



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de La Michodière

N°31-2017 – 28 septembre 2017

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

RSI – DÉCLARATION FO



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

RSI

Régime Social
des Indépendants



Pour des garanties fondamentales inscrites dans la loi

Force Ouvrière demande aux pouvoirs publics d'inscrire dès le PLFSS (*Projet de Loi de financement de la Sécurité Sociale*) les deux garanties fondamentales protégeant l'emploi des salariés du RSI toutes catégories confondues à savoir **AUCUN licenciement** et **AUCUNE mobilité géographique imposée**.

Le PLFSS doit également faire mention du caractère dérogatoire au droit commun afin que les salariés du RSI conservent l'application de leurs conventions collectives et leurs accords locaux jusqu'au terme de la période transitoire qui verra le transfert de leur contrat de travail vers leur nouvel employeur du régime général.

Enfin, c'est dès maintenant que le législateur doit désigner dans la loi les partenaires sociaux habilités à négocier et à signer les nouveaux accords qui s'appliqueront pour les salariés du RSI. **FO** demande que les syndicats représentatifs du RSI mais aussi ceux du régime général puissent siéger à la table des négociations.

Ces garanties fondamentales étant acquises pour le personnel, **FO** demande l'ouverture des négociations avec l'UCANSS le plus rapidement possible afin d'apporter dans un second temps toutes les garanties conventionnelles aux salariés.

Dans l'attente, Force ouvrière, envisage tous les moyens d'action et de mobilisation du personnel du RSI.

Lundi 25 septembre 2017

SOMMAIRE

Page 1:

RSI – Déclaration FO

Pages 2 et 3 :

Service Médical – Le SMMOP un horizon sombre pour le service médical ... mais pas seulement

Pages 3 à 4 :

Télétravail – RPN
UCANSS

Page 4 :

Edito de Jean-Claude Mailly

Page 5 :

Programme définitif de la journée Cadres

Page 6 :

Agenda et actualités

Depuis deux semaines, le Secrétaire Général du SNFOCOS multiplie les contacts auprès du Cabinet de la Ministre, du Président du COMEX et du Directeur de l'UCANSS et de Monsieur Dominique Giorgi qui pilote la mission IGAS/IGF, afin de porter la voix des personnels du RSI



SERVICE MÉDICAL

LE SMMOP : UN HORIZON SOMBRE POUR LE SERVICE MÉDICAL... MAIS PAS SEULEMENT

Le paysage des DRSM (Direction Régionale du Service Médical) de demain va être profondément modifié. Cette refonte se fait en cohérence avec la mise en place des grandes régions. Et n'est pas sans rappeler le Tram mis en place pour les CPAM.

Mais si pour le Tram le Directeur général s'était engagé à respecter le maillage départemental en respectant des activités Back et front office dans toutes les CPAM, le **SMMOP (Service Médical Management Organisation Performance) ne présente aucune garantie de cette sorte.**

Une remise en cause du maillage départemental

Sous prétexte de favoriser la proximité, c'est l'inverse qui se produit. En mutualisant les personnels, en réorganisant la gestion des prestations, en restructurant les territoires, en hyper concentrant les pouvoirs hiérarchiques et les pôles d'activités le SMMOP pose la question de la mobilité géographique ou fonctionnelle des salariés.

Avec les réorganisations métiers qui en découlent...

Et le risque :

- de devoir choisir entre le lieu ou l'activité.
- de mettre en danger des petits ELSM (Echelon Local de Service Médical) ou sites secondaires hébergeant à ce jour des activités mutualisées

Une gestion du risque renforcée ?

On nous présente le SMMOP comme moyen pour les services médicaux, de mettre en œuvre une meilleure gestion du risque au niveau des territoires géographiques basés sur des portefeuilles de professionnels de santé (UTAA Unité territoriale d'avis et d'accompagnement). Ce qui aurait pour conséquence une meilleure attractivité du métier.

La révolution copernicienne de la GDR (Gestion Du Risque) n'est pas démontrée sur le terrain loin s'en faut. La réalité telle qu'elle remonte des expérimentations à notre syndicat est toute autre : les médecins conseils sont tellement noyés par les requêtes et les convoqués

que la GDR est à des années lumières de leurs préoccupations.

Une étude d'un d'autre syndicat a démontré une nette inflation des IJ (indemnités journalières) sur les sites expérimentateurs (sic !)

Une perte d'autonomie et du sens au travail

Les praticiens conseils des sites expérimentateurs sont vent debout face à la disparition des portefeuilles d'assurés qui ne permet plus un suivi personnalisé des assurés en arrêt de travail. Et rend les consultations plus complexes avec une charge mentale accrue.

Un risque délétère de compétition

En imposant des objectifs à atteindre par unités de territoire dans les UTAA on crée les conditions de la discordance. Quand une UTAA sera en difficulté pour absence ou autre, les autres UTAA rechigneront à aider, puisqu'ils auront leurs propres objectifs à atteindre. Et pourquoi pas devenir l'UTAA du mois ...

Un partenariat SA/SM (Service Administratif/ Service Médical) local affaibli

En théorie encore, le SMMOP devrait faciliter la transversalité avec les CPAM puisque calqué sur la cartographie des SMI (Systèmes de Management Intégré). Et c'est ainsi qu'il est vendu. Mais en dehors des territoires (UTAA) ou les portefeuilles des professionnels de santé sont calqués sur ceux des DAM (Délégués de l'Assurance Maladie) on assiste surtout à un affaiblissement du partenariat SA/SM local par deux stratagèmes :

- Une coordination régionale renforcée de tous les processus en créant des comités de pilotage des pilotes locaux SA/SM des processus sous l'égide du responsable de processus de la DRSM.
- Un rattachement direct à l'ERSM (Echelon Régional du Service Médical) de certains processus mutualisés jusqu'ici en local

Un questionnement légitime des cadres responsables de service ou de secteur des ELSM

Au niveau local, les pouvoirs sont redistribués en renforçant le rôle des directions régionales et la concentration d'activités. Le questionnement des cadres managers responsables de service est bien légitime ...Il y aura inévitablement **des économies d'échelle**.

Au final un horizon plutôt sombre est à craindre si nous n'exigeons pas un changement de ligne.

Le SMMOP sera un des outils qui permettent la poursuite de la politique de restriction budgétaire déjà en œuvre dans les DRSM. Cette organisation des DRSM remet en cause la relation ELSM/CPAM qui doit rester une priorité. Enfin la régionalisation de certaines prestations comme les AT/MP mis en œuvre au niveau des DRSM pourrait être le cheval de Troie d'une structuration bien plus accomplie.

THÈMES



TÉLÉTRAVAIL

RPN UCANSS

Le 26 septembre dernier s'est tenue une 3ème RPN sur le travail à distance à l'UCANSS.

L'UCANSS précise, en premier lieu, que le projet de protocole, le précédent arrivant à son terme, n'est pas incompatible avec les ordonnances sur le Travail récemment parues, car ces dernières stipulent, comme le projet de l'UCANSS :

- un droit au télétravail pour les salariés travaillant dans des métiers éligibles
- en cas de refus de l'employeur à une demande de télétravail, il doit être motivé
- en cas d'accident au domicile, pendant le télétravail, celui-ci est réputé être un accident de travail

De même, si la négociation doit être menée au niveau de l'entreprise, elle n'exclue pas pour autant un cadre, non impératif, défini au niveau de la Branche qui, d'ailleurs, peut servir de référence en cas d'absence d'accord d'entreprise ou de support pour les négociations locales.

Suite aux ordonnances Macron, le télétravail devenant un droit pour certains métiers, **nous invitons les IRP du SNFOCOS à rester extrêmement vigilants sur la mise en place du télétravail du fait des conséquences que cela peut avoir sur les salariés** (isolement du salarié, quantification difficile de la

charge de travail, perte de la cohésion d'équipe, droit à la déconnexion...) ainsi que sur le plan économique et social.

Lors de cette RPN, Le SNFOCOS demande qu'une dotation budgétaire suffisante soit mise en place dans les organismes pour répondre à la demande des salariés afin que l'employeur ne puisse pas évoquer ce motif pour refuser l'application du télétravail à un salarié.

L'UCANSS reconnaît l'absence de budget supplémentaire pour le télétravail (notamment l'investissement informatique) et précise que cela pourrait être considéré comme un motif réel de refus d'acceptation de la mise en place du télétravail.

Nous estimons que cela risque d'entraîner un nombre de contentieux important, les représentants du personnel et les salariés pouvant estimer que cela ne constitue pas un motif valable.

Il n'en demeure pas moins que **le SNFOCOS a insisté pour accroître la protection et le devenir des salariés**, en :

- évacuant l'idée que les salariés pourraient travailler dans des locaux "multi-entreprises" ou coworking considérant que les salariés, en souhaitant travailler à distance, avancent essentiellement l'idée de travailler à domicile (voire dans un autre établissement de son organisme ou dans un local d'un organisme de sécurité sociale) et pas sur des plateformes diverses

- insistant sur le travail à distance doit reposer sur le volontariat du salarié,
- validant une demande de réexamen de l'employeur en cas de refus dûment motivé de l'employeur
- acceptant que, pendant au moins deux jours par semaine, le salarié travaille dans l'organisme et puisse participer aux réunions, formations comme tous autres salariés ainsi qu'à la vie syndicale
- qu'il doit confier au salarié une charge de travail compatible avec des conditions correctes de travail

Si nous soulignons une avancée sur le respect de la vie privée du salarié avec la nécessité de communiquer au manager et à ses collègues les plages horaires de travail, nous souhaiterions que le protocole d'accord précise que l'employeur n'a pas à s'immiscer dans la vie privée du salarié.

Nous souhaiterions également qu'il soit précisé que l'employeur doit informer le salarié de toutes méthodes de contrôle à distance de l'activité, et que celles-ci doivent être légitimées par un motif et ne doivent pas constituer une violation de la vie privée.

De même l'employeur propose que « dans certaines situations définies au plan local, le télétravail puisse être organisé sous la

forme d'une enveloppe de jours à prendre au cours de l'année civile ».

Si l'idée est à creuser nous estimons que la mise en place doit respecter le minimum de 2 jours de présence dans l'organisme sur la semaine et que le formalisme soit quelque peu allégé pour permettre une plus grande souplesse tout en respectant le droit du travail.

Enfin, même si les surcoûts de fonctionnement liés au travail à domicile (électricité, eau, matériels, ligne dédiée...) sont pris en charge par l'employeur au titre du protocole, des points restent à aborder pour améliorer cette prise en charge lors de la prochaine RPN.

Lors des prochaines négociations, le SNFOCOS, avec l'éclairage de ses adhérents, notamment lors de la journée Cadre du 9 octobre prochain qui aura lieu à la Confédération FO, continuera à défendre les intérêts des salariés de l'institution face aux risques et dérives lié à la mise en place du travail à distance.

Jean-Philippe Bourel, Secrétaire national en charge de l'encadrement et de la branche recouvrement

Pascal Servent, Secrétaire national en charge de la branche vieillesse et des agents de direction

L'ACTUALITÉ



ÉDITO DE JEAN-CLAUDE MAILLY DU 27-09-2017

REJETER CE QUE NOUS CONDAMNONS ET VALIDER CE QUE NOUS OBTENONS

Les ordonnances sur le Code du travail ont été signées puis publiées au *Journal officiel*.

Comme je l'ai déjà souligné, outre des garanties obtenues et des régressions que nous avons évitées, elles comportent de nombreux éléments inacceptables que nous rejetons et nous continuerons à peser sur les décrets à venir tout en examinant les recours juridiques possibles.

Dans cette affaire, deux tactiques syndicales ont été observées :

- l'une, dont la nôtre, visant à discuter jusqu'au bout pied à pied ;
- l'autre évitant la discussion et entrant après coup dans des manifestations.

L'Histoire montrera ce qui, dans le contexte actuel, aura été le plus efficace pour les travailleurs, y compris compte tenu des dossiers lourds à venir. Cette semaine, notre argumentaire détaillé sera publié à destination de toutes nos structures.

Ces ordonnances s'inscrivent dans une logique néolibérale en vigueur dans le monde et en Europe. Elles ne sont pas équilibrées, raison pour laquelle nous avons, partout où nous avons été consultés, voté contre.

Dans l'immédiat, nous avons garanti en particulier l'existence des différents niveaux de négociation et la négociation par les syndicats dans les entreprises de plus de cinquante salariés.

Rejeter ce que nous condamnons et valider ce que nous obtenons, telle est la ligne de conduite du Bureau confédéral.



SNFOCOS

PROGRAMME DÉFINITIF DE LA JOURNÉE CADRES À LA CONFÉDÉRATION FO

Lundi 9 octobre 2017

9h00 à 9h30	Accueil des participants
9h30 à 10h00	Introduction par Alain Gautron , Secrétaire Général du SNFOCOS Intervention de Jean-Claude Mailly , Secrétaire Général de Force Ouvrière
10h00 à 11h00	Intervention de Jean-Claude Delgènes , Cabinet Technologia, sur les nouvelles technologies et leur implication sur les conditions de travail et d'emploi des Cadres Echanges
11h00 à 12h00	Présentation de l'Etude Malakoff Médéric 2016 « Santé et bien-être des salariés, performance des entreprises » Présentation de la démarche « Entreprise Territoire Santé » par Thomas Saunier , Directeur Général de Malakoff Médéric Echanges
12h00 à 12h15	Intervention du «Grand Témoin » de la matinée, Bertrand Hébert , Directeur Général Adjoint de l'APEC
12h15 à 14h00	Déjeuner
14h00 à 16h00	Intervention de Pascal Pavageau , Secrétaire Confédéral sur le télétravail et les négociations en cours Intervention de Philippe Juza , DS central à FO Com sur les accords digitalisation, télétravail et charge de travail chez Orange Echanges et temps de travail participatifs avec la salle sur la mise en place du télétravail dans les organismes (attentes, conditions et résultats)
16h00	Clôture par Eric Pérès , Secrétaire Général de FO Cadres

AGENDA

28 septembre

Commission permanente professionnelle des médecins salariés

29 septembre

Présentation du rapport annuel du Comité des Carrières de l'UCANSS

9 octobre

Journée Cadres du SNFOCOS à la Confédération

Bureau National du SNFOCOS

10 et 11 octobre

Commission exécutive du SNFOCOS

Du 23 au 27 octobre

Congrès FEC FO à Lille

Les dispositions des ordonnances réformant le Code du Travail relatives au Télétravail s'appliquent depuis leur publication au Journal Officiel le 23 septembre dernier

Monsieur Daniel Lenoir ne sera pas reconduit à la tête de la CNAF, son successeur devrait être désigné d'ici mi-octobre

A lire : notre dossier pour préparer la journée Cadres du 9 octobre 2017 :

Articles, textes, rapports, études, guides ...

SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT
SUR [FLICKR](#)

NOS PARTENAIRES

