



PROJET DE CLASSIFICATION

GRAND RECU, PETITE VICTOIRE

Le 25 juin a été une journée de totale mobilisation contre le projet de classification de l'UCANSS.

GREVE - Mobilisation des salariés d'abord par la grève à l'appel de l'ensemble des syndicats. Si à ce jour les chiffres ne nous sont pas parvenus, vos remontées semblent indiquer que les salariés ont été nombreux à cesser le travail pour manifester leur colère sur ce projet et notamment le déclassement de nombre d'entre eux, cadres particulièrement.

RDV Ministère - Les organisations syndicales avaient adressé une demande de RDV à Mme Buzyn à laquelle nous n'avions reçu aucune réponse. 250 collègues se sont rassemblés devant le Ministère de la santé pour faire pression afin d'être reçus. Très rapidement un conseiller nous a reçu pour nous dire que le cadrage financier négocié avec Bercy ne changerait pas. S'agissant du calendrier contraint, là encore rien de positif car le Ministère veut d'abord laisser aller au bout la négociation, c'est-à-dire jusqu'à septembre. Il n'entend pas que la négociation est au point mort, n'ayant à la fois jamais vraiment commencé et les organisations syndicales refusant en bloc le projet présenté par l'UCANSS. Toutefois le conseiller indique qu'il nous reverra en septembre ce qui laisse penser qu'il a bien conscience que le calendrier devra être desserré (et en conservant l'enveloppe financière prévue pour 2019 !).



RPN à l'UCANSS - L'après-midi une réunion paritaire était prévue sur la classification. Les organisations syndicales ont d'abord rappelé à l'employeur que son projet avait suscité la colère des salariés aujourd'hui en grève pour réclamer :

- Le retrait du projet
- Une négociation loyale et un calendrier desserré
- Une enveloppe supplémentaire permettant des mesures collectives
- Le maintien, la revalorisation et le déplafonnement des point d'expérience (ancienneté)

Le directeur de l'UCANSS a ensuite pris la parole pour annoncer :

- Qu'il **renonçait à supprimer l'ancienneté**
- Qu'il **acceptait le desserrement du calendrier**, le COMEX de l'UCANSS ayant saisi la Direction de la Sécurité Sociale pour aménager le calendrier de la négociation avec report de l'enveloppe de 0.2% de RMPP

SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :

Projet de Classification –
Grand recul, petite victoire

Page 2 :

Classification – Affiche de
la CPAM 22

Page 3 :

Agents de direction –
Remerciements aux
électeurs

Page 4 :

INC Maladie du 26 juin
2019 – Questions du
SNFOCOS

Pages 5 à 6 :

UGECAM – Compte-rendu
de l'INC du 13 juin 2019

Pages 6 à 7 :

Absentéisme et
Engagement – CR du Petit
déjeuner Culture Branches
du 17 juin

Page 7 :

Le SNFOCOS sur le terrain
Agenda

- Qu'il revenait sur la grille des cadres en intégrant un nouveau niveau pour ne pas déclasser des milliers de cadres tel que le SNFOCOS le dénonce depuis le début



- Que le COMEX « n'est pas fermé » à la discussion sur une mesure générale mais qu'elle ne peut avoir sa place dans la négociation sur la classification qui n'est pas une négociation salariale.

Sans nul doute **c'est un recul de l'employeur** qui a pris la mesure du rejet général de son projet par l'ensemble des organisations syndicales et par les salariés mobilisés en nombre ce 25 juin.

Le SNFOCOS se félicite d'avoir été entendu particulièrement sur le **déclassement des cadres**. Depuis des semaines nous menons des actions d'information à destination des cadres, mais aussi de sensibilisation de nos « décideurs » pour expliquer les dangers du projet et son rejet massif.

Le 9 juillet les négociations vont reprendre et se poursuivre en septembre. Nous devons continuer à maintenir cette pression car le nouveau projet de l'UCANSS n'est pas connu dans les détails, notamment en ce qui concerne les emplois repères et la rémunération.

Le SNFOCOS continuera à **représenter les cadres** dans cette négociation et restera vigilant et combatif sur d'éventuelles nouvelles mauvaises idées de l'employeur qui pourraient revenir sur notre statut et notre rémunération.

Grand recul de l'employeur à la mesure de son projet inacceptable. Mais seulement petite victoire car avec cette perte de temps nos revendications n'ont pas avancé et beaucoup d'incertitudes planent sur la négociation à venir.

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



Retrouvez toutes les photos de la mobilisation du 25 juin [dans notre album Flickr dédié](#)



Classification : Faut-il crier victoire ?



La mobilisation du 25 juin 2019 pour réclamer le retrait du projet de classification a été remarquable ! Preuve en est, la délégation intersyndicale a été très rapidement reçue par un représentant de notre ministre de tutelle.

Quel bilan tirer de cette journée ?

L'UCANSS a entendu la grogne et revient sur sa copie :

- Les points d'expérience (ancienneté) ne disparaîtront pas de nos bulletins de salaires ;
- Un niveau supplémentaire sera prévu pour les cadres intermédiaires (niveau 5A et +) dont il était prévu un déclasser massif jusqu'à présent !

Toutefois, à ce stade, ce serait prématuré que de crier victoire :

- L'Etat n'accorde pas de fonds supplémentaires ;
- L'UCANSS confirme qu'il n'y aura pas 100% de gagnants et pour cause, il n'est pas prévu de mesure générale tant sous la forme de l'octroi de points lors du reclassement que sous la forme d'une revalorisation de la valeur du point ;
- Il n'est pas acquis que l'enveloppe budgétaire (entre 15 et 20M d'euros) dévolue aux mesures 2019 découlant d'un accord sur la classification soit reportée sur 2020 si l'accord est obtenu « trop tard » !

Nous exigeons le retrait de ce projet insultant au profit de mesures concrètes pour que le personnel bénéficie enfin d'une politique salariale digne, il reste encore du chemin !

Résister en maintenant la pression sur l'UCANSS !

Revendiquer en réclamant le déblocage des salaires !

Reconquérir en obtenant des moyens à la hauteur des investissements du personnel !

Paris, le 25 juin 2019

Chafik El Aougr, secrétaire national du SNFOCOS en charge de la branche maladie, de la formation professionnelle et de l'assurance santé complémentaire

Contact : chafik@snfocos.fr ou snfocos@snfocos.fr

Dimitri BURLLOT, Délégué syndical Force Ouvrière à la CPAM22

Contact : dimitri@cpam22.org

Nos affiches et tracts (locaux ou nationaux) sont disponibles pour [nos adhérents sur notre site internet](#).

N'hésitez pas à les utiliser ou à vous en inspirer. Ci-dessus l'affiche de nos camarades de la CPAM 22.



AGENTS DE DIRECTION

REMERCIEMENTS AUX ÉLECTEURS

Le SNFOCOS remercie toutes celles et tous ceux qui ont voté pour les candidats, à la Commission de discipline, soutenus par le SNFOCOS !

Certes, cette élection ne peut être comprise comme un test de représentativité des syndicats d'Agents de direction, du fait que:

- la participation, tous collèges confondus, a été très faible (44% du corps électoral)
- ce scrutin n'était pas un scrutin de listes syndicales, mais un scrutin de personnes, qui pouvaient éventuellement se prévaloir d'être soutenues par une organisation syndicale
- l'objet du vote était de constituer la Commission de discipline, en ses différents collèges, et pas de mesurer le poids de syndicats chargés de négocier les textes conventionnels

Il n'en demeure pas moins que les syndicats ne pouvaient se désintéresser de cette élection, car toute procédure disciplinaire touche à la mise en œuvre du contrat de travail par les salariés, salariés qui ont vocation, de ce fait, à être défendus par ces mêmes syndicats.

Par ailleurs, l'expertise acquise dans ce domaine par les syndicats les légitime naturellement à apprécier ces situations disciplinaires.

Enfin, le SNFOCOS a tenu, par voie conventionnelle, à confier un rôle d'arbitre à la Commission, pour ce qui concerne l'attribution, ou pas, de l'indemnité conventionnelle de licenciement, nonobstant bien évidemment d'éventuels recours devant les tribunaux sur ce sujet.

Quel que soit le résultat obtenu lors de cette élection, le SNFOCOS continuera à défendre tous les Agents de direction, au travers d'un syndicalisme pragmatique, responsable, exigeant, constructif, loin des polémiques et des attaques personnelles plus révélatrices d'un extrémisme stérile que d'une recherche d'efficacité.

Le SNFOCOS a négocié avec force et conviction, et signé, les accords qui cadrent la situation des Agents de direction.

C'est ainsi que ces derniers bénéficient de dispositifs favorables, en matière de rémunération, d'accompagnement à la mobilité, de protections diverses.

S'il n'y avait pas eu de signature, les Agents de direction n'auraient rien de tout cela, fruit de compromis à la limite du possible du côté des syndicats signataires et du côté de l'employeur.

Le syndicat qui, depuis 15 ans ne signe aucun texte important favorable aux Agents de direction, n'a donc rien fait pour ces derniers.

Le SNFOCOS, lui, est fier d'avoir pu améliorer de manière très substantielle la vie professionnelle des Agents de direction (protocole de Juillet 2005, Convention collective de Septembre 2018...).

Le SNFOCOS, dans les prochaines négociations sur la classification, le classement des organismes etc..., restera dans cette attitude libre et constructive pour ne pas laisser sur le bord du chemins des Agents de direction de plus en plus sous contrainte!

Alain GAUTRON, Secrétaire général



INC MALADIE DU 26 JUIN 2019

QUESTIONS DU SNFOCOS

Monsieur le Directeur,

La Sécurité sociale est devenue l'assurance maladie des travailleurs salariés, qui est elle-même devenue l'assurance maladie. Comme dans le monde concurrentiel des assurances, ces changements d'appellation devaient répondre à certaines règles de base

du brand naming : « *correspondre au produit* », « *s'harmoniser avec votre activité ou vos valeurs* », « *garantir la pérennité* ».

Le choix de ces 3 règles n'est ici pas anodin. En effet, la branche maladie ne cesse de capter de nouvelles parts de marchés en réalisant de véritables OPA sur une succession de régimes grâce à son puissant actionnaire : l'Etat ! Outre la reprise de l'activité, ces OPA aboutissent à une succession de phases d'intégrations de personnels.

Or, ces opérations font de plus en plus apparaître un biais dans la charge du devoir d'information pesant sur « l'employeur », que l'on pense à la CNAM ou aux caisses locales, de sorte que certains s'interrogent sur le respect du principe de sincérité et il est aisé de penser que les organisations syndicales et les représentants du personnel sont placés dans une situation d'asymétrie d'information.

En effet, en ne présentant pas aux organisations syndicales, tant nationales que locales, et en ne publiant pas les accords d'accompagnement et/ou de transition, les employeurs ne créent pas les conditions optimales d'un dialogue social serein. Pis, ils ne permettent pas aux élus du personnel de veiller au respect des accords.

Certes, les délégués du personnel sont voués à disparaître mais les élus du personnel demeurent. A votre corps défendant, vous répondrez certainement que, légalement, « l'employeur » n'a pas à associer aux négociations nationales les organisations syndicales représentatives dans le champ du régime général, mais celles représentatives dans le champ des « entreprises absorbées ». Mais une fois les accords signés, ils devraient être publiés et/ou communiqués aux organisations syndicales du régime général. Ce serait un moyen d'éviter les suspicions d'une part, et un moyen d'assurer la défense des personnels transférés d'autre part. Et sur ce point, le document synthétique présenté aux instances locales ne saurait suffire.

Le point sur « l'intégration des régimes partenaires » est une parfaite illustration puisque de nouveau, ce sont des grands principes qui sont présentés : « *prévoit les garanties nécessaires* », « *possibilité d'une intégration volontaire* », « *garantir aux salariés concernés la poursuite de leur activité professionnelle dans des conditions équilibrées* »... C'est du virtuel.

Le SNFOCOS réclame donc la diffusion aux organisations syndicales nationales et locales de tous les accords d'accompagnement et d'intégration de personnels vers la branche maladie.

Ceci étant dit, dans le cadre de PLEIADE, les personnels concernés s'inquiètent depuis plusieurs semaines. Dans le cadre de TRAM, des recrutements étaient intervenus dans certaines caisses, des investissements matériels et humains ont été réalisés dans de nombreuses caisses. Le projet PLEIADE vient remettre en cause ces situations.

Partant, le SNFOCOS vous demande de préciser le nombre de salariés inclus dans le périmètre de PLEIADE.

Les personnels des caisses cédantes bénéficieront-ils des mesures prévues par l'accord relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux ou d'un nouvel accord spécifique ?

S'agissant de la loi ESSOC, quel sera l'impact concret du droit à l'erreur pour les salariés ? Devront-ils continuer de faire des signalements ? Qui sera chargé dans les CPAM de déterminer ce qui est intentionnel ou non ? Un assuré en arrêt de travail qui ne respecterait pas ses obligations et arguerait avoir eu une autorisation verbale de la part du prescripteur serait-il sanctionné ? Ce droit à l'erreur sera-t-il étendu aux salariés ?

Enfin, une question sur l'avenir des laboratoires des Centres d'Examen de Santé. Il est indiqué à la page 53 du document support que : « *L'augmentation de l'activité des laboratoires d'Agen et Bordeaux ramène ces derniers à un niveau suffisant pour confirmer leur viabilité au moins à moyen terme.* »

Se dessinent actuellement 3 gros laboratoires (Paris, Marseille et Tours) et 4 laboratoires d'activité équivalente (Bordeaux, Angoulême, Agen et Saint Briec).

LE SNFOCOS demande à la CNAM si, à plus long terme, une 3ème vague de mutualisation des laboratoires est déjà prévue ou envisagée ? Qu'en sera-t-il des personnels de ces laboratoires ?

La délégation du SNFOCOS



COMPTE RENDU DE L'INC DU 13 JUIN 2019

Le jeudi 13 juin 2019, s'est déroulée l'Instance Nationale de

concertation consacrée aux UGECAM.

Un document transmis auparavant présente le point financier et les orientations du schéma directeur des ressources humaines du groupe UGECAM.

La Direction du groupe UGECAM a exposé en préliminaire sa vision au regard de la COG dite « de la dernière chance » tout en précisant un ensemble de circonstances dans lesquelles se trouvent les UGECAM :

- Nécessité de maintenir les équilibres financiers,
- Système concurrentiel affaiblissant les établissements,
- Fin des financements notamment du fond National de gestion.

Un autre point évoqué fût les capacités d'investissement des UGECAM à la fin de la COG 2018-2021. Les investissements immobiliers présentent de forts enjeux aujourd'hui, notamment en termes de pérennité des activités sanitaires et médico-sociales, des modifications d'agréments et des localisations sur les territoires.

La reconstruction de la MAS « Le Nid Cerdan » a été abordée. Ce projet, maintes fois soulevé vis-à-vis de sa position géographique en zone rurale et des difficultés de recrutement, est suivi directement par Madame CLUZEL qui a d'ailleurs missionnée une enquête avant de prendre toute décision.

La délégation SNFOCOS a rappelé que les UGECAM n'étaient pas des entreprises comme les autres, mais étaient des organismes de Sécurité sociale, et qu'à ce titre, doivent bénéficier des aides et supports de la branche Assurance Maladie.

Revenant sur la notion de COG « de la dernière chance », l'organisation SNFOCOS a regretté ces propos pouvant provoquer une gestion « par la peur ».

En effet, au moment où des changements profonds interviennent par de nouveaux paradigmes de prise en charge ambulatoire et de virage inclusif, il convient de rassurer les salariés et d'engager un véritable changement de culture.

La délégation SNFOCOS a appuyé sur la nécessité et l'importance d'accompagner les managers dans leur rôle de « promoteur » du changement.

Concernant le déficit de plus de 12 000 000 d'euros des 13 UGECAM en 2018, la Direction du groupe UGECAM a annoncé un

retour à l'équilibre financier pour 2021. Elle a précisé que la certification des comptes a permis une vision plus claire et plus sincères de ces comptes.

Ce déficit semble ne pas être insurmontable mais un travail en grande profondeur sur certains établissements devra s'engager.

