



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de la

Michodière

Le 15 décembre 2016
N° 41 - 2016

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 :

Temps de travail :
l'illusion d'une liberté
retrouvée

Page 2 :

Gestion mortifère des
UGECAM

Page 3 :

Tickets restaurant en
ARS : retour à l'égalité
de traitement

Pages 4 et 5 :

Déclaration commune
des élus et
représentants du
service médical des
Hauts de France

Pages 6 à 8 :

Résumé du compte
rendu de la réunion de
suivi du protocole de
2009 du 2 décembre
2016 à l'UCANSS

CADRES

Temps de travail : l'illusion d'une liberté retrouvée

Avec la transformation numérique, beaucoup pensent s'affranchir des contraintes de l'entreprise, mais attention, le lien de subordination subsiste, il prend juste des formes moins visibles, alerte Éric Peres, de FO Cadres, soulignant : Il faut aujourd'hui plus que jamais trouver de nouvelles régulations, des garde-fous.

On peut en effet considérer que les nouveaux outils numériques permettent une plus grande autonomie dans la prise de décision et dans l'organisation de son temps de travail. Le télétravail est souvent perçu comme un moyen d'être plus efficace tout en passant plus de temps chez soi. Certes, selon l'étude présentée par le cabinet Elabe lors du colloque des 50 ans de l'Apec (1 500 cadres et 502 DRH interrogés), plus de 8 cadres sur 10 affirment que la plupart des effets de la transformation numérique sont ou seront une bonne chose, et celle-ci suscite plus d'envie que d'inquiétude pour 76% d'entre eux.

En réalité tout n'est pas si rose. L'enquête réalisée à l'initiative de FO, avec l'IRES et l'Apec, (2 620 cadres interrogés) relativise pour le moins les choses. Si elle fait apparaître que la gestion individualisée du temps de travail constitue le principal avantage perçu par les cadres, elle révèle également que le temps passé au travail est posé comme un inconvénient majeur.

Le droit à la déconnexion ne suffit pas

Pas moins de 62 % des cadres indiquent devoir se surinvestir dans le travail aux dépens de leur vie personnelle et 60 % mentionnent avoir une charge de travail excessive. Par ailleurs, 56 % d'entre eux se disent stressés au travail. Deux tiers des moins de trente ans disent que leur investissement dans le travail impacte leur vie personnelle et 67 % déplorent le non-paiement des heures supplémentaires.

Le droit à la déconnexion ne suffit pas, explique FO, qui lui oppose le droit au repos. Confronté à des objectifs démesurés, notamment dans un contexte de pression accrue des actionnaires, le cadre ne peut se déconnecter sous peine de ne pas les remplir. Et en prime sa direction pourra lui reprocher de ne pas s'être déconnecté. Le devoir de déconnexion doit incomber à l'entreprise pas au salarié, ce doit être de la responsabilité de l'entreprise, pas du cadre, résume Éric Peres.

[\(article FO-Hebdo du 6 décembre 2016\)](#)

Bulletin d'information édité
par le SNFOCOS Sous le N°
de Commission Paritaire
3 941 D 73 S
Alain Gautron,
Directeur Gérant

**La Lettre
de la
Michodière
ne paraîtra
pas au cours
des deux
semaines à
venir.
Prochaine
parution
le 5
janvier
2017**



**Le
SNFOCOS
vous
souhaite
un bon
Noël
et de
joyeuses
fêtes
de fin
d'année**

Gestion mortifère des UGECAM

Double tutelle double peine !

Les ARS depuis des années ne donnent pas aux UGECAM, la DAF nécessaire à leurs bons fonctionnements, en même temps les ARS font la part belle au privé à but lucratif. Résultat de nombreuses UGECAM sont en CREF. Nous rappelons que le déficit est structurel.

Réactions de la DGNU et des directeurs d'UGECAM à cet état de fait.

Réduire la voilure, diminuer le nombre de lits, réduire le personnel, non application de la convention collective nationale...

