



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

# La lettre de La Michodière

N°30-2019 - 12 septembre 2019

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



## FORMATION PROFESSIONNELLE EN MANQUE D'EUROS POUR FAIRE DES HEUREUX ?

Le cycle de négociations a repris le 10 septembre courant à l'UCANSS avec une réunion consacrée à la formation professionnelle. La délégation du SNFOCOS en a profité pour d'emblée rappeler sa revendication relative au droit opposable à la formation (voir en ce sens la déclaration préalable ci-dessous) et pour pointer certaines des limites du texte proposé par l'UCANSS.

L'UCANSS a pris note des revendications du SNFOCOS, notamment celles relatives à l'accompagnement au Conseil en Evolution Professionnelle et à l'abondement différencié au profit des aidants familiaux et des porteurs de mandats, deux catégories dont les parcours doivent justifier une attention supplémentaire. Pour le SNFOCOS, avec la monétisation du CPF, la question de la construction du parcours professionnel est primordiale, et cet accompagnement s'entend de la mise en place de mesures financières (abondement du CPF, financement de certaines absences...).

M. LE MAY a en outre indiqué que le document de travail adressé par l'UCANSS constituait un support ayant vocation à être enrichi et amendé à l'occasion des 4 réunions de négociation consacrées à cette thématique. **Dont acte !**

Quant au contenu de l'accord, il faut dire qu'à ce stade, il reprend les nouveautés et/ou les évolutions introduites par le législateur. Les critères légaux d'éligibilité à la Pro-A, sur lesquels les branches ne peuvent pas intervenir, rendent le dispositif quasi inaccessible aux organismes du régime général et à leurs salariés. Le contrat de professionnalisation l'est à peine plus car rappelons le, dans l'esprit du législateur ces dispositifs doivent avant tout être utilisés pour faciliter l'intégration des publics éloignés de l'emploi, particulièrement ceux sans qualification reconnue.

Si le CPF est le grand absent du texte (*la Validation des Acquis de l'Expérience n'est pas traitée mais c'est dans l'attente de la publication des textes de sorte qu'un article lui sera consacré dans l'accord*), l'UCANSS n'a pas manqué de nous alerter sur un point de vigilance majeur concernant le niveau de prise en charge. En effet, pour 2019, le conseil d'administration d'Unifomation a fixé des abondements qui portent sur

### SOMMAIRE

#### Pages 1 à 2 :

Formation professionnelle : En manque d'euros pour faire des heureux ?  
Déclaration préalable du SNFOCOS à la réunion du 10 septembre 2019

#### Page 3 :

Région inter-régionale du SNFOCOS Bretagne - Pays de la Loire

#### Page 4 :

ARS - Commission de suivi des CCNT dans les ARS - Réunion du 6 septembre 2019 - Déclaration du SNFOCOS

#### Page 5 :

Pourquoi j'ai adhéré au SNFOCOS - Témoignage d'une nouvelle adhérente : retrouver l'utilité de mon humanité

#### Page 6 :

CSE – La Confédération FO organise une journée dédiée aux CSE le 26 novembre 2019  
Le SNFOCOS sur le terrain – Syndicat SNFOCOS CAF 94

#### Page 7 :

Protection sociale collective – Indemnités journalières : et si on s'attaquait aux causes ?

#### Page 8 :

Retraite - Rassemblement à Paris le 21 septembre 2019  
Agenda

les frais pédagogiques et/ou la rémunération en fonction des actions de formation mobilisées par le salarié dans la limite des fonds disponibles de l'OPCO. Concrètement, *afin d'accorder une meilleure prise en charge financière des coûts de formation, UNIFORMATION complète par un abondement le montant des droits acquis au titre du CPF qu'un demandeur peut effectivement mobiliser. Cet abondement varie en fonction du type de formation, dans la limite du coût réel pédagogique.*

S'il fallait une preuve que l'abondement est un facteur clé dans la mobilisation du CPF, UNIFORMATION constate une hausse du nombre de dossiers reçus. Pourquoi ? 2019 est une année transitoire durant laquelle les abondements sont possibles via UNIFORMATION mais à partir de novembre 2019, c'est la Caisse des Dépôts et Consignation qui mettra en œuvre le CPF.