Des actions sont pilotées actuellement pour dégager des recettes supplémentaires (ex : chambre individuelle) et maîtriser les dépenses (achats, organisation des soins).

A la question de la délégation SNFOCOS sur le dialogue de gestion entre la DNGU et les UGECAM qui est mis en place dans certaines régions, la Direction n'a pas prévu de concaténer les budgets et notamment les trésoreries au niveau National. L'idée d'une gestion financière Nationale n'est pas d'actualité.

Le deuxième sujet concernait les objectifs du schéma des ressources humaines qui ont été présentés en quatre points :

- Déclinaison du SDRH de l'Assurance Maladie,
- Identification des enjeux RH du projet stratégique et ses traductions en actions prioritaires,
- Identification d'un socle d'orientations communes à toutes les UGECAM,
- Déclinaison du schéma en région.

L'attention a été portée sur le recrutement des métiers en tension qui ont un impact direct sur l'activité et sur la réorganisation en cours et à venir des fonctions supports.

La délégation SNFOCOS a pointé les difficultés de recrutement de certains métiers mais a insisté sur l'expertise et l'expérience de professionnels actuels qui sont de véritables ressources à valoriser.

Un point a été évoqué sur l'externalisation de la paye. Ce sujet étant en cours d'expérimentation, aucun élément précis n'a pu être expliqué. L'adaptation du SIRH aux contraintes des UGECAM est testée. Pour autant, la question de la reconversion des salariés s'est posée y compris au sein de la branche maladie.

Il a été abordé ensuite la prévention des risques professionnels pour laquelle l'élaboration d'un plan de santé et de qualité de vie au travail intégrera les problématiques liées à la prévention de l'absentéisme et les risques psychosociaux en établissements.

La délégation SNFOCOS a réagi sur la question du pilotage et l'accompagnement de la performance des ressources humaines. En effet, 70 à 80% des budgets des établissements y sont consacrés. Elle a rappelé une nouvelle fois le rôle essentiel des cadres dans l'accompagnement des équipes sur les transformations à venir.

L'exemple de la charge de travail des cadres dits « de proximité », lié à la gestion manuelle des plannings par exemple devient

insupportable sachant que des outils informatiques (compatibles avec les logiciels de paye) peuvent être déployés.

Une volonté Nationale de partage et d'échange entre les établissements a été ressentie. Kit, revue, suivi de tableau de bord, guide seront autant d'outils et de méthodes utilisées pour permettre d'accompagner la transformation des missions et des organisations.

En résumé, la délégation SNFOCOS a pu faire le constat des intentions de la DNGU face aux enjeux. Cette dernière semble déterminée à vouloir développer le dialogue social au travers des Instances Nationales de Concertation. Toutefois, aucun accord ne peut être négocié en dehors des UGECAM a-t-elle précisé,

puisque chaque directeur d'UGECAM dispose de la personnalité juridique et morale.

La délégation SNFOCOS reconnaît les évolutions particulièrement ressentis sur l'appropriation d'une culture « UGECAM » mais rappelle son appartenance au réseau de l'Assurance Maladie, à ses valeurs qu'il convient de garantir.

Elle propose de décloisonner les systèmes pour engager les UGECAM dans un travail partagé avec les organismes de Sécurité Sociale et plus particulièrement les CPAM (PFIDASS, DMP), gage d'une cohérence d'un système qui ne place pas ses établissements dans un rôle de « laboratoire » mais comme un acteur singulier du réseau de l'Assurance Maladie.

La délégation du SNFOCOS



ABSENTÉISME ET ENGAGEMENT

COMPTE-RENDU DU PETIT DÉJEUNER CULTURE BRANCHES DU 17 JUIN ORGANISÉ PAR AG2R

Le SNFOCOS était [à la présentation du 10^{ème} baromètre de l'Absentéisme et de l'Engagement par Fabienne Mestdagh de Ayming](#) (étude quantitative de l'absentéisme en France en 2017 réalisée en partenariat avec AG2R La Mondiale auprès de 46 540 entreprises employant 1 836 802 salariés du secteur privé).