Alors qu'avec l'arrivée de la DMA (dotation modulable à l'activité) il faut faire l'inverse :

Il faut augmenter la capacité des établissements pour augmenter les recettes.

Il faut développer les plateaux techniques, optimiser les techniques nouvelles, rechercher de nouveaux champs d'activités.

Notre meilleure arme face à la concurrence du privé est notre savoir-faire, notre expertise dans de nombreux domaines. Notre point faible est souvent l'hébergement et les structures. La DGNU a décidé d'encre aggraver ce point.

Dans les restructurations et les constructions de nouveaux établissements sanitaires une lettre réseau impose 70 m²/patient ce qui diminue gravement les surfaces de rééducation, les surfaces de soins, la surface des chambres. La durée moyenne de séjour est d'environ 30 à 32 jours. Le patient a besoin d'un peu d'espace durant son séjour. La nouvelle consigne orale de la DGNU suite à des pressions de certaines ARS : c'est de construire 50 m²/patient, c'est inadmissible !

C'est se tirer une balle dans le pied : on ne peut pas faire de la rééducation dans des mares à canard, dans des cages à poules. Un fauteuil roulant avec un appui jambier ne tourne pas dans une chambre de 18 m² avec un lit, une armoire, une table de chevet.

Conclusion : contrairement à ce qu'affirme le directeur de la CNAM sur la volonté de garder les établissements au sein de l'assurance maladie.

La réalité est :

- Baisse tous les ans de la DAF (dotation annuelle de financement),
- CREF Contrat de retour à l'équilibre financier en réduisant le personnel prioritairement,
- Diminution des surfaces ce qui entraîne une baisse de la qualité des soins, nos établissements ne seront plus concurrentiels,
- Fermeture des établissements,

Aujourd'hui, quelle est la stratégie de la DGNU et de la CNAM sur les établissements sanitaires :

Quelles démarches concrètes auprès des ARS pour que les établissements des UGECAM puissent ? :

- Bénéficiaire du FIR (fond d'investissement régional),
- Bénéficiaire du remboursement des molécules onéreuses,
- Bénéficiaire de la valorisation des plateaux techniques,
- Bénéficiaire de crédit non reconductible en attendant la DMA,
- Participations des UGECAM aux instances de l'ARS : conférence de territoire, conférence de santé.

Quelle démarche pour obtenir une implication politique du conseil de la CNAM ?

NOUS ATTENDONS DES REPONSES

Tickets restaurant en ARS : retour à l'égalité de traitement

A la création des ARS en 2010, le SNFOCOS a été à la pointe du combat pour que les agents transférés et par extension tous les agents de droit privé embauchés par les agences bénéficient de titres restaurant. Ce thème étant laissé à la négociation locale, certaines agences ont supprimé d'autorité ce droit, d'autres ont accordé au moins aux salariés transférés leur chèques déjeuner.

A l'occasion de la création cette année des nouvelles ARS issues de la réforme territoriale, les délégués syndicaux sont invités par les directions à négocier de nouveaux protocoles d'accord. Si nous craignons que ce soit pour certaines directions l'occasion de supprimer ce droit, il faut souligner que dans la région Grand Est la direction accepte de rétablir l'égalité de traitement de tous les salariés de droit privé en accordant à tous ces salariés l'obtention des titres restaurant (jusqu'à réservés aux agents transférés en 2010).

Voici les termes de cet accord qui pourra servir de base de négociation à tous nos délégués :

- Le présent accord s'applique à l'ensemble des agents de droit privé de l'ARS à savoir : les agents de droit privé quels que soient leur statut, la nature de leur contrat ou leur durée de travail.
- Les titres restaurant sont accordés aux agents de droit privé.
- Les agents concernés peuvent opter, chaque année et au plus tard le 1^{er} novembre pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier de l'année N+1, pour l'aide au repas prévue dans le cadre de l'accès aux restaurants administratifs sous convention avec l'ARS, ou pour le bénéfice des titres restaurant.
- La participation de l'ARS au titre restaurant est fixée à 5.36€. Ce montant évoluera dans les mêmes conditions en vigueur dans les organismes de sécurité sociale.

En outre voici les subventions versées par l'employeur pour les salariés optant pour l'accès au restaurant administratif :

Total points paie RG et RSI	MSA	Subvention maximale ARS
≤ 299	≤ 228	7.70€
> 299 ≤ 482	> 228 ≤ 368	7.29 €
> 482 ≤ 652	> 368 ≤ 497	6. €
> 652	> 497	5. €

Eric Gautron

Secrétaire national, en charge des ARS, de la politique de communication et de la syndicalisation

<https://twitter.com/EricGautron>

Déclaration commune des élus et représentants au comité d'entreprise du service médical des Hauts-de-France des syndicats CGT - FO FEC - SGPC.CGE.CGC - SNFOCOS Encadrement



15 décembre
Observatoire Régional
de Lille

19 décembre
INC (option)

20 décembre
Bureau National
INC Projet DSI 2018 –
Branche Recouvrement
RPN (option)

9 janvier
CPP SNFOCOS Praticiens
Conseils

17 janvier
RPN Négociation
salariale

25 janvier
CPP SNFOCOS
Encadrement

DECLARATION COMMUNE DES ELUS ET REPRESENTANTS AU COMITE D'ENTREPRISE DU SERVICE MEDICAL DES HAUTS-DE-FRANCE DES SYNDICATS CGT – FO FEC – SGPC.CFE.CGC – SNFOCOS encadrement

Madame la Directrice Régionale,

Ce mardi 25 octobre 2016, lors de la séance plénière du Comité d'Etablissement Médical des Hauts-de-France, vous avez porté gravement atteinte à son fonctionnement et à l'honneur de ses élus et représentants.

Vous avez tenté d'interdire le débat démocratique légitime et nécessaire qui précède le vote de tout rapport émanant des commissions obligatoires ou facultatives du CE.

Face à notre étonnement quant au fait de voter avant de débattre et à l'insistance de l'assemblée, vous avez consenti à dialoguer avant de passer au vote prévu par l'ordre du jour.

Faut-il vous rappeler que le rôle des commissions obligatoires du Comité d'Etablissement est d'étudier des questions relevant de ses attributions économiques et professionnelles ?

Faut-il vous rappeler que ces commissions proposent aux élus du CE des solutions, sous forme de rapports, qui font l'objet de délibérations en réunion plénière ?

Faut-il vous rappeler qu'en aucun cas, ces commissions ne remplacent le Comité d'Etablissement, et qu'elles ne rendent jamais d'avis à sa place ?

Par ailleurs, à la suite du vote négatif rendu à l'unanimité des élus présents, la direction, à travers les propos de son directeur adjoint auxquels vous vous êtes associée, a qualifié les élus de cette instance « d'irresponsables ».

Par ces propos outranciers, inhabituels et jamais entendus jusqu'à présent, vous affichez un mépris envers les représentants démocratiquement élus et par conséquent envers les salariés de la DRSM des Hauts-de France.

-Non, les élus ne sont pas des irresponsables quand en Commission Organigramme et Egalité Professionnelle, la plupart des réponses de la direction est : « la direction n'a pas de réponse ».

Or, comme nous l'avons mentionné en séance plénière, ces questions sont quasiment identiques d'une année sur l'autre.

Cette absence de réponse dénote pour les élus d'un manque de sérieux de la direction ou témoigne une nouvelle fois de la difficulté pour les élus d'instaurer un véritable dialogue social depuis votre arrivée dans la région Hauts de France.

-Non, les élus ne sont pas des irresponsables quand ils entendent pour seule excuse de la direction à l'absence de réponses aux questions posées par les élus que la date fixée pour la réalisation de cette

Commission n'était pas adaptée alors que celle-ci a été conjointement arrêtée par elle-même et le Secrétaire du Comité d'Etablissement.

-Non, les élus ne sont pas des irresponsables quand ils refusent un budget où les praticiens conseils sont absents, faute d'enveloppe budgétaire connue le 25 octobre de l'année en cours.

-Non, les élus ne sont pas des irresponsables quand ils découvrent *ex abrupto* un changement des règles dans le légitime déroulement de carrière et la nomination des cadres techniques.

-Non, les élus ne sont pas des irresponsables quand ils dénoncent les discriminations subies par les cadres : 27% de mesures individuelles contre 32% pour les non cadres et instauration d'un argumentaire obligatoire pour les cadres.

-Non, les élus ne sont pas des irresponsables quand ils refusent d'entendre de la part de leur direction que cet écart existe car il n'y a pas suffisamment de propositions faites par les équipes managériales locales pour les cadres et les niveaux 4 ou encore que ces propositions ne sont pas suffisamment, voire mal motivées pour y répondre favorablement.

Non, les élus ne sont pas des irresponsables quand ils n'approuvent pas une politique budgétaire et sa mise en œuvre car elle ne leur convient pas et présente des zones d'ombre. Nous tenons à préciser qu'en aucun cas ils ne remettent en cause, ici, la qualité du travail réalisée par les fonctions supports de notre DRSM.

Oui, les élus sont responsables quand ils jouent leur rôle, quand ils s'opposent légitimement et quand ils dénoncent les incohérences d'un système.

Enfin au regard du déroulement de cette séance et des faits énoncés ci-dessus, nous tenons à vous rappeler Madame la Directrice Régionale l'article L2328-1 du code du travail portant sur le délit d'entrave :

« Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2324-3 à L. 2324-5 et L. 2324-8, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Le fait d'apporter une entrave à leur fonctionnement régulier est puni d'une amende de 7 500 €. »

Les élus et représentants au Comité d'Etablissement Médical des Hauts-de-France

DES SYNDICATS CGT – SGPC.CFE.CGC – SNFOCOS encadrement – FO FEC

Copie à Monsieur Nicolas REVEL, directeur général de la CNAMTS

Copie à Monsieur Eric LE BOULAIRE, directeur délégué aux opérations de la CNAMTS

Copie à Mme Nabila ELDJOURI, inspectrice du travail

Copie à Monsieur le secrétaire du CEM pour annexe au procès verbal de cette séance plénière.

Résumé du compte rendu de la réunion de suivi du protocole de 2009 du 2 décembre 2016 à l'UCANSS (le CR dans son intégralité est consultable sur notre site internet)

Pour mémoire, le protocole de 2009 traite :

- de la prévention et de la protection contre les risques (Titre I),
- des sujétions liées aux activités de contrôle, travail en dehors des heures normales dans le cadre du travail dissimulé, éloignement durable ou fréquent du domicile pour la réalisation d'une activité de contrôle (Titre II),
- de la carrière professionnelle, avec la mise en place de la Validation Maîtrise de la Fonction (VMF) pour un passage du niveau 6 au niveau 7 après 4 années d'expérience professionnelle (Titre III).

Préalablement à la réunion, le SNFOCOS avait adressé des demandes précises à l'ACOSS au regard des points à traiter. Le document de travail fourni en retour par l'ACOSS est très succinct et ne répond pas à nos attentes.

Cette réunion de suivi du protocole de 2009, qui s'est déroulée en présence de seulement 7 représentants syndicaux, était pilotée par 2 personnes de l'ACOSS dont Mme Eve BENDER. Pour le SNFOCOS Jean Philippe BOUREL et Patrick SCHUSTER ont participé aux débats.

Suite aux nombreux échanges avec l'ACOSS, si certaines de nos revendications portées depuis plusieurs années ont été entendues, sur plusieurs points nous sommes restés sur "notre faim".

BILAN DE L'APPLICATION DU PROTOCOLE :

Les équipements de sécurité :

... Ces équipements sont complétés et renouvelés au fur et à mesure, en fonction des besoins exprimés. Ils représentent une dépense moyenne **par organisme** de 314€ en 2013, 137€ en 2014 et de 169€ en 2015...

Constats : **169€** par organisme, bien qu'il s'agisse d'une moyenne, ce montant ne peut pas nous satisfaire.

Cette notion d'équipement de sécurité a débordé sur la mise à disposition des inspecteurs LCTI, dans certains corps de contrôle, de gilets pare-balles. Il s'agit d'une décision de l'ACOSS qui entend étendre cette mesure à tous les inspecteurs LCTI.

Nos remarques :

S'il y a mise à disposition de gilets pare-balles, c'est que l'ACOSS est consciente qu'il y a un risque avéré dans l'exercice des missions de contrôle.

*La position de l'ACOSS a été très précise : l'inspecteur du recouvrement ne doit pas être mis en situation de risque. **A méditer pour certains managers !!!!!***

En ce qui concerne les formations :

Les formations dispensées notamment gestion des situations difficiles sont des formations CNAF destinées aux agents d'accueil CAF qui sont totalement inadaptées à nos missions.

Comme nous le dénonçons régulièrement, nous avons également rappelé que les autres formations sont relayées en « cascades aux IR et perdent par la même leur totale efficacité.

Ce qu'il y a lieu de constater c'est que seulement **25% des URSSAF** ayant répondu ont consacré un budget à ces formations. **Donc 75% ne font rien en la matière !!!**

Pour ces 2 points, l'ACOSS partage nos constats. Elle s'est engagée à faire des rappels aux pilotes RH des URSSAF, pour qu'une réelle politique de formation soit mise en place.

En ce qui concerne le droit de retrait :

Le droit de retrait n'est pas comptabilisé réellement : les dossiers à risques sont purement et simplement apurés sans être enregistrés **en droit de retrait**.

L'ACOSS s'engage à faire des rappels par le biais de lettres collectives pour rappeler certaines thématiques notamment sur le droit de retrait.

Retrouvez le
SNFOCOS
sur les
réseaux
sociaux :

<https://twitter.com/snfocos1>

<https://www.facebook.com/snfocos>

LES SUJETIONS INHERENTES AUX MISSIONS DE LCTI :

Selon le bilan :

Certains salariés considèrent que cet article du protocole laisse place à interprétation : manque de clarté dans l'application notamment sur le sort des heures principales effectuées hors sujet des majorations.

Nous avons rappelé, ce que nous avons déjà soulevé lors de la rédaction même du protocole, que les heures de travail habituelles sont 8h- 12h et 13 ou 14h – 17 ou 18h. Le protocole ne prévoit les majorations qu'entre 20h et 06h00 le matin, que fait-on, des autres plages horaires ?

En outre, comment gérer les situations dans lesquelles une direction demande que les plages fixes soient respectées même si l'inspecteur ne badge pas, alors qu'il est rentré à 3 voir 4h du matin et que, selon le code du travail, une pause de 11h minimum est obligatoire ?

Mme BENDER s'est engagée à faire un rappel dans les URSSAF afin que les dispositions du code du travail soient respectées.

CARRIERE PROFESSIONNELLE : parcours des inspecteurs :

Selon l'ACOSS, l'objectif cible est atteint : 75.69% des inspecteurs ayant plus de quatre ans d'ancienneté à la fin de l'année 2016 sont N7.

- le taux le plus bas au sein d'un organisme est de 64,50% ;
- le taux le plus élevé au sein d'un organisme est de 90% ;
- 13 URSSAF sur 22 ont un taux supérieur à la cible (= 75%).

L'ACOSS reconnaît que les contraintes budgétaires ont nui à la réalisation des VMF. Compte tenu des situations hétérogènes rencontrées, elle s'engage à adresser une lettre de cadrage afin de gommer les disparités.

ELOIGNEMENT DURABLE DU DOMICILE :

Il est impossible de connaître,

- le nombre de jours total de grands déplacements puisque les déplacements compris entre 1 et 9 jours n'est pas mentionné dans le document de travail fourni par l'ACOSS,
- le nombre de salariés concernés,
- les organismes impactés et les lieux de déplacement.

A l'heure où certains syndicats ont signé le protocole sur les frais professionnels validant la procédure d'alignement par le bas des indemnisations des salariés, peut-être séduits par les pseudos économies envisagées, nous ne comprenons toujours pas pourquoi les économies « de bon sens » réalisées tant au profit de la branche qu'au profit des salariés sont toujours sacrifiées.

QUESTIONS DIVERSES ABORDEES LORS DE CETTE REUNION :

Dossier Philippe PASCAL :

Nous avons demandé quelle serait la position de l'ACOSS dans ce dossier.

L'ACOSS nous a précisé qu'un accompagnement de l'URSSAF aurait lieu lors du jugement du 05/12/2016.

Notion de cadres au forfait :

Nous avons rappelé notre position : le SNFOCOS est contre la notion de cadre au forfait.

En outre ASSURE et la SUPERVISION, qui enlèvent toute autonomie aux inspecteurs, sont en complète contradiction avec la notion de "CADRES AU FORFAIT".

Recrutement des inspecteurs :

Nous avons rappelé notre position quant au concours de recrutement des inspecteurs et aux anomalies rencontrées notamment lors des dernières épreuves.

Mme BENDER a été très claire : il n'est plus question que cela se reproduise. Un nouveau dispositif sera mis en place.

Nombre de managers :

Selon diverses sources, les responsables contrôles dirigent entre 10 et 30 inspecteurs.

La norme ACOSS précise qu'un manager doit encadrer 15 IR. Un tour des régions sera effectué pour vérifier le bon respect de cette norme.

Nouvelles formes d'encadrement :

Il a été porté à notre connaissance que des postes d'adjoints "superviseurs" avaient été créés dans plusieurs organismes.

Le SNFOCOS rappelle qu'il est contre la création de postes d'adjoints "superviseurs" dont les missions vont à l'encontre du métier d'inspecteur.

Renouvellement des effectifs :

En cas de départ à la retraite des inspecteurs et des contrôleurs, l'effectif sera-t-il maintenu ?

L'effectif des personnels en charge du contrôle sera maintenu. Le système de tuilage (tutorat) sera maintenu. La 51^{ème} promotion compte 86 postes dont 20 postes en tuilage pour anticiper les départs 2018.

Déroulement de carrière :

Les inspecteurs n'ont plus aucune chance de déroulement de carrière.

La reconversion des inspecteurs vers des fonctions managériales est envisageable. En termes de GPEC, les reconversions sont possibles en fonction des compétences reconnues et des plans de formation. L'ACOSS propose un bilan sur l'accompagnement à la mobilité.

Marché des véhicules :

Dans quelles conditions le marché de véhicules des inspecteurs sera renouvelé ? Cette précision est demandée suite aux nombreux bruits de couloirs qui circulent.

Le marché est en cours de finalisation. Il n'y aura pas de flotte unique. Selon les propositions de Mme Catherine LORPHELIN, en cas d'option pour un usage mixte, les inspecteurs auront un choix de véhicule qui pourra être adapté aux souhaits du demandeur (de la citadine, à la berline en passant par le monospace). Bien entendu la participation financière sera proportionnelle au véhicule demandé.

C'est la proposition qui sera présentée au conseil de réseau de cette semaine.

Rôle des assistants(es) contrôles

L'ACOSS préconise une mise en place d'un observatoire métier afin de vérifier le calibrage des missions.

L'inspecteur doit être sur le terrain et ne doit pas gérer de la paperasse.

Patrick SCHUSTER, Secrétaire de la commission professionnelle des ACERC.

Nos partenaires