***Effet pervers de ce changement : à partir de novembre 2019, le salarié mobilisant son CPF ne bénéficiera d'aucun abondement d'UNIFORMATION et donc il devra assumer un coût financier plus important que s'il avait bénéficié des services d'UNIFORMATION !***

**Au risque de parler d'effet d'aubaine, les salariés du régime général doivent donc déposer leur dossier complet auprès d'UNIFORMATION sans attendre s'ils veulent bénéficier de l'abondement.**

C'est donc davantage sur ce qui relève de l'accompagnement du salarié (*le Conseil en Evolution Professionnelle et la Validation des acquis de l'expérience*) et sur le compte personnel de formation que l'attention des négociateurs va se focaliser pour que les oubliés de la loi du 5 septembre 2018 puissent bénéficier comme les autres du droit à la formation professionnelle !

**M. Chafik EL AOUGRI, Secrétaire National en charge de la Formation Professionnelle**

### **DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS**

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

La loi du 5 septembre 2018 dite « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » fête son premier anniversaire.

Le législateur a voulu aller vite, trop vite en imposant des délais brefs alors même que les décrets d'application ont tardé. Ceci étant dit, à ce stade, nous ne pouvons que regretter le manque d'ambition des propositions de l'UCANSS qui laisse en suspens diverses interrogations parmi lesquelles :

- *quel accompagnement bénéficiera aux salariés au-delà du dispositif légal d'accès aux organismes habilités ? L'application promise par le législateur devrait sortir dans quelques semaines, mais il demeure difficile de s'orienter seul : un parcours de formation ne s'improvise pas, il doit être pensé et construit. A cet égard, les salariés pourraient bénéficier d'une co-construction avec l'aide des services RH des organismes ou via l'OPCO. En tout état de cause, pour faciliter l'accès au Conseil en Evolution Professionnelle, un droit à congés pourrait être envisagé prenant la forme d'un financement du trajet et des heures d'absence induites par la participation au dispositif de conseil en évolution professionnelle*
- *sans incitation de la part de l'employeur, est-il crédible de penser que les salariés vont s'approprier le compte personnel de formation, lequel est le grand absent du projet d'accord adressé par l'UCANSS ? En ne prévoyant pas de mesures relatives au CPF, l'UCANSS ne s'approprie pas entièrement l'esprit de la loi du 5 septembre 2018, notamment en ne prévoyant pas de modalités d'alimentation du compte plus favorables*
- *quel périmètre doit couvrir l'intérêt partagé ? Les formations et modules portant sur le développement personnel, la gestion du stress ou la confiance en soi contribuent au développement des compétences et peuvent servir les intérêts à la fois des employeurs et des salariés, notamment pour éviter la survenance de risques psycho sociaux et/ou l'absentéisme ;*
- *quels outils la branche peut-elle offrir à des catégories spécifiques de salariés éloignés de l'accès à des formations et/ou souhaitant bénéficier d'un projet de transition professionnelle ? Nous pensons ici notamment aux aidants familiaux d'une part et aux salariés porteurs de mandats d'autre part, mais aussi aux salariés visés par l'article L6325-1-1*
- *les actions de formation en situation de travail, dispositifs déjà utilisés dans de nombreux organismes via des actions de tutorat notamment, sont érigées au rang d'actions de formation. Quel usage le régime général entend-il faire de ce dispositif et comment sera-t-il encadré ?*

En outre, il aurait été opportun de fournir des données quantitatives et/ou qualitatives :

- *combien de salariés actuels seraient éligibles à la Pro-A ?*
- *quelles sont les qualifications éligibles à la Pro-A à ce jour ? Combien de salariés ont accédé à ses qualifications jusqu'à présent et dans quel cadre (plan de formation, contrat de professionnalisation... ?) ?*
- *la réforme limitant le recours aux fonds mutualisés, combien de salariés seraient éligibles aux fonds à ce stade ? Quel impact budgétaire cela représente-t-il ? Quels leviers seront actionnés pour que la politique de développement des compétences puisse bénéficier à tous, y compris aux plus diplômés ?*

**Le SNFOCOS le revendique : un droit opposable à la formation caractérisé par de l'information, de l'accompagnement et du financement au niveau de la branche est nécessaire !**



## RÉUNION INTER-RÉGIONALE DU SNFOCOS BRETAGNE - PAYS DE LA LOIRE

### DÉTERMINATION, COMBATIVITÉ, REVENDICATIONS ...

Sur invitation du Délégué régional de Bretagne Pierric Lefeuvre et en présence de leur Secrétaire général Alain GAUTRON et du Secrétaire de la Commission Professionnelle Permanente de l'Encadrement (CPPE) Christophe RABOT, les cadres SNFOCOS des régions Bretagne - Pays de la Loire, se sont rencontrés une seconde fois le mardi 3 septembre dernier à l'UD FO de Rennes, après la réussite de leur première rencontre du 19 janvier 2017.

Après avoir partagé le mot d'accueil de Fabrice LE RESTIF, Secrétaire général de l'UD FO de Rennes, que le SNFOCOS remercie de nouveau, cette rencontre a permis d'échanger sur la situation et l'évolution des métiers de l'Encadrement au sein de la Sécurité sociale, notamment dans un contexte de réductions drastiques d'effectifs et de mutualisations géographiques et fonctionnelles à marche forcée.

**Force est de constater que l'analyse de notre syndicat est toujours d'actualité.**

**Les syndiqués SNFOCOS ont rappelé leur refus que les cadres soient, dans de plus en plus d'organismes, la variable d'ajustement.**

Les suppressions d'effectifs ciblent en majorité des postes de cadres.

Ceux-ci subissent une double peine :

- réorganisation, réduction ou mutualisation des missions et des services rendus aux allocataires\assurés\cotisants lorsque des postes d'employés sont supprimés
- prise en charge par le collectif de l'encadrement des activités du Cadre dont le poste est supprimé

Les situations où le cadre subit cette double peine se développent et face à la complexification des missions confiées et à une législation sans cesse fluctuante, le SNFOCOS réitère son alerte et maintient ses actions pour que l'Employeur écoute et prenne enfin en compte le mal-être de l'Encadrement.

Le tour de table des problématiques individuelles et collectives au sein des organismes représentés a également permis de mettre en commun un certain nombre d'actions syndicales et des bonnes pratiques au sein des CSE et dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoire locales.

Le sujet des négociations sur « la Classification » a été également abordé, avec en perspective la poursuite des analyses et propositions de la CPPE pour éclairer les positions prises par les instances du SNFOCOS.

La prochaine « RPN Classification » se tiendra à l'UCANSS le 17 septembre prochain.

**Christophe Rabot, Secrétaire de la CPP Encadrement du SNFOCOS**



**ARS**

## COMMISSION DE SUIVI DES CCNT DANS LES AGENCES RÉGIONALES DE SANTÉ RÉUNION DU 6 SEPTEMBRE 2019 DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

Au mois d'avril 2015, peu après la restitution du rapport produit par le groupe de travail qu'il avait présidé, M. Dominique LIBAULT soulignait la part (trop) importante des recrutements en ARS d'agents sous convention collective « sécurité sociale » provenant du marché du travail.

Ce constat opéré, il soulignait le risque pour les ARS de se priver des compétences d'agents de l'assurance maladie.

Le SNFOCOS était plus que favorable à la mission confiée au groupe de travail présidé par M. LIBAULT. Il l'a soutenu et a partagé ses préconisations et propositions d'actions.

Aujourd'hui, à l'occasion de notre réunion relative au bilan d'application des CCNT dans les ARS, un focus est réalisé sur la mise en œuvre des actions proposées par la mission présidée par M. LIBAULT.

En apparence, 28 d'entre elles (le rapport du groupe de travail en contenait 37) ont été réalisées et 5 le seront prochainement. Tout va bien donc.

Pour le SNFOCOS, cette présentation embellit une réalité plus contrastée et plus inquiétante au regard de l'objectif initial : la nécessité de maintenir dans les ARS une fédération des compétences des agents des deux réseaux (Etat et assurance maladie).

Les quelques données fournies à la commission de suivi réunie ce jour illustrent ce qui précède. Ces données sont relativement basiques mais ont le mérite d'exister bien qu'il ne s'agisse que de données déclaratives dont l'objectivité est difficilement vérifiable.

Rappelons quelques données pour le moins inquiétantes et issues des documents fournis pour la réunion de ce jour :

- Sur 77 agents de droit privé recrutés en 2018, seuls 25 étaient issus d'un organisme de sécurité sociale. L'année 2018 marque une dégradation sensible de cet indicateur. Il est un fait, les ARS éprouvent les pires difficultés pour recruter dans les organismes de sécurité sociale.
- Quitter un organisme de sécurité sociale pour rejoindre une ARS, c'est prendre le risque de ne pouvoir en repartir un jour. Ainsi, en 2018, sur 146 sorties d'agents de droit privé, seules 18 l'ont été vers un organisme de sécurité sociale. Là encore, 2018 marque l'accélération d'une tendance inquiétante apparue depuis plusieurs années.
- Sur la part des agents occupant des postes à responsabilité : en 2018, 14 agents de direction n'occupent aucun poste à responsabilité. Ils n'étaient que 3 en 2017. Le constat et l'évolution sont identiques pour les praticiens-conseils.

Nous pourrions aussi aborder l'équilibre d'origine rompu sur la Direction générale des ARS. Aujourd'hui, plus aucune agence n'est dirigée par un Directeur issu de l'assurance maladie.

Si rien n'est fait dans les meilleurs délais, le risque identifié par M. LIBAULT en 2014 se réalisera : la marginalisation au sein des ARS des agents de l'assurance maladie.

**Le SNFOCOS souhaite donc interpeler le Secrétariat Général des ministères sociaux ainsi que l'UCANSS afin que des objectifs ambitieux et volontaristes soient négociés au niveau national pour une application dans chaque ARS.**

Nous vous remercions pour votre écoute.

*José Robinot, membre de la délégation SNFOCOS*



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

**POURQUOI  
ADHÉRER  
AU  
SNFOCOS ?**

## **POURQUOI J'AI ADHÉRÉ AU SNFOCOS**

### **TÉMOIGNAGE D'UNE NOUVELLE ADHÉRENTE :**

#### **RETROUVER L'UTILITÉ DE MON HUMANITÉ**

Si je devais résumer les deux raisons principales qui m'ont amenée à adhérer à notre syndicat, outre le partage de valeurs identiques, c'est aussi la déshumanisation totale et la perte de sens du métier que j'exerce : inspecteur du recouvrement.

L'intérêt de ce métier résidait dans une liberté d'appréciation et de choix en fonction de contextes particuliers qu'il fallait appréhender au cas par cas.

Se sentir utile en conseillant les cotisants ; car si le but de ce métier était de contrôler un système déclaratif, il était aussi et surtout de faire en sorte que ces situations de fraude, d'erreur, de méconnaissance ou d'incompréhension de la législation ne perdurent pas.

Car oui, quand on prête serment en tant qu'inspecteur, il est demandé d'assurer une mission de contrôle mais aussi de conseil.

À l'heure actuelle, la mission de conseil n'est plus à l'ordre du jour ; il faut aller vite, atteindre des objectifs de fréquence redressements fixés alors même qu'on ne sait pas quelles situations vont se présenter en contrôle, et appliquer la législation conformément aux préconisations hiérarchiques.

Dans un souci de traitement équitable des cotisants pourrait-on se dire...mais la réalité est autre.

Quand on reçoit la consigne de ne pas opérer un redressement à plusieurs milliers d'euros qui pourrait contrarier un grand nom du patronat mais que parallèlement on vous reproche de faire une observation à une petite PME de trois salariés suite à une erreur d'interprétation de la législation par son comptable ; comment avoir le sentiment d'être là pour conseiller et d'exercer ses fonctions en respectant une égalité de traitement entre les cotisants ?

Aujourd'hui, je ne compte plus le nombre de procédures, de consignes, d'éléments de langage, d'outils aux phrases automatiques, qui me donne l'impression d'effectuer mécaniquement mon activité selon un modèle standard ; au point parfois de me dire qu'une machine pourrait accomplir le même travail.

Quant à la reconnaissance, elle est identique à celle que l'on a pour une caisse automatique lorsqu'elle vous délivre votre ticket ; après tout, pourquoi dire « merci » ou « c'est bien » à une machine dont c'est le travail...

**C'est pour retrouver l'utilité de mon humanité que j'ai décidé d'adhérer.**

**Être une personne qui peut apporter sa petite pierre à l'édifice par les qualités propres à chaque être humain.**

**Être utile aux autres en s'épanouissant soi-même.**

*Une adhérente.*

**Bulletin d'adhésion en ligne sur [www.snfocos.org](http://www.snfocos.org)**



# PROTECTION SOCIALE COLLECTIVE

## INDEMNITÉS JOURNALIÈRES : ET SI ON S'ATTAQUAIT AUX CAUSES ?

Communiqué de presse de Force Ouvrière du 3 septembre 2019

Comme chaque année, à grands renforts de communication, l'augmentation des dépenses d'indemnités journalières est utilisée pour stigmatiser les médecins, les assurés sociaux et les travailleurs et faire revenir dans le débat public, la proposition d'un « jour de carence d'ordre public » qui s'appliquerait à tous les salariés. Pourtant, outre que cette mesure ne s'attaque pas aux causes de l'augmentation des dépenses, elle serait également totalement inefficace d'un point de vue budgétaire.

Les causes, connues et dénoncées depuis longtemps par Force Ouvrière, sont au moins au nombre de trois :

- Le recul de l'âge de départ à la retraite : En 2017, La durée moyenne des arrêts passe de 51 journées indemnisées pour les 55-59 ans à 75 journées pour les plus de 60 ans.
- La dégradation des conditions de travail : les réformes successives affaiblissant le Code du travail ont pour conséquence une intensification des rythmes de travail, une précarisation du statut des salariés avec le développement des contrats atypiques, un suivi médical relayé à une visite tous les cinq ans pour la majorité des salariés, une pénibilité non- prise en compte, un équilibre vie privée/professionnelle non respecté... Tout cela a des conséquences sur la santé des travailleurs et donc sur les arrêts maladies.
- Un défaut de prévention au sein des entreprises : FO ne cesse de le revendiquer « la prévention coûtera toujours moins cher que la réparation ». Et pourtant, selon une récente étude de la DARES, en 2016 le pourcentage d'employeurs n'ayant entrepris aucune action de prévention a augmenté de 9 points par rapport à 2013 passant ainsi à 52%.

L'imposition d'un jour de carence obligatoire repose sur le mythe de l'arrêt de travail frauduleux alors même que la France détient le record de présentéisme en Europe. De plus, cette mesure est inefficace en terme économique. En 2017, les arrêts courts visés par cette mesure ne représentent que 4% des dépenses. Ce sont les arrêts longs de plus de 6 mois qui ont un véritable coût : 3,3 milliards d'euros en 2017 soit 45% des dépenses.

Pour Force Ouvrière, il est donc aujourd'hui indispensable de s'attaquer aux causes de l'augmentation des dépenses et des durées des arrêts de travail et de mettre en oeuvre des politiques de prévention et de maintien en emploi au sein des entreprises pour améliorer de manière concrète la santé au travail.

*Paris, le 3 Septembre 2019*

## JOURNÉE CONFÉDÉRALE DES CSE



26 NOVEMBRE 2019 – CONFÉDÉRATION FO

« FAIRE VIVRE  
LE CSE  
DE DEMAIN »

animée par  
Maria ALFONSO,  
journaliste à RFI

**FO**

## COMITÉS SOCIAUX ÉCONOMIQUES CSE

### LA CONFÉDÉRATION FO ORGANISE UNE JOURNÉE DÉDIÉE AUX CSE LE 26 NOVEMBRE 2019

Cette journée sera l'occasion d'un premier bilan sur la mise en place des CSE mais aussi un lieu de rencontres et d'échanges sur le thème « Faire vivre le CSE de demain » lors de 3 tables rondes :

- Quels outils pour faire vivre le CSE de demain ?
- Quels rôles peuvent jouer les organisations syndicales pour faire vivre le CSE de demain ?
- Comment maintenir la santé au cœur des préoccupations du CSE de demain ?

Cette journée est organisée dans le cadre du congé de formation économique sociale et syndicale, elle s'adresse aux militants Force Ouvrière élus au CSE. Elle se tiendra à la Confédération le mardi 26 novembre de 8 h à 16h15 (141 avenue du Maine 75014 Paris).

Concernant les modalités d'inscription rapprochez-vous de votre UD (date limite le 27 septembre 2019) et retrouvez le programme en ligne sur [notre site internet – menu adhérents – IRP](#).

## LE SNFOCOS SUR LE TERRAIN – SYNDICAT SNFOCOS CAF 94

La Délégation Régionale d'Ile de France (DRIF) du SNFOCOS a procédé à la distribution, devant la CAF 94, le 5 septembre dernier de son dernier bulletin trimestriel ([disponible dans le menu adhérents sur notre site internet](#)). Elle a ensuite assisté à l'Assemblée Générale du syndicat SNFOCOS CAF 94 qui vient de rouvrir sa section et a pu rencontrer ses adhérents.

### Bienvenue à eux !



Une autre distribution a eu lieu ce 11 septembre à la CPAM 94.



# RETRAITE

RASSEMBLEMENT À PARIS LE 21 SEPTEMBRE 2019

**EN FORCE POUR NOS  
RETRAITES !**

**RASSEMBLEMENT A PARIS  
LE 21 SEPTEMBRE 2019**

**13H30 RENDEZ-VOUS À DUROC  
POUR LE DEPART DE LA MANIFESTATION  
LIGNES (M) 10 13**

**A L'ISSUE DE LA MANIFESTATION :  
RASSEMBLEMENT PLACE DENFERT-ROCHEREAU  
AVEC L'INTERVENTION D'YVES VEYRIER.**

**PLUS FORTS ENSEMBLE**  
FORCE-OUVRIERE.FR

## AGENDA

**17 septembre :**

RPN Classification

**18 septembre :**

Délégation Régionale d'Ile de France du SNFOCOS

**21 septembre :**

Rassemblement contre la réforme des retraites

**2 octobre :**

CPP ACERC

**7 octobre :**

CPP Encadrement

**8 octobre :**

RPN Classification des employés et cadres

**10 octobre :**

CPP Retraités

## NOS PARTENAIRES

**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



**OCIRP**  
protéger. agir. soutenir



**SUIVEZ-NOUS SUR  
LES RÉSEAUX SOCIAUX**



**GRUPE  
AESIO**