Voici le compte-rendu de cet évènement :

L'absentéisme se dégrade : le taux moyen d'absentéisme est de 4,72% en 2017, ce qui représente 17,2 jours d'absence par salarié, contre 4,59% en 2016. 85% des DRH suivent l'absentéisme mais avec des modes de calcul très différents selon les entreprises (17 modes de calcul relevés).

Les étapes clés pour agir sur l'absentéisme :

- -mesurer (calculer les principaux indicateurs),
- -comprendre (analyser les facteurs qui impactent),
- -agir.

Les caractéristiques observées avec le baromètre Ayming :

- Les taux d'absentéisme sont différents selon les régions : on retrouve dans les forts pourcentages les régions sinistrées en termes d'emploi et avec un niveau sanitaire moins favorable : le nord-est (5,06%) et le sud-ouest (5,04% pour la Nouvelle Aquitaine et 5,50% pour l'Occitanie contre 3,31% pour l'Île-de-France).

- Comme les années précédentes, les secteurs d'activité qui présentent un fort taux d'absentéisme sont la Santé (l'étude porte sur le secteur sanitaire et médico-social du privé) avec 5,31%, le Commerce (4,86%) et les Services (4,84%). L'absentéisme du secteur du Commerce est impacté par les relations avec la clientèle, les incivilités sont de plus en plus nombreuses.

- L'écart hommes/femmes continue de se creuser (5,30% pour les femmes contre 3,54% pour les hommes) : les femmes occupent fréquemment des postes exposant à des gestes répétitifs et elles portent encore plus la charge du foyer (souvent des foyers monoparentaux).

- Le taux d'absentéisme augmente avec l'âge : 2,21% pour les moins de 26 ans contre 7,11% pour les 56 ans et plus. Mais on relève que les plus jeunes s'arrêtent moins longtemps mais plus souvent alors que les aînés s'arrêtent moins souvent mais plus longtemps.

- Le croisement de l'ancienneté et de l'absentéisme révèle que plus l'ancienneté est un frein à l'absentéisme. Pour chaque catégorie d'âge, l'absentéisme diminue avec l'ancienneté, d'où l'importance de la bonne intégration des nouveaux salariés dans l'entreprise.

- Les facteurs d'absence sont les mêmes quel que soit l'âge : le plus important est la qualité de vie au travail (38%), avant la santé (44%). Le manque de reconnaissance au travail induit un manque de motivation.

- Les facteurs motivants cités par les personnes interrogées sont :

- l'autonomie dans son travail,
- l'ambiance,
- les horaires et le salaire.

Ce qu'il faut faire : Ne pas banaliser l'augmentation de l'absentéisme. Il faut agir et faire plus de prévention :

- ① Gérer l'absentéisme
- ② Prévenir et maîtriser les risques professionnels.
- ③ Repenser le management et l'organisation pour dynamiser l'engagement.
- ④ Aider à avoir une meilleure hygiène de vie et faciliter la vie des salariés aidants.

Le rapport au travail est différent selon les générations : les jeunes sont moins engagés, leur absentéisme se dégrade. Ils mettent en avant la qualité de vie et l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

La taille de l'équipe est également importante, plus l'équipe est grande, plus l'absentéisme sera noyé. Plus l'individu est identifié dans une équipe, plus l'impact sur son absentéisme sera fort.

Les réformes sur la retraite ont eu un impact sur la pyramide des âges qui n'est pas le même selon les secteurs.

Virginie Roche, membre de la Délégation Régionale d'Ile de France et Murielle Jeantelet, Déléguée régionale Ile de France du SNFOCOS



LE SNFOCOS SUR LE TERRAIN



La Délégation Régionale d'Ile de France (DRIF) du SNFOCOS a procédé à la distribution, devant la CNAV à Paris le 20 juin et devant la CNAM le 24 juin, de son dernier bulletin trimestriel ([disponible dans le menu adhérents sur notre site internet](#)) et du tract appelant à la mobilisation du 25 juin.



Retrouvez les albums photos du SNFOCOS sur notre [compte Flickr](#)

AGENDA

2 juillet 2019 :
RPN Mesures de fin de carrière et formation professionnelle

4 juillet 2019 :
CPP Encadrement

8 juillet 2019 :
CPP Médecins Salariés

9 Juillet 2019 :
Classification des Employés et Cadres

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX

