadres que nous connaissons est celle de la classification, autrement dit est cadre toute personne aujourd'hui à partir de 5A et il n'est pas question de voir ces salariés déclassés.

Eric Gautron, secrétaire national en charge de la Communication et de la Syndicalisation, de l'Encadrement et de la Prévoyance.

La lettre de la Michodière du 16 mai 2019 – 25^e année - N°1144

SOMMAIRE

Page 1 :

Classification – Le projet de l'UCANSS

Pages 2 à 3 :

Retraite complémentaire
Note d'analyse du bureau confédéral

Pages 3 à 5 :

Praticiens Conseils - CR de la RPN du 14 mai 2019

Pages 5 à 9 :

Praticiens Conseils - Propositions du SNFOCOS pour la CCN

Page 10 :

Elections professionnelles
CSE - Jurisprudence
Formation professionnelle - Fiches pratiques
Agenda



RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

NOTE D'ANALYSE DU BUREAU CONFÉDÉRAL



La Confédération annoncera sa position sur le projet d'accord sur les retraites complémentaires, issu de la négociation achevée le 10 mai dernier, en fin de semaine.

Vous trouverez ci-dessous une note d'analyse de cette négociation et du projet d'accord par le Bureau confédéral.

Le bureau confédéral se félicite de la conduite de la négociation sur les retraites complémentaires Agirc-Arrco par sa délégation.

Le point majeur du projet d'accord qui en résulte est, en effet, d'assurer l'indexation des pensions sur l'inflation, sans condition, pour les quatre années à venir tout en préservant la stabilité et l'équilibre du régime. Le Conseil d'administration aura latitude y compris pour décider de « coups de pouce » pouvant aller à 0,2% en fonction de la situation financière.

Ainsi, la gestion paritaire du régime assure un pilotage stratégique basé sur une recherche d'équilibre à 15 ans et le maintien à même horizon d'une réserve de 6 mois de prestations (environ 40 milliards).

Le projet d'accord actuel n'est pas la mise en œuvre de celui de 2015 (cf. NB ci-dessous) - aucune référence n'y est faite. C'était une exigence de FO qui n'entend pas cautionner l'accord de 2015 concernant les coefficients dits de solidarité et leurs conséquences.

La seule référence à ce dispositif (article 7 du projet d'accord) consiste à annuler, avant même d'avoir été mis en œuvre, le système d'abattements (coefficient de solidarité) dont FO n'a eu de cesse de dénoncer l'injustice et les dangers, pour les salariés les plus pénalisés (invalidité, incapacité, ASS, handicap). Dès l'origine, FO avait pointé que ces salariés seraient les premiers et les plus pénalisés et a encore dénoncé cette situation publiquement de façon répétée ces dernières semaines, en lien avec le débat sur le projet de réforme des retraites et contre les pistes dites de bonus ou décote-surcote.

Il est aussi inscrit que la clause de réexamen dans son ensemble de ce dispositif néfaste sera avancée.

FO souligne que l'équilibre financier du régime et son niveau actuel de réserves, qui permet de garantir le pouvoir d'achat des pensions pour les quatre années à venir, n'est en rien le produit de l'accord de 2015, qui n'entre en vigueur qu'en janvier 2019.

FO rappelle en effet qu'elle s'est opposée au système des « coefficients de solidarité » dans son ensemble en refusant de signer l'accord de 2015, considérant qu'il n'avait aucune justification d'un point de vue financier mais qu'il ouvrait la voie à un recul de l'âge de la retraite à 63 ans et à une baisse des pensions. Cela avait alors conduit la confédération à se retirer de la présidence du régime qu'elle avait pourtant régulièrement assurée depuis ses origines.

FO demeure déterminée à en obtenir l'abandon total.

Cette position de FO est en cohérence avec son retrait de la concertation sur le projet de réforme gouvernemental des retraites qui, à l'évidence, vise à contraindre par un mécanisme pénalisant (décote) à reculer l'âge de départ à 63 voire 64 ans. FO a conduit avec détermination cette négociation avec l'objectif de conforter et défendre la gestion paritaire de la retraite complémentaire qui assure le versement d'une pension complémentaire à près de 13 millions de salariés retraités sur la base des cotisations de près de 18 millions de salariés actifs, ce qui représente de l'ordre de 80 milliards d'euro annuels.

Pour FO cette négociation, sans renoncement, s'inscrit dans le combat pour la préservation du régime paritaire de la retraite complémentaire et contre le projet de réforme du gouvernement vers un régime universel par points, qui conduirait à terme à absorber le régime complémentaire et ses réserves (de l'ordre de 62 milliards), à l'image du « rapt » de 1995 sur la sécurité sociale.

Bien que d'autres s'en défendent, nous sommes la seule organisation de salariés véritablement opposée à la réforme systémique. Pour FO, et particulièrement depuis la loi du 11 février 1950, la politique contractuelle et la gestion paritaire ont permis, à travers les conventions collectives et les différents accords nationaux, de répartir solidairement plus de 110 milliards par an aux salariés et retraités du privé (entre la retraite et l'UNEDIC). Ce que nous avons gagné et dont nous devons être fiers, FO n'entend pas le perdre !

NB : la confédération n'avait pas non plus signé l'accord de 2017 dans la mesure où il comportait les dispositions de mise en oeuvre des abattements de l'accord de 2015. Cependant, l'accord de 2017 avait une portée beaucoup plus générale puisqu'il organise le nouveau régime AGIRC-ARRCO. C'est la raison principale de sa mention dans le projet d'accord actuel. FO avait d'ailleurs dû adhérer à cet accord de 2017 afin de demeurer partie prenante de la gestion paritaire de la retraite complémentaire, gestion paritaire qui se décline dans les différents organismes mettant en oeuvre l'AGIRC-ARRCO où sont représentées nos structures concernées (Il s'agit des Institutions de retraite complémentaire et des Groupes de Protection Sociale tels que AG2R, MALAKOFF-MEDERIC-HUMANIS, KLESIA, IRP AUTO, AGRICA, B2V, LOURMEL, PRO BTP, CRC, IRCEM, AUDIENS, APICIL...).

L'ACTUALITÉ



PRATICIENS CONSEILS

COMPTE RENDU DE LA RPN DU 14 MAI 2019

La délégation SNFOCOS était composée d'Hélène AZOURY, Thomas CORREZE et Nicolas Gautier.

D'entrée l'employeur a affiché ses ambitions :

- Dynamiser le parcours professionnel
- Favoriser le recrutement
- Fidéliser les personnels en place
- Renforcer la cohérence entre les différentes conventions et notamment celle des agents de direction.
- Toiletter la CCN actuelle en actualisant certains chapitres : instances représentatives, l'EAEA, les commissions de discipline

L'employeur rappelle que 203 millions d'euros sont mis sur la table pour les trois conventions sur la COG. Dont 80 millions en l'année 2019. L'employeur refuse de chiffrer le montant alloué à la négociation de la CCN des praticiens conseils mais dit entre les lignes ce sera très inférieur aux moyens alloués lors de la signature de l'avenant 2012 (pour mémoire 12 millions).

En référence à la CCN des Agents de Direction, l'employeur **propose d'emblée** :

- de supprimer l'ancienneté : exit les points d'expérience,
- d'augmenter mécaniquement l'enveloppe allouée à la reconnaissance professionnelle.

Pour le SNFOCOS l'UCANSS se contente de redistribuer au sein de la même enveloppe financière, afin de respecter la RMPP de « croisière » de 1,5 %. C'est un jeu d'écriture : **La suppression de l'ancienneté finance la contribution professionnelle**

L'employeur refuse à ce jour nos propositions (que vous trouverez dans l'article suivant) :

- **D'instaurer une garantie minimale de points** pour ceux qui ne bénéficieraient pas de points de contribution au bout de 4 ans
- **Surtout le rachat des points d'expérience** (en les intégrant dans le coefficient de base ce qui porte ce dernier à 732 pour les niveaux A) dont le SNFOCOS fait un point dur dans cette négociation .
Cette proposition est in finançable selon l'UCANSS. Ce rachat des points d'expérience avait été pourtant appliqué pour la CCN des agents de direction en 1994, l (C'était dans un autre siècle répond le directeur de l'UCANSS où la RMPP était à 4%...). Le SNFOCOS revient sur l'enjeu de cette négociation qui se doit porteuse d'espoir et non de déception : ce qui passe obligatoirement par une revalorisation du coefficient d'entrée et l'amélioration des parcours des personnels en place.
Le corps des praticiens conseils est en voie de disparition : 1936 P.C cible en 2019 pour un réel de 1800. Pour mémoire 2700 P.C en 2006. Cette négociation est un instrument juridique majeur de sa survie. Nous devons attirer et recruter des jeunes médecins pour inverser la pyramide des âges, véritable bombe à retardement.
- Quel est aujourd'hui l'effort de l'employeur ?

L'employeur propose de passer au point suivant :

Augmenter la part variable avec un gain significatif pour les A et les B :

- Part variable à un mois pour les B
- Part variable entre 0,5 et un mois pour les A.

Le SNFOCOS rappelle son opposition à la part variable. La dispersion des taux entre DRSM, entre catégories professionnelles ou entre praticiens conseils est source de clivage et d'inéquité. Les objectifs de résultats sont en contradiction avec notre éthique médicale. Le SNFOCOS évalue le coût de cette mesure pour la première année entre 1 à 2 Millions d'euros selon l'endroit où la direction de l'UCANSS met le curseur.

Pour le SNFOCOS, nous sommes bien sur un choix philosophique de l'employeur : augmenter les points au mérite et supprimer toute automaticité de la plage d'évolution salariale.

Ce positionnement affirmé de l'employeur ne répond pas à l'urgence de la situation **ce que permettait le rachat des points d'expérience.**

UCANSS : « Ce one shot du rachat des points d'expérience est in finançable pour l'employeur. Sauf à abandonner la part variable et l'employeur n'y est pas prêt ».

L'UCANSS rappelle que l'employeur est sincère dans cette négociation : la priorité est la CCN des Employés et Cadres mais il y a une attention particulière sur les Praticiens Conseils. La volonté de l'employeur est d'aboutir mais dans le cadre restreint d'une enveloppe budgétaire de 1,1% avec un taux d'évolution annuel de 1,7 %. L'intérêt de tous est de trouver une voie de passage.

Sur l'attractivité, ils font un constat identique à celui des OS sur la nécessité d'augmenter le coefficient de base des niveaux A Sans toutefois avancer de chiffre...

La question de la prise en charge de l'ancienneté hors institution se discute. L'employeur est ouvert sur ce point. Les syndicats FO/CGC soulignent le paradoxe de cette mesure instituée en 2012 : un praticien conseil en poste depuis 25 ans peut avoir un salaire inférieur à celui d'un nouvel arrivant et ce à âge égal.

Pour la direction de la CNAM il faut faire preuve de plasticité : Il peut exister des contrats temporaires attractifs valorisant des compétences spécifiques sur le temps de la mission (Traduire ? Ouvrir sur des postes A experts ? RCT, MP...)

L'employeur déroule ses autres propositions :

- **Déplafonner la plage d'évolution salariale** : Nous ne sommes pas favorables à cette mesure qui ôte de la visibilité sur les parcours On peut s'accorder sur un re-plafonnement (4% des P.C sont au plafond 10% sont à un pas du maximum).
- **Pour les niveaux B :**
 - **Réviser le système actuel de filière** pour accéder aux niveaux B afin de le rendre attractif (pour rappel le SNFOCOS propose un pas de 75 points pour répondre à la défection des postes de niveau B)
 - **Revoir la classification des postes à responsabilité managériales (classement des ELSM)**
 - **Ouvrir le débat sur la responsabilité managériale des pilotes de processus. Il faut définir le périmètre du manager** (entretien d'évaluation ? Autre ?)

Les deux organisations syndicales rappellent leur opposition à une différenciation Niveau B expert Niveau B managérial d'autant que la nouvelle organisation implique un management des pilotes de processus.

- **Créer une prime de territorialité pour les niveaux B des ELSM moins attractifs.**

Le SNFOCOS est ouvert sur ces propositions.

En fin de négociation l'employeur évoque rapidement les derniers points :

L'employeur a acté les difficultés de mise en œuvre et propose d'assouplir le dispositif : 5 points par jour dans la limite de 25 points.

- toiletter la CCN.
- Les instances paritaires, le concours, commission de discipline et instance de suivi...
- le droit syndical
- Entretiens professionnels
- Conditions de cumul d'activité médicale hors du secteur libéral.

Nous avons insisté sur la nécessité d'une rencontre entre le MCN, la DMGR et le CNOM pour préciser les conditions nécessaires au maintien de la compétence en médecine générale.

La prochaine réunion est prévue en Septembre prochain. Les organisations SNFOCOS et CGC ont réagi sur le calendrier resserré de la fin d'année lié à l'attribution de 0,2% de la RMPP seulement sur 2019.

Hélène Azoury, Secrétaire nationale du SNFOCOS en charge de la Branche Maladie, les Agences Régionales de Santé (ARS), les DRSM (PC et Cadres)

PRATICIENS CONSEILS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE : PROPOSITIONS DU SNFOCOS

CCN DES PRATICIENS CONSEILS PROPOSITIONS SNFOCOS

Deux priorités s'imposent pour le SNFOCOS :

- Revaloriser le coefficient de base des niveaux A pour renforcer l'attractivité du métier,
- Promouvoir la fluidité des parcours pour fidéliser les praticiens conseils ce qui passe par une classification dynamique et l'octroi de points de contribution en moyenne tous les deux-trois ans.

Deux évidences :

- Dissocier les points d'expérience professionnelle des points de contribution et consacrer l'enveloppe de 30% (voire 40% si on injecte la part variable) aux points de contribution,
- Supprimer la part variable source d'inéquité et la réinjecter dans les parcours professionnels. Nous n'avons jamais été favorable aux rémunérations dites « flexibles » et prônons les rémunérations fixes.

3.2 Echelle des coefficients

Augmenter le coefficient de base des niveaux A de manière conséquente afin de favoriser le recrutement et de fidéliser les personnels en place.

Intégrer les points de l'expérience professionnelle dans le coefficient de base.

Cette mesure augmente l'attractivité puisque le coefficient de base passe à 732 soit 5328 brut.

48,6 % des femmes praticiens conseils de niveau A sont au plafond des points valorisant l'expérience professionnelle contre 64,7 % des hommes. Ainsi, près des deux tiers d'entre eux ont atteint la limite de cette composante de rémunération (150 points).

	<p>715 praticiens conseils ne sont pas encore au plafond de l'expérience professionnelle</p> <p>858 ont atteint le plafond.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La mesure profiterait à 715 praticiens conseils (508 femmes et 207 hommes) soit 53 % des praticiens ➤ Les praticiens conseils non concernés par la mesure bénéficient d'un pas de contribution de 30 points. <p>Dans ce schéma les 30% de mesures individuelles accordées chaque année ne concerne que la contribution professionnelle. (Aujourd'hui ces 30% inclue en sus de la contribution l'expérience professionnelle qui « mange » 50% ou plus de cette enveloppe.)</p> <p>Nous appliquons le même schéma pour les trois catégories B C D : intégration de l'expérience professionnelle. La mesure a un coût moindre 81,5 % des hommes ont atteint le plafond des points d'expérience professionnelle contre 75,2 % des femmes. Ceux qui ne l'ont pas atteint sont à un pas ou deux du plafond</p>																								
<p>Classement selon le niveau des responsabilités managériales et proposons 3 niveaux de qualification subdivisé en 2 niveaux.</p> <p>Le schéma peut être basé comme pour la CCN des agents de direction sur la classification des CPAM de A à D</p>	<table border="1" data-bbox="801 1057 1426 1718"> <thead> <tr> <th></th> <th>Coefficient de fonction</th> <th>Coefficient maximum</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Niveau D2</td> <td>985</td> <td>1255</td> </tr> <tr> <td>Niveau D1MCR /Praticien conseil ARS</td> <td>970 (855 +120)</td> <td>1235</td> </tr> <tr> <td>Niveau C2</td> <td>925 (805 + 120)</td> <td>1205</td> </tr> <tr> <td>Niveau C1 MCRE/MCR/Praticien conseil ARS</td> <td>905</td> <td>1155</td> </tr> <tr> <td>Niveau B2</td> <td>875</td> <td>1105</td> </tr> <tr> <td>Niveau B1 MCRE/Praticien conseil ARS</td> <td>855(705 + 150)</td> <td>1100</td> </tr> <tr> <td>Niveau A Praticien conseil RG/Praticien conseil ARS</td> <td>732 (582 + 150)</td> <td>1050</td> </tr> </tbody> </table>		Coefficient de fonction	Coefficient maximum	Niveau D2	985	1255	Niveau D1MCR /Praticien conseil ARS	970 (855 +120)	1235	Niveau C2	925 (805 + 120)	1205	Niveau C1 MCRE/MCR/Praticien conseil ARS	905	1155	Niveau B2	875	1105	Niveau B1 MCRE/Praticien conseil ARS	855(705 + 150)	1100	Niveau A Praticien conseil RG/Praticien conseil ARS	732 (582 + 150)	1050
	Coefficient de fonction	Coefficient maximum																							
Niveau D2	985	1255																							
Niveau D1MCR /Praticien conseil ARS	970 (855 +120)	1235																							
Niveau C2	925 (805 + 120)	1205																							
Niveau C1 MCRE/MCR/Praticien conseil ARS	905	1155																							
Niveau B2	875	1105																							
Niveau B1 MCRE/Praticien conseil ARS	855(705 + 150)	1100																							
Niveau A Praticien conseil RG/Praticien conseil ARS	732 (582 + 150)	1050																							
<p>Article 3.3.1 : Reconnaissance de la contribution professionnelle</p>	<p>Les 30% annuels doivent être consacrés à la reconnaissance de la contribution professionnelle et à l'attribution d'un niveau de qualification supérieur s'inscrivant dans un parcours.</p>																								

	Des points de garantie seront attribués tous les 4 ans aux praticiens conseils n'ayant pas bénéficié de mesure de reconnaissance professionnelle
Point de contribution supplémentaire	<p>L'entraide : celle-ci va se développer entre ELSM. La prime de contribution supplémentaire est un élément essentiel de la continuité de service. Cette prime doit rémunérer les praticiens qui font preuve de bonne volonté, se déplacent et participent à la mission de service public en assurant la continuité du service dans leur ELSM. Il convient d'en redéfinir les contours dans la future négociation et rendre son attribution souple.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Proposition : 30 points : 4 jours / mois d'entraide <p>Exercice en zone déficitaire (île de France, hauts de France, BFC...)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ prime de 25 points supplémentaires durant le temps de l'affectation.
Article 4 Le parcours professionnel :	<p>Les points de contribution professionnelle lors du passage à un niveau supérieur sont maintenus jusqu'à garantir dans la limite de la plage salariale un bénéficiaire d'au moins 75 points lors de la prise de fonction.</p> <p>Argumentaire : cette mesure a pour finalité de favoriser la mobilité</p>
Articles 6.1 , 6.2, 6.4 inchangés	
Article 6.5 : Part Variable :	<p>le SNFOCOS rappelle qu'il n'était pas favorable à la part variable et que le constat aujourd'hui est que cette dernière n'est pas équitable ce qui montre la limite de ce dispositif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grande disparité entre DRSM de 76% de moyenne à 88% - Grande disparité dans certaines DRSM entre catégories de praticiens conseils (minimum 36%) - Eléments de pénalisation (maladie ...) <p>Les trois DRSM dont le taux est le plus bas (Ile de France, Bourgogne Franche Comté, Nord-est ,) font partie des plus déficitaires en médecin conseils.</p> <p>Cela interroge sur les objectifs part variable qui sont donnés dans ces DRSM. Sont-ils réalisables ?</p> <p>Nous proposons :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la suppression de la part variable dont les objectifs de résultats individuels ou collectifs sont peu compatibles avec notre éthique médicale - Ces points sont réinjectés dans la contribution professionnelle

Article 7 :	revoir avec les nouvelles modalités du concours
Article 8 : Exercice de l'activité	8.1 Première phrase modifier (possibilité d'exercer la médecine dans le cadre des missions de service public : PH) 8.2 inchangé
Article 9 à 11 inchangés	
Article 12 :	Rajouter : Les fêtes légales applicables dans l'ancienne DRSM d'ALSACE sont applicables dans les mêmes conditions à tous les praticiens conseils de la DRSM fusionnée
Article 14	les aides à la mobilité doivent être calquées sur la négociation des agents de direction de septembre 2018
Article 15	congé de formation pour maintien de la compétence dans sa spécialité dans la mesure de 20 jours sur trois ans : Prise en charge des congrès en rapport avec la spécialité sur la base d'un congrès par an .
Article 20.1	Congés en jours « ouvrés » et non ouvrables
Article 20.3	autorisation d'absence préciser les obligations et circonstances familiales
Article 29	Revoir les conditions de mise à disposition à la CNAM
Article 30.3 : exercice des mandats syndicaux	Protocole d'accord UCANSS sur l'exercice du droit syndical.
Article 31 : instances représentatives.	Actualiser avec la mise en place des CSE et la disparition des DP, CE, CHSCT, CRC
Article 31.1 : les délégués du personnel	Idem
Article 31.2 : les Commissions d'examen des situations individuelles	A toiletter
Article 31.3 : les Comités de concertation	Idem
Article 41 /42: DOM	Prise en charge d'un voyage annuel en métropole pour les métropolitains affectés en première intention dans les DOM.
	Suppression de la limite de 4 ans d'affectation dans les DOM.

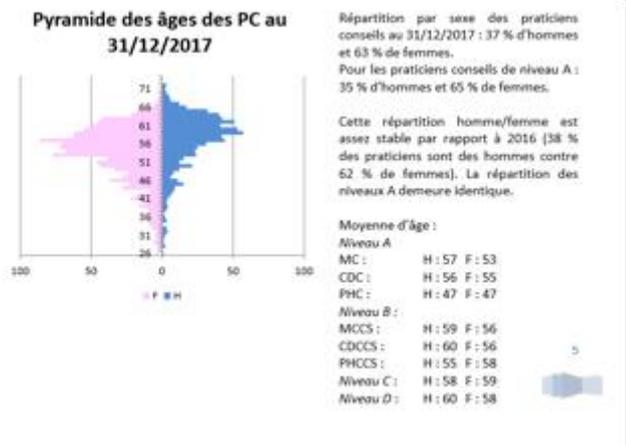
Annexe 1 : Argumentaire :

Pourquoi ? La baisse des effectifs devient incompatible avec la continuité des missions.

1- Baisse des effectifs A ce jour on compte 1535 niveaux A dont 1211 médecins conseils soit moins 210 pour cette catégorie. depuis 2011

2- Le deuxième constat est le déséquilibre de la pyramide des âges

L'attractivité du métier est en cause. Si globalement la médecine salariée est moins attractive les niveaux de rémunération de la médecine du travail d'entreprise ou de certains emplois de coordonnateur en maison de retraite attirent.



Le nombre de P.C qui a passé 63 ans et est susceptible de partir dans les deux ans.

- La désaffectation des postes de niveau A se confirme chaque année et si les démissions restent à moins de 1% de l'effectif total comme le souligne la CNAM (sic) celles-ci dans un contexte de moindre attractivité sont un motif d'inquiétude pour l'avenir de la profession

La rémunération est un élément d'attractivité. (Pour preuve le tableau des recrutements en fonction de l'importance de l'expérience professionnelle en 2017)

	0	30	60	90	120	150
MC	9	7	6	6	11	22
PhC	11	17	9	9	5	2
CDC	4	3	4	4	1	6

La médiane pour les M.C recrutés est de 120 points d'expérience professionnelle contre 60 à pour les autres catégories professionnelles pas eu de contribution (ce point sera développé plus loin)

Coût de la mesure :

Nous chiffrons cette mesure à environ 5 millions d'euros pour les niveaux A (Progressivité de mise en œuvre sur 3 ans ?)

Remarques

- Nous sommes face à une politique de rémunération variable qui devrait se traduire par des propositions de la direction d'augmenter à 1 mois la part variable
- Nous avons fait le calcul : cette augmentation aura un coût que nous souhaitons voir affecter aux mesures générales et non à la promotion au mérite
- Pour rappel la part variable a un coût annuel pour les niveaux A sur les bases d'une moyenne de rémunération à 1500 euros de 2 millions 3

Annexe 2 Argumentaire contribution professionnelle

Argumentaire : Les chiffres parlent d'eux-mêmes.

Le nombre de bénéficiaires de points d'expérience professionnelle a augmenté de façon significative entre 2016 et 2017 (+ 35% effectif).

Si les 30% inscrits comme un minimum dans la convention sont globalement respectés, la part qui revient à la contribution professionnelle est insuffisante, cette enveloppe incluant également les points d'expérience professionnelle et les promotions.

Le temps où un nouveau praticien conseil bénéficiait de points de contribution au bout de deux ans ce qui permettait de favoriser la progression des petits salaires est révolu. Aujourd'hui les praticiens conseils bénéficient au mieux de points de contribution à 4 ans, les situations à 5 ans se banalisent. Une des explications pour la CNAM est le recrutement de praticiens ayant une expérience médicale suffisamment avancée, permettant l'octroi de points d'expérience dans un laps de temps court après leur recrutement. C'est pourquoi nous proposons l'intégration de l'expérience professionnelle dans le coefficient de base.

Hélène Azoury, Secrétaire nationale en charge de la Branche Maladie, les Agences Régionales de Santé (ARS), les DRSM (PC et Cadres)



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - CSE JURISPRUDENCE

La Cour de cassation étoffe son mode d'emploi concernant la parité Hommes /

Femmes au sein des listes des candidats :

Lorsque plus de 2 postes sont à pourvoir, une organisation syndicale est en droit de présenter une liste comportant moins de candidats que de sièges à pourvoir, dès lors que la liste respecte les prescriptions de l'article L.2324-22-1 du Code du travail à proportion de la part des hommes et femmes dans le collège électoral considéré.

Cass.soc.,17 avril 2019, n°17-26.724 FS-PB

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phase du premier alinéa de l'article L2314-30 du Code du travail entraîne l'annulation de l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats. Pour l'application de cette règle, le juge tient compte de l'ordre des élus tel qu'il résulte le cas échéant de l'application des règles relatives à la prise en compte des ratures dont le nombre est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés.

Cass.soc.,17 avril 2019, n°18-60.173 FS-PB



FORMATION PROFESSIONNELLE

FICHES PRATIQUES « FLASH INFO RÉFORME »

La circulaire confédérale 93-2019 du Secteur de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en date du 10 mai 2019 présente **3 fiches pratiques « Flash Info Réforme » sur le compte personnel de formation (CPF), les abondements du CPF et le projet de transition professionnelle (PTP)**. Vous les retrouverez en ligne sur [notre site internet dans le menu adhérents rubrique Formation Professionnelle](#) et la circulaire confédérale annonce leur prochaine mise en ligne sur le site Internet FO et sur e-FO.

AGENDA

21 mai 2019 :
RPN Intéressement

23 mai 2019 :
Bureau National du
SNFOCOS

28 mai 2019 :
Classification des
employés et des
cadres



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX

