



EDITO

CLASSIFICATION **DES CHIFFRES ET DES LETTRES ... ET** **L'HUMAIN LÀ-DEDANS ?**

La troisième RPN relative à la classification des employés et cadres s'est tenue le 2 avril 2019. Le projet de l'UCANSS se dévoile peu à peu.

L'inquiétude demeure à ce stade : derrière le maquillage consistant à faire entrer les grilles actuelles dans une nouvelle grille à 8 niveaux (A à G), il est désormais acquis que tout le monde ne profitera pas de cette opération. L'UCANSS le reconnaît, elle veut rendre attractif la grille mais à quel prix ?

D'abord, l'attractivité se fait au détriment des salariés actuels. Au niveau de l'affichage, les planchers des niveaux de cadres sont revalorisés mais les cadres actuels sont oubliés : aucune mesure de rattrapage n'est prévue à ce stade !

Ensuite, le recours à des emplois repères harmonisera les politiques RH. Toutefois, les emplois repères seront identifiés par l'UCANSS avec les Caisses Nationales afin de s'imposer aux caisses locales. Objectif louable mais sûrement utopique et dans lequel la place laissée aux organisations syndicales est anecdotique !

Enfin, et surtout, l'enveloppe fermée ne permet pas d'octroyer des mesures générales. Un ensemble de mesures s'échelonnerait sur 4 ans et à ce stade, certains bénéficieraient d'un bonus de points pour être au plancher de leur « nouveau niveau » alors que la majorité n'aura rien !

Indéniablement, les cadres sont chahutés, pour ne pas dire malmenés par l'Etat au niveau interprofessionnel (fusion AGIRC-ARRCO, indemnisation du chômage...) et l'UCANSS s'affirme comme le bras armé de l'Etat pour s'attaquer à son tour aux cadres des organismes sociaux !

Le SNFOCOS le revendique avec force : nous demandons une négociation pour une refonte des grilles de classification et une revalorisation conséquente de l'ensemble des coefficients de cadres, sans déqualification !

Alain Gautron, Secrétaire Général

SOMMAIRE

Page 1 :

Edito : Classification – Des chiffres et des lettres... et l'humain là-dedans ?

Pages 2 à 3 :

Dépendance - Propositions et priorités du rapport Libault

Pages 3 à 5 :

Praticiens Conseils RPN du 26 mars 2019

Page 5 :

Négociation sur l'encadrement – Définition d'un cadre

Pages 5 à 7 :

Négociation sur l'encadrement – Pour une définition

interprofessionnelle des cadres Contribution FO

Page 7 :

CNAV - Le SNFOCOS sur le terrain
Agenda



DÉPENDANCE

PROPOSITIONS ET PRIORITÉS DU RAPPORT LIBAULT

Le rapport Libault sur la dépendance a été remis, comme annoncé, le 28 mars dernier à la Ministre des Solidarités et de la Santé.

Ce rapport de 228 pages propose 175 mesures pour « *une politique nouvelle et forte du grand âge en France* ».

Le SNFOCOS, particulièrement investi dans ce domaine et qui porte cette thématique de la dépendance et du grand âge au sein de la CAPSSA, est particulièrement attentif aux mesures de financement prévues.

En effet, le rapport Libault propose de reconnaître la perte d'autonomie comme un « **nouveau risque de protection sociale** » au travers de ses 175 mesures. Un redéploiement des moyens existants de la protection sociale est inévitable. 10 milliards d'euros par an seraient nécessaires pour le financement de la dépendance.

La Ministre l'annonce : « **Je ne vais pas faire de détour, il nous faudra faire des choix !** » mais assure qu'il n'y aura pas d'impôt supplémentaire. Sans doute que dans les dépenses annuelles allouées à la protection sociale celles pour les retraites et la santé pourraient augmenter moins vite ou alors faudra-t-il demander aux Français de travailler un peu plus ! La solidarité nationale est donc privilégiée pour financer la perte d'autonomie.

En ce qui concerne les mesures en tant que telles, une dizaine sur les 175 sont des propositions clés pour **passer de la gestion de la dépendance au soutien à l'autonomie** :

- 1. La création d'un guichet unique pour les personnes âgées et les aidants dans chaque département**, avec la mise en place des Maisons des aînés et des aidants
- 2. Un plan national pour les métiers du grand âge** permettant notamment d'agir à la fois sur une hausse des effectifs (cf. point 4), une transformation des modes de management, la prévention des risques professionnels, la montée en compétences à travers une politique de formation ambitieuse, le développement de perspectives de carrière en faveur de l'attractivité des métiers du grand âge et d'une meilleure structuration de la filière
- 3. Un soutien financier de 550 millions d'euros pour les services d'aide et d'accompagnement à domicile**, afin d'améliorer le service rendu à la personne âgée et de revaloriser les salaires des professionnels
- 4. Une hausse de 25 % du taux d'encadrement en Ehpad d'ici 2024 par rapport à 2015, soit 80 000 postes supplémentaires** auprès de la personne âgée, pour une dépense supplémentaire de 1,2 milliard d'euros
- 5. Un plan de rénovation de 3 milliards d'euros sur 10 ans** pour les Ehpad et les résidences autonomie
- 6. Des financements pour permettre aux établissements et aux structures de financer leurs projets de transformation et d'amélioration de la qualité de l'accompagnement**, en y consacrant 300 millions d'euros par an
- 7. Une baisse du reste à charge mensuel de 300 € en établissement pour les personnes modestes** gagnant entre 1000 et 1600 € par mois
- 8. Une mobilisation nationale pour la prévention de la perte d'autonomie**, avec la sensibilisation de l'ensemble des professionnels et la mise en place de rendez-vous de prévention pour les publics fragiles
- 9. L'indemnisation du congé de proche aidant et la négociation obligatoire dans les branches professionnelles** pour mieux concilier sa vie professionnelle avec le rôle de proche aidant
- 10. La mobilisation renforcée du service civique et, demain, du service national universel**, pour rompre l'isolement des personnes âgées et favoriser les liens intergénérationnels

Enfin 8 priorités se détachent pour transformer l'accompagnement de la personne âgée en perte d'autonomie :

Priorité 1 : investir dans l'attractivité des métiers du grand âge, à domicile comme en établissement

Priorité 2 : pouvoir choisir librement de rester à son domicile. Pour que cette liberté soit effective, un certain nombre d'obstacles au maintien à domicile doivent être levés.

Priorité 3 : piloter pour et par la qualité. La liberté de choix n'a de sens que si des prestations sont offertes à sa décision. L'amélioration de la qualité du service rendu à la personne âgée en tout point du territoire pour tout type de prise en charge est l'axe névralgique des réformes à venir.

Priorité 4 : mettre fin aux réponses en silos dans le parcours de la personne âgée pour simplifier la vie des aidants et des aidés La spécificité de la personne âgée réside dans la grande diversité de ses besoins, qui font appel à des interventions multiples qui doivent être coordonnées : soin, actes d'hygiène, accompagnement dans les actes de la vie quotidienne, lien social, besoin de prises en charge expertes à domicile, en établissement ou à l'hôpital...

Priorité 5 : une nouvelle offre pour concrétiser le libre choix de la personne. L'ensemble de l'offre doit évoluer vers une approche plus attentive aux besoins des personnes et sortir d'une approche binaire avec le cloisonnement entre Ehpad et domicile pour proposer une gamme de solutions intermédiaires, mieux articulées entre elles.

Priorité 6 : reste à charge en établissement : faire baisser la contribution des personnes modestes. Aujourd'hui, les restes à charge sont élevés en établissement. La participation financière des résidents, une fois versées les différentes allocations et les contributions des obligés alimentaires, est estimée à un peu moins de 1 850 euros par mois pour la moitié d'entre eux. Une action ciblée est proposée en direction des familles modestes.

Priorité 7 : lutter contre l'isolement de la personne âgée et des aidants. On ne peut concevoir une action forte en faveur des personnes âgées sans s'engager fermement auprès des proches aidants, dont le rôle est essentiel. L'intervention de la collectivité est nécessaire pour reconnaître et mieux soutenir les aidants. Parallèlement et pour favoriser la présence non-professionnelle auprès de la personne, le bénévolat et la présence de jeunes auprès des personnes âgées doivent être développés.

Priorité 8 : augmenter l'espérance de vie en bonne santé en renforçant la prévention. Aujourd'hui, en France et dans d'autres pays, les stratégies précoces de prévention ont des effets tout à fait positifs, qu'il s'agisse du maintien de l'autonomie physiologique ou cognitive. Il s'agit là d'un motif d'espoir, porteur d'une ambition nouvelle. Il est indispensable que notre pays investisse fortement ce champ et franchisse un cap nouveau pour une stratégie globale de prévention de la perte d'autonomie.

L'ACTUALITÉ



PRATICIENS CONSEILS

RPN DU 26 MARS 2019

“Annoncée comme devant être plus généreuse pour favoriser la négociation des trois conventions collectives, cette négociation n'est pas à la hauteur des enjeux”

C'est ainsi qu'Alain Gautron introduisait son éditorial de la Lettre de la Michodière après la RPN sur la classification de employés et cadres. Cette phrase s'applique également à la négociation de ce jour .

Le Régime général disposera pour la période à venir d'un taux directeur d'évolution de la RMPP réparti comme suit : - 1,7% en 2019 - 1,8% en 2020 - 1,8% en 2021 - 1,8% en 2022 C'est déjà peu mais c'est encore moins lorsqu'il est précisé que, sur les 4 exercices, un total de 1,1 point de RMPP est dégagé pour financer ladite classification des trois conventions collectives employés et cadres, Agents de direction, praticiens conseils .

L'UCANSS souligne la nécessité d'un principe de cohérence sur les 3 négociations sur un certain nombre de principes communs sur les éléments de rémunération et les éléments de classification.

Nous avons bataillé ferme pour obtenir une convention collective nationale pour les praticiens conseils en 2006 mais, pour nous, le texte signé le 4 avril n'a jamais été qu'une étape. Nous avons attendu 12 ans l'ouverture de négociations sur la classification et la rémunération pour faire évoluer ce premier texte, car nous le constatons aujourd'hui cette classification est obsolète et n'accorde plus la reconnaissance salariale notamment aux premiers niveaux.

Ce que sous-entend le directeur de l'UCANSS c'est qu'il y aura un peu de grain à moudre, nous attendons d'en connaître le prix.

La présentation qui suit va éclairer ce point (et assombrir l'horizon des praticiens conseils)

Après un rappel des effectifs (Niveau A : 1471 81,3% Niveau B : 285 15,7% Niveau C : 30 1,7% Niveau D 24 1,3%) la CNAM affiche une comparaison des rémunérations fixes d'un panel de 12 médecins salariés de secteur public ou privé (hors médecins du travail des services inter entreprise) aux salaires des praticiens conseils . D'où il ressort que quelle que soit l'ancienneté nous avons une meilleure rémunération fixe. Par contre ces professions ont des mesures salariales autres avec un variable plus élevé.

L'UCANSS fait le constat :

- que le plafond des points d'expérience est atteint ou à un pas (un pas = 30 points) de l'atteinte du plafond pour une majorité des praticiens conseils (78% niveaux B 60% niveaux A)
- que 40% des niveaux A sont à quatre pas (120 points) au moins du plafond pour ce qui concerne la contribution professionnelle
- Que dans la rémunération les points d'expérience représentent environ 15%, la contribution professionnelle 10%

Il y a donc un sujet:

- sur la question du maintien de l'expérience professionnelle
- Sur le poids dans la future rémunération :
 - o De la part variable
 - o De la contribution professionnelle

Pour l'UCANSS dans un corps de métier de haut niveau , il est normal que l'engagement , l'efficacité , la performance individuelle ou collective soient rémunérés en conséquence.

Ce que nous voyons très bien au SNFOCOS c'est le champ de bataille et les dégâts d'une telle mesure de suppression de l'expérience professionnelle si elle était actée.

Que faut-il penser d'un dispositif de rémunération basé uniquement sur l'atteinte de objectifs fondamentalement déséquilibré et arbitraire et qui néglige à ce point les premiers niveaux de l'échelle qui n'auront que les mesures individuelles au choix comme seul horizon de progression ? Que faut-il penser de cette proposition alors que nous subissons des restructurations sans fin et de leurs conséquences en termes de conditions de travail ? Ne parlons pas de certains praticiens conseils qui seraient bloqués dans leur déroulement de carrière. La liste est loin d'être close.

Ce serait un recul sans nom. D'autant qu'aucune revalorisation des coefficients de base de classification ou revalorisation du point (mesure générale) n'est annoncée à ce jour.

La seule « avancée » : consacrer l'enveloppe de 30% (qui inclue aujourd'hui ancienneté et contribution) à la contribution professionnelle (sic) . **On n'attrape pas les mouches avec du vinaigre.**

Le SNFOCOS propose à l'employeur :

- d'injecter les 150 points d'expérience professionnelle dans le coefficient de base. Qui passerait de 582 à 732 pour un praticien conseil sans ancienneté.
- de consacrer l'enveloppe de 30% à la seule contribution professionnelle.

Si cette solution n'est pas envisageable (nous allons la chiffrer) toucher à l'ancienneté sera **un casus belli**

Autres points :

- L'UCANSS fait le constat de difficultés de recrutement dans certains territoires et ne cite deux : Hauts de France, île de France. Nous rappelons que d'autres régions sont impactées comme Bourgogne Franche comté etc.. Nous ne sommes pas opposés à une compensation financière de ce déficit pour les PC de ces régions.

En fin de réunion les OS rappellent :

- Leur demande antérieure (SNFOCOS) sur une clarification du cumul d'activité mais aussi (CGC) sur la prise en charge des stages d'un médecin conseil qui souhaite garder sa qualification en médecine générale. C'est un point important pour un service expert.
- Une demande d'augmentation de la part variable (CGC)
- La demande d'une classification plus dynamique calquée pour le SNFOCOS sur la convention collective des agnats de directions (différents niveaux hiérarchiques selon la taille des organismes) et compatible régime général/ARS

- La revalorisation **effective** et **significative** du coefficient d'entrée dans le premier niveau A. La comparaison avec la classification des agents de direction peut être un axe de réflexion.

Prochaine réunion le 14 mai 2019 . Les OS sont appelées à transmettre leurs proposition avant le 30/04

Hélène Azoury et Thomas Correze, Secrétaires nationaux du SNFOCOS

L'ACTUALITÉ



NÉGOCIATION SUR L'ENCADREMENT

DÉFINITION D'UN CADRE

Vendredi 29 mars se tenait au siège du MEDEF la 5ème séance de négociation sur l'encadrement depuis fin 2017.

Lors de cette réunion, syndicats et patronat se sont accordés 2 mois pour échanger (en bilatérales notamment) sur une définition générale des cadres, définition qui serait validée lors de la prochaine réunion prévue le 29 mai.

L'occasion pour les organisations syndicales d'aborder la définition de ce qu'est un cadre, dans l'objectif d'obtenir une définition nationale interprofessionnelle de l'encadrement du secteur privé d'ici fin mai.

La notion d'encadrement n'est pas définie dans le code du travail. Elle repose sur un accord qui date de 1983 et énumère 3 critères : **la compétence, la qualification et la responsabilité.**

Aujourd'hui **la notion d'autonomie** fait évoluer la définition du cadre, tout comme le recoupement des notions de compétence et de qualification.

Ce serait « **un salarié disposant d'un niveau de qualification lui permettant d'exercer une activité professionnelle exigeant une autonomie dans l'exercice de ses fonctions, que lui confère un niveau de responsabilité délégué** » selon FO Cadres.

Qualification, autonomie, responsabilité seraient désormais les 3 critères de l'encadrement. Mais toutes les organisations syndicales ne se sont pas encore accordées sur les intitulés du 1^{er} critère (qualification, compétences ou acquis).

Prochaine réunion le 29 mai 2019 pour finir d'en débattre !

Enfin toutes les organisations syndicales ont rappelé à l'occasion de cette réunion du 29 mars leur volonté de conclure un accord national interprofessionnel (ANI), la délégation patronale étant encore réservée à ce sujet.

Le SNFOCOS, dont le Secrétaire Général, Alain Gautron, fait partie de la négociation , continuera à porter haut et fort les revendications de sa plateforme revendicative sur l'encadrement.

POUR UNE DÉFINITION INTERPROFESSIONNELLE DES CADRES

CONTRIBUTION **FORCE OUVRIÈRE** DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE SUR L'ENCADREMENT

L'ouverture de la négociation interprofessionnelle est une opportunité pour restaurer le rôle et la place des cadres dans l'entreprise. Un accord national interprofessionnel est de nature à conforter et à sécuriser la relation à l'emploi des cadres. Il est doit permettre une mise à jour de l'accord national interprofessionnel de 1983 pour l'associer à aux réalités professionnelles nouvelles, aux valeurs de responsabilité et d'autonomie, tout comme aux préoccupations des cadres.

Alors que le gouvernement entend déprotéger les cadres en voulant réduire leur droit à l'assurance chômage, un engagement sur la volonté d'aboutir à un accord protecteur est indispensable.

Cette ambition qui se concrétiserait dans un ANI ne doit pas porter préjudice aux négociations dans les branches professionnelles. Ce travail doit être complémentaire au besoin d'un cadre collectif plus protecteur pour les cadres.

Pour FO la négociation en cours doit pouvoir comporter 3 étapes :

1. L'étape de la définition de la figure du cadre autour de critères objectifs
2. L'étape d'un rappel des droits directs associés au statut
3. L'étape des dispositifs contractuels pour une reconnaissance de l'engagement professionnel des cadres

1 - La définition autour de critères objectifs

Pour FO une identification des caractéristiques récurrentes identifiées par les conventions collectives, la jurisprudence et les pratiques d'entreprises laisse transparaître un faisceau d'indices qui constituent les fondations du statut actualisé.

Selon FO six critères répartis en 2 blocs peuvent servir de base à la définition interprofessionnelle des cadres

Les critères de base

- **Le niveau de qualification**
Il est acquis soit par une formation initiale validée par un diplôme (LMD) , soit par la validation des acquis de l'expérience professionnelle
- **Le niveau des responsabilités**
Ces dernières sont appréciées par la capacité à prendre des décisions, des initiatives ou assumer la représentation d'une délégation des pouvoirs de l'employeur.
- **L'autonomie**
Elle s'exerce en matière de moyens, de temps de travail, de l'exécution de la mission confiée.

Critères complémentaires

Afin d'étoffer ou de suppléer aux conditions conventionnelles de définition des cadres, la logique d'un faisceau de critères caractérisant les cadres doit permettre de retenir :

- **Le niveau hiérarchique**
- **Le niveau d'expertise**
- **L'exigence de compétences clés** (le management ou la gestion de projet à titre d'exemple)

2 - Les droits directs associés au statut

FO entend réaffirmer au niveau interprofessionnel

- **Le bénéfice d'un contrat de prévoyance obligatoire** à la charge de l'employeur tel qu' issu de l'accord du 14 mars 1947 du régime des retraites complémentaires.
- **Le maintien de l'accès aux services de l'Apec**

3 - Les dispositifs conventionnels pour une reconnaissance de l'engagement professionnel des cadres

Afin de participer à une meilleure protection de l'engagement professionnel des cadres FO propose :

- **la mise en place d'une protection juridique pour les cadres engageant leur responsabilité civile et pénale dans leurs fonctions professionnelles**

Face à ces constats, il est nécessaire de renforcer la protection des cadres quant à l'engagement de leur responsabilité civile et pénale. En effet, le statut de cadre ne doit pas induire une prise de risque inconsidérée pour le salarié en matière de responsabilité pénale. FO recommande par ailleurs la tenue d'un registre de délégation pour formaliser ces délégations dans le temps afin d'en clarifier l'amplitude et le contenu

- **la mise en œuvre d'un droit d'alerte au profit des cadres**

La réflexion sur un système propre aux cadres, en raison de leur place stratégique au sein des organisations et des problématiques nouvelles qui se posent en entreprise. L'objectif poursuivi par cette protection est de permettre à un cadre responsable de se prémunir contre un changement de contrôle non souhaité de l'entreprise susceptible de rendre difficile l'exercice de ses attributions ou affectant notablement son activité, voire même heurtant la direction stratégique ou éthique de l'entreprise.

- **l'obligation d'une formation pour accéder aux responsabilités managériales**

Pour les cadres, le poste de manager est devenu trop complexe, trop exigeant, avec de fortes responsabilités sur le plan humain et au niveau des régulations sociales pour lesquelles ils ne se sentent pas préparés ou suffisamment formés. Face à ce constat, l'importance d'une formation au management est indispensable. Pour FO, le management n'est pas qu'une simple responsabilité, c'est une compétence à part entière. Par ailleurs les filières « expert » et « manager » tendent à se développer l'une et l'autre parallèlement sans offrir de possibilité de passage de l'une à l'autre par la reconnaissance des compétences acquises. Afin de favoriser les carrières professionnelles des cadres, il serait opportun d'établir des passerelles entre ces deux profils. Enfin, il convient de mettre en place des dispositifs de certification professionnelle adaptés pour valoriser et reconnaître cette compétence en entreprise.

Paris, le 28 mars 2019

AGENDA

9 avril 2019 :
RPN CAPSSA et
Titre Restaurant

10 avril 2019 :
CPP Informaticiens

12 avril 2019 :
INC AT/MP

18 avril 2019 :
INC Recouvrement

23 avril 2019 :
RPN Classification
des agents de
direction

26 avril 2019 :
INC Famille

CNAV

LE SNFOCOS SUR LE TERRAIN

La Délégation Régionale d'Ile de France du SNFOCOS a procédé à la distribution du bulletin trimestriel de 1T2019 devant les locaux de la CNAV à Paris le 28 mars dernier.



NOS PARTENAIRES



**SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX**

