



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

La lettre de La Michodière

N°41-2020 – 19 novembre 2020

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



EDITO

LE SNFOCOS PLEINEMENT MOBILISÉ

Mardi prochain le SNFOCOS tiendra son Conseil National.

Nos délégués auront à s'exprimer sur le projet de classification mis à la signature pour le 8 décembre prochain.

Nous avons suffisamment écrit depuis deux ans sur ce sujet ; maintenant il appartient aux organisations syndicales de prendre leurs décisions et leurs responsabilités.

L'employeur quant à lui continue sa communication en diffusant aux organismes sa plaquette de propagande. Une attitude qui en dit long sur la qualité du dialogue social quand un employeur essaie de convaincre directement les salariés plutôt que de négocier correctement avec leurs représentants.

Mardi prochain notre Conseil National se réunira en distanciel ; il nous tarde de nous réunir à nouveau réellement pour échanger dans de meilleures conditions car sans aucun doute ces solutions ne sont que des pis-aller.

Mais le SNFOCOS, avec ses délégués, ses mandatés, ses élus, ses adhérents, est là et bien là actif plus que jamais dans la défense de TOUS LES CADRES de la Sécurité sociale.

Alain GAUTRON, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito

Le SNFOCOS pleinement mobilisé

Page 2 : Déclinaison du Ségur de la Santé dans les UGECAM

Déclaration préalable du SNFOCOS à la réunion du 17 novembre 2020

Pages 3 et 4 :

Déclinaison du Ségur de la Santé dans les UGECAM

Un tiens vaut mieux que deux tu l'auras ?

Pages 4 à 7 :

URSSAF – Commission annuelle de suivi du protocole du 27 février 2009 Réunion du 17 novembre 2020

Demandes préalables du SNFOCOS

CR du SNFOCOS de la réunion

Pages 7 à 10 :

Comité National de Concertation des ARS du 3 novembre 2020

Des enjeux majeurs une concertation en devenir

Pages 10 à 11 : Droit syndical

Désignation du RSS : qui choisir ?

Page 11 : Classification Pétition en ligne

Page 12 :

14^{ème} Défi autonomie 2020

Agenda



DÉCLINAISON DU SÉGUR DE LA SANTÉ DANS LES UGECAM

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS À LA RÉUNION DU 17 NOVEMBRE 2020

Monsieur le Directeur,

De longue date, le SNFOCOS interpelle la CNAM et la tutelle au sujet du personnel des UGECAM et défend son maintien dans le giron de la Branche Maladie. Être un personnel d'UGECAM, c'est être un personnel d'un organisme de Sécurité Sociale et donc bénéficiaire de notre convention collective et de nos textes conventionnels.

Nos textes conventionnels prévoient ainsi un système de rémunération qui s'impose aux organismes locaux.

Or, le texte ici proposé vient introduire une différence de traitement au sein même des UGECAM. En effet, après avoir été maltraités dans le cadre de la négociation relative à une nouvelle classification, les salariés exerçant dans le secteur social et médico-social sont oubliés : éducateurs, animateurs, soignants, infirmiers, orthophonistes, aides-soignants pour ne citer qu'eux.

Ces salariés, fortement impliqués et investis, souffrent déjà de la gestion budgétaire imposée par les ARS. Ils souffrent déjà du manque d'attractivité qui dégrade leur conditions de travail. Le sentiment d'abandon gagne le personnel et certains s'interrogent quant à l'opportunité de quitter l'Institution. La non revalorisation de certains métiers pourrait accentuer les situations de tension au niveau du recrutement, ces métiers étant jugés non attractifs.

Évidemment, la CNAM et le groupe UGECAM vont se retrancher derrière la loi pour expliquer que le texte proposé ne peut pas bénéficier à tout le personnel. L'UCANSS l'avait déjà annoncé avant même la tenue de cette réunion.

Pour le SNFOCOS, le groupe UGECAM, la CNAM et le COMEX de l'UCANSS doivent solliciter la tutelle et exiger un traitement cohérent : tous les personnels, soignants ou administratifs, des établissements du Groupe UGECAM ont participé et participent encore pleinement à la gestion de la crise sanitaire en première ligne et le personnel de la Sécurité sociale participe dans son ensemble à l'effort national. La reconnaissance doit être pour tous et la réflexion menée actuellement au niveau gouvernemental quant à la reconnaissance de l'investissement de la seconde ligne ne doit pas nous oublier.

Il s'agit là d'une revendication légitime.

Plus largement, le SNFOCOS réitère la revendication qu'il porte depuis plusieurs mois : l'Etat doit prendre un engagement fort pour les personnels de la Sécurité Sociale. Cet engagement doit se traduire par un plan d'investissement et de revalorisation qui doit permettre notamment de revaloriser les salaires en augmentant la valeur du point et de revaloriser certains métiers en tension.

Paris, le 17 novembre 2020



DÉCLINAISON DU SÉGUR DE LA SANTÉ DANS LES UGECAM

UN TIENS VAUT MIEUX QUE DEUX TU L'AURAS ?

Le 17 novembre 2020 s'est tenue une réunion unique de « négociation » d'un protocole relatif au versement d'un complément mensuel aux personnels des établissements de santé et des EHPAD des UGECAM. L'UCANSS avait prévenu qu'à cette occasion elle déclinerait le Ségur, et rien que le Ségur...ce n'étaient pas des paroles en l'air.

En fait, sur la base de ce qui a été institué dans le cadre du Ségur de la Santé au profit de la fonction publique hospitalière, le Ministère de la Santé a autorisé l'UCANSS à transposer cette mesure salariale.

Toutefois, une fois de plus, la générosité a ses limites puisque ce que l'UCANSS est autorisé à négocier avec les organisations syndicales nationales n'est pas satisfaisant, ce dont conviennent non seulement les organisations syndicales mais aussi le Groupe UGECAM et l'UCANSS.

Il est ainsi proposé un texte qui décline les termes du décret 2020-1152 du 19 septembre 2020 et de l'arrêté du 19 septembre 2020 fixant le montant du complément de traitement indiciaire.

Concrètement, M. LE MAY a insisté sur ce point, l'Etat a fixé un cadre et il n'est pas possible de négocier un accord mieux disant et donc :

- Le texte ne profiterait qu'aux personnels non médicaux des établissements de santé des UGECAM et des EHPAD des UGECAM, dès lors qu'ils relèvent de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. Est ainsi exclu d'office environ un tiers des effectifs, notamment le personnel des établissements médico sociaux mais aussi le personnel des sièges des UGECAM car le texte ne s'appliquerait qu'aux établissements
- Le Ministère finance à hauteur de 238 euros brut/mois sur 12 mois pour un temps plein. Les UGECAM étant déjà exsangues financièrement, pas possible d'aller au-delà de ce montant d'après l'employeur et ce complément ne devant pas grever le budget des établissements, il est exclu de l'assiette de l'indemnité vacances notamment.

Un coût de 38 millions d'euros est évoqué par l'UCANSS. Dans le même temps, le Ministère des Solidarités et de la Santé évoque :

- 7,6 milliards d'euros par an pour la fonction publique hospitalière
- +183 euros nets/mois pour tous les professionnels non médicaux au sein des établissements de santé et EHPAD publics et privés non lucratifs.

Cela confirme que le personnel de la Sécurité Sociale est bien oublié et négligé par la tutelle.

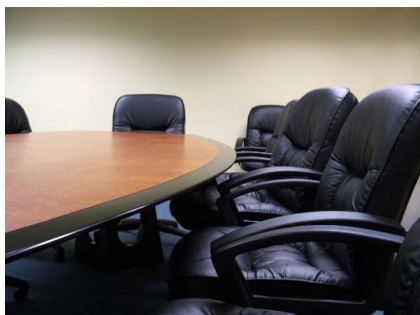
Comme lors de la négociation de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ou lors de celle relative à la prime de tracing, une nouvelle mesure salariale clivante est proposée par l'employeur. L'UCANSS et le groupe UGECAM l'assument en expliquant que :

- Ce complément est déjà versé (ou le sera) dans tous les établissements hospitaliers et les EHPAD du secteur public et du secteur privé, à l'exception des UGECAM
- Ils préfèrent mobiliser le financement offert dès que possible pour qu'il profite à ceux qui au sein du personnel des établissements seront éligibles.

Et les autres ? L'UCANSS ne veut pas s'engager, notamment en incluant une clause de revoyure, tout en assurant que si la position gouvernementale évolue favorablement (extension au personnel du médico-social notamment), un avenant serait proposé aux organisations syndicales.

Le texte sera soumis à la signature des organisations syndicales le 8 décembre prochain...comme la classification. Le temps de laisser un délai de réflexion et d'échanges à nos instances syndicales.

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire National en charge de la Branche Maladie



URSSAF

COMMISSION ANNUELLE DE SUIVI DU PROTOCOLE DU 27 FÉVRIER 2009 RÉUNION DU 17 NOVEMBRE 2020

DEMANDES PRÉALABLES DU SNFOCOS

Veuillez trouver ci-dessous les questions du SNFOCOS élaborées après réception du document de travail.

Prévention et protection contre les risques

La comparaison du document de travail transmis cette année avec le document fourni l'année dernière permet de relever un recul important des équipements des inspecteurs CCA :

Équipements de sécurité IR CCA	2019	2018
Casque de chantier	82%	100%
Vêtements haute visibilité	41%	73%
Vêtements de pluie	23%	73%
Chaussures de sécurité	82%	100%

Quelles sont les raisons qui justifient cette baisse des équipements de sécurité ?

Les sujétions

Mission de lutte contre le travail illégal

Le document de travail transmis indique que 2 organismes n'ont pas précisé la ventilation des modalités de compensation. Dans ces conditions comment ont été reportées les données de ces organismes dans le tableau de répartition global établi qui précise bien la répartition entre les majorations et les récupérations ?

Pourriez-vous nous préciser comme en 2015, 2016 et 2017, combien de salariés ont été concernés par ces compensations ?

VMF

En ce qui concerne le pourcentage d'inspecteurs niveau 7 par région, nous renouvelons notre demande afin que les informations chiffrées nous soient communiquées concernant le taux le plus bas (pour mémoire 57.14% en 2017) et le taux le plus élevé (87.10% en 2017) comme cela était le cas les dernières années. La communication de ces pourcentages est indispensable afin de constater les harmonisations de gestion sur l'ensemble du territoire.

S'agissant des effectifs, d'où provient la diminution très conséquente du nombre d'inspecteurs entre 2019 et 2020 de 98 postes ? S'agit-il de départs en retraite, de licenciements, de départs volontaires, de postes non pourvus, de suppressions de poste, et dans quelle proportion ?

Ces postes seront-ils de nouveaux pourvus et si oui dans quels délais et à quelle hauteur ?

Concernant l'avenir de ce protocole sur la partie VMF, dans l'éventualité où le projet de nouvelle classification aboutirait, pourriez-vous nous préciser plus clairement plusieurs points ?

- Les modalités de franchissement des paliers

- Le palier 2 est-il directement accordé à tout inspecteur de plus de 4 ans d'ancienneté, ce qui signifie attribution de 24 (345-321) ou 27 (24+3) points, sauf exception (*sauf constat dans le cadre de l'entretien annuel d'une montée en compétences ne correspondant pas aux attentes définies dans la méthodologie nationale*) ?

- Le palier 3 est-il directement accordé à tout inspecteur de plus de 9 ans d'ancienneté, ce qui signifie attribution de 36 (381- 345) ou 39 (36+3) points, sauf exception (*sauf constat dans le cadre de l'entretien annuel d'une montée en compétences ne correspondant pas aux attentes définies dans la méthodologie nationale*) ?

· Le financement national affecté

Il est indiqué que, « ...le développement professionnel réalisé dans le cadre de ce dispositif fait l'objet d'un financement national affecté ...et un suivi annuel de la

progression dans les paliers et de la politique de valorisation des compétences des inspecteurs sera réalisé... ».

- A quelle hauteur est fixé ce financement national ? 100% ?

- Combien de financements seront accordés chaque année ?

- Comment se fera la répartition entre les organismes ? Selon quels critères ?

· La situation des inspecteurs qui seraient reclassés directement aux paliers 3 et 4

Qu'est-il prévu pour ces salariés qui ne pourront bénéficier de ces mesures en raison de leur nouveau positionnement ?

Y aura-t-il une différence entre les salariés anciennement niveau 6 et niveau 7 ?

COMPTE RENDU DU SNFOCOS DE LA RÉUNION

Le 17 novembre 2020 s'est déroulée en visio-conférence la réunion de la Commission de suivi annuelle prévue par le protocole du 27 février 2009.

Prévention et protection contre les risques

Les données sur les taux d'équipement sont encore à affiner car on ne parle pas de pourcentage d'agents équipés mais du pourcentage d'organismes ayant équipés leurs agents, toutefois un effort a été fait pour répondre à une de nos demandes concernant la distinction entre les inspecteurs généralistes et les spécialisés LCTI.

De même, l'Acoss s'est engagée à effectuer un suivi tant en ce qui concerne les premiers équipements que le renouvellement de ceux-ci en fonction de leur durée de vie.

Dix inspecteurs ont été victimes d'incivilités en 2019 (11 en 2018), 2 organismes ont pris en charge la procédure de défense d'un salarié et 1 s'est porté partie civile.

Quoi qu'il en soit, seuls 63% des organismes auraient un contrat d'assurance « dommages agression » en 2019 alors qu'ils avaient tous déclarés en avoir souscrit un en 2018, l'Acoss va se pencher sur les raisons de cette différence.

Les sujétions

LCTI

Une augmentation massive de plus de 60% du volume d'heures ayant donné lieu en compensation existe entre 2018 et 2019 (5 731 heures contre 3 572 heures). Le nombre de salariés concernés n'étant plus communiqué depuis le bilan 2018, il n'est pas possible de savoir si cette augmentation est liée aux nombres de salariés mobilisés, aux nombres d'interventions réalisées ou s'il s'agit d'une conjonction de ces deux raisons. Comme les années précédentes, moins de 20% du personnel bénéficie de la récupération en temps, la majoration de salaire étant la solution la plus fréquemment retenue à plus de 80%, un moyen notamment d'augmenter les salaires peu attractifs !

CCA

Une même interrogation relevée depuis les dernières commissions concerne le détail demandé aux organismes (déplacements de plus de 10 jours et déplacements de plus de 20 jours, alors que le protocole distingue ceux de plus de 5 jours et de plus de 20 jours). Quoi qu'il en soit le nombre d'indemnités de sujétions diminue en 2019 de 14% par rapport à

2018 (2 200 contre 2 555), le nombre de salariés concernés reste stable (157 contre 158).

VMF

Pour la première fois depuis 2016, le seuil des 75% d'inspecteurs éligibles, donc ayant une ancienneté supérieure à 4 ans, bénéficiant du niveau 7 est atteint (75.53%), **pour autant 9 organismes sont en dessous de ce seuil, alors même que l'Acoss a participé au financement de 46 mesures en 2019 à hauteur de 50%.**

Les informations chiffrées par région concernant le taux le plus bas (pour mémoire 57.14% en 2017) et le taux le plus élevé d'attributaires (87.10% en 2017) ne nous ont pas été fournies. Pour autant, la communication de ces pourcentages est indispensable afin de constater l'existence ou non d'une harmonisation de gestion sur l'ensemble du territoire, nous avons donc renouvelé une nouvelle fois notre demande en ce sens.

Le document de travail présenté permet de relever que, s'agissant des effectifs, on constate une diminution très conséquente du nombre d'inspecteurs entre 2019 et 2020 de 98 postes, ce qui n'était pas le cas les années précédentes.

Des réponses apportées par l'Acoss à nos interrogations, il s'agirait de l'incidence de départs en retraite pour les 2/3 et de mobilité interne pour le tiers restant. Par ailleurs, cette diminution du nombre de postes résulterait de l'arrêt du décompte des effectifs au 31/10/2020, alors même que 83 inspecteurs en formation viendront s'inscrire à l'effectif au 1^{er} novembre. Nous resterons tout de même très vigilants sur l'analyse de ces effectifs, la commission de suivi ayant toujours lieu à la même période chaque année, sur la base des effectifs au 31/10 et les jurys de proclamation des résultats de certification se tenant en octobre.

Enfin, préalablement à l'instance nous avons demandé des précisions concernant l'avenir de ce protocole sur la partie VMF, dans l'éventualité où le projet de nouvelle classification aboutirait.

- Les modalités de franchissement des paliers
 - Le palier 2 est-il directement accordé à tout inspecteur de plus de 4 ans d'ancienneté, ce qui signifie attribution de 26 (347-321) ou 29 (26+3) points, sauf exception (*sauf constat dans le cadre de l'entretien annuel d'une montée en*

compétences ne correspondant pas aux attentes définies dans la méthodologie nationale) ?

- Le palier 3 est-il directement accordé à tout inspecteur de plus de 9 ans d'ancienneté, ce qui signifie attribution de 39 (386- 347) ou 42 (39+3) points, sauf exception (*sauf constat dans le cadre de l'entretien annuel d'une montée en compétences ne correspondant pas aux attentes définies dans la méthodologie nationale) ?*

Des réponses de l'Acoss, il ressort que concernant le franchissement des paliers, la majoration de 3 points serait bien acquise, il s'agirait donc de 29 points pour le palier 2 et de 42 points pour le palier 3, si l'inspecteur n'a pas bénéficié de points de compétence entre temps.

Pour l'attribution « directe » une fois l'ancienneté acquise rien n'est aussi clair, puisqu'il s'agirait toujours de matérialiser une « reconnaissance spécifique des compétences » dans l'EAEA, il s'agit donc seulement d'une cible... plutôt vague comme engagement, d'autant plus que cette reconnaissance est conditionnée à l'existence d'un financement national dont les contours sont inconnus!

- Le financement national affecté

Il est indiqué que, « ...le développement professionnel réalisé dans le cadre de ce dispositif fait l'objet d'un financement national affecté ...et un suivi annuel de la progression dans les paliers et de la politique de valorisation des compétences des inspecteurs sera réalisé... ».

- A quelle hauteur est fixé ce financement national ? 100% ?
- Combien de financements seront accordés chaque année ?
- Comment se fera la répartition entre les organismes ? Selon quels critères ?

Sur ce point **aucune réponse n'a pu nous être apportée**, le sujet sera étudié par l'Acoss, si la classification venait un jour à être mise en place. L'absence d'engagement dans le texte sur le nombre de financements annuels n'est pas de nature à rassurer les salariés sur la mise en place et la pérennité du système !

- La situation des inspecteurs qui seraient reclassés directement aux paliers 3 et 4

Qu'est-il prévu pour ces salariés qui ne pourront bénéficier de ces mesures en raison de leur nouveau

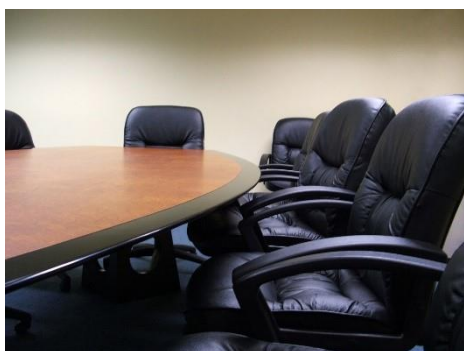
positionnement ? Y aura-t-il une différence entre les salariés anciennement niveau 6 et niveau 7 ?

Sur ce point, comme nous nous y attendions, **aucune réponse ne nous a été apportée**. Il est aisé d'en conclure que pour eux, rien ne sera fait.

Le bilan n'est donc toujours pas particulièrement réjouissant avec un pourcentage de seulement

75.53% d'inspecteurs éligibles Niveau 7, 9 organismes dans lesquels le seuil des 75% n'est pas atteint malgré le financement de l'Acoss, des conditions de travail qui se dégradent et se complexifient, une évolution des effectifs à surveiller et des perspectives salariales encore plus hypothétiques et aléatoires si le projet de nouvelle classification aboutissait !

Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge de la Branche Recouvrement



COMITÉ NATIONAL DE CONCERTATION (CNC) DES ARS DU 3 NOVEMBRE 2020 DES ENJEUX MAJEURS UNE « CONCERTATION » EN DEVENIR

Les enjeux : renforcer durablement les effectifs des ARS, accorder davantage de préoccupation à la santé de leurs agents.

Dans sa déclaration liminaire au nouveau Secrétaire Général du Ministère des Solidarités et de la Santé, Monsieur Etienne Champion (ex-directeur général de l'ARS des Hauts de France), Force Ouvrière a tenu à rappeler le contexte dans lequel est survenue une épidémie qui conduit à la crise sanitaire que nous connaissons.

Aux réductions drastiques du nombre de lits d'hospitalisation et des moyens qui leur sont alloués (plus de 75.000 lits fermés depuis 2003, année de la mise en œuvre de la « tarification à l'activité »), à la perte d'attractivité des métiers de l'hôpital (et du secteur médico-social), vient s'ajouter une diminution de l'ordre de 1.600 postes en 10 ans dans les ARS.

L'engagement des personnels de l'ARS dans la lutte contre l'épidémie leur vaut une reconnaissance ministérielle, certes ...

Monsieur Olivier Véran nous a ainsi transmis un message vidéo de remerciements le 6 novembre dernier. « Admiratif » selon ses propres termes d'un « engagement quotidien » et d'une « valeur

inestimable », notre Ministre est conscient de la « fatigue » ressentie par les personnels des ARS mais en appelle à la mobilisation de tous et encore ...

Au-delà des discours, quelles actions et mesures concrètes peut-on mettre en regard d'un « Sans vous nous ne pouvons agir », « Sans vous il n'y a pas de service public » ?

Le CNC du 3 novembre apporte quelques perspectives sinon des éléments de réponse :

1. Renforcement, baisse, ou stabilité des effectifs des ARS ... des principes et de la méthode du calcul infinitésimal ...

Selon les annonces du SG MASS, les ARS vont bénéficier d'un renforcement de leurs effectifs avec :

- « un schéma d'emploi 2021 positif (+50 ETP pour la première fois depuis la création des ARS » (sic)
- « un renfort de 500 ETP pour les activités de tracing (sur 3 mois en 2020 et sur 7 mois en 2021) » (re-sic)

Force Ouvrière s'interrogeait dans sa déclaration liminaire sur la réalité de ce « renforcement ».

« ETP » versus « ETPT » fut la première ligne de repli du SG MASS.

Sauf qu'il ressort des documents présentés par les services du Ministère (« Bilan social du réseau des ARS 2019 », « Présentation du budget 2021 du groupe ARS ») que l'effectif en 2021 serait de 8.289 en 2021, effectif composé de :

- « 7997 ETPT pérennes (même niveau qu'en 2020) (ce qui intègre l'extension année pleine du schéma d'emploi négatif de 2020 et le schéma d'emploi positif de 2021) » (sic)
- « 292 ETPT correspondants aux 500 agents en renfort sur le tracing pour 7 mois (vs 125 ETPT sur 3 mois en 2020) » (re-sic).

Outre le fait que le SG MASS nous a indiqué ne pouvoir prendre aucun engagement quant à l'évolution (au maintien) des effectifs en 2022 eu égard au principe d'annualité budgétaire ... ces perspectives sont à considérer au regard des évolutions passées : à titre de comparaison l'effectif (en ETPT) des ARS s'élevait à 8.598 en 2017, 8.338 en 2018, 8.032 en 2019 ...

En fait de renforcement des effectifs des ARS, le SG MASS a préféré en revenir à la notion de « stabilité » ...

Force Ouvrière s'est alarmée de la double absence d'anticipation et de prise en considération des expériences passées et présentes : alors qu'il est désormais reconnu au niveau mondial que nous aurons à faire face aux impact du changement climatique et au développement de nouvelles épidémies, notre Ministère continue à s'inscrire dans une démarche de diminution tendancielle des effectifs des ARS. Et ne concède qu'un « renfort » prenant la forme d'un recrutement d'agents « bénéficiant » d'un CDD de quelques mois (voire de quelques semaines) avec pour tout horizon la fin de la « deuxième » vague qui par définition n'est (peut-être) pas la seconde ...

Force Ouvrière s'insurge contre cette double précarisation du personnel des ARS : à la situation peu enviable de ces CDD vient en effet s'ajouter le risque d'une « précarisation » et de fragilisation de l'ensemble des ARS et de leurs agents. Nos missions ne relèvent pas d'une logique conjoncturelle, et nécessitent une expérience doublée d'une expertise qui s'inscrit dans la durée.

Mais selon le DRH de notre Ministère – troisième ligne de repli – nous aurions motif à nous contenter de cette situation puisque les ARS seraient les seuls organismes (publics) à voir leurs effectifs augmenter dans le contexte général d'évolution de la fonction publique que nous connaissons ...

Une parfaite illustration de l'emprise d'une logique budgétaire en « vertu » de laquelle les budgets des ARS sont considérés comme une dépense alors qu'il s'agit de mettre en œuvre des mesures de sauvegarde des populations. Et une méconnaissance semble-t-il tant des missions des ARS que de la priorité donnée par le Gouvernement à la santé sur l'économie ?

2. Une « révision » minimaliste des missions des ARS en l'absence de concertation.

Lors du CNC du 3 novembre dernier, le SG MASS a présenté « pour avis » les principaux axes d'un projet d'ordonnance relatif aux missions des ARS.

Dans une note accompagnant cette présentation, le SG MASS a tenu à rappeler que :

- « depuis leur création en 2010, un nombre croissant de missions a été confié aux ARS sans qu'une augmentation corrélative de leurs moyens accompagne cette tendance. Les effectifs (ayant) décliné au cours des dernières années »
- « En 2018, une clarification des missions des ARS est apparue nécessaire pour leur permettre de se mobiliser sur les priorités de la stratégie nationale de santé. A partir d'une revue des missions des ARS, il s'agissait de conforter certaines de leurs activités, d'en alléger ou d'en abandonner d'autres, en fonction de l'analyse de leur utilité effective »

Après le diagnostic, le remède : le SG MASS a proposé en tout et pour tout 5 mesures :

- « un allègement des procédures relatives aux règles spécifiques régissant les CRSA dans les territoires ultra-marins » : à l'avenir la composition et le fonctionnement des commissions spécialisées en santé mentale relèveraient d'un décret simple plutôt que d'un décret en Conseil d'Etat

- « une extension du dispositif de déclaration des incidents de sécurité à l'ensemble des acteurs du système de santé » : en l'occurrence une disposition viserait à étendre « la déclaration des incidents de sécurité à l'ensemble des acteurs du système de santé, y compris les acteurs médico-sociaux, et à créer un service national de cyber-surveillance »
- la mise en place un système de déclaration (et non plus d'autorisation) pour les programmes d'éducation thérapeutique, et à supprimer l'évaluation de ces programmes
- permettre aux « pouvoirs publics » de modifier plus facilement la liste des maladies obligatoires afin de «prendre en compte des maladies infectieuses émergentes qui peuvent être source d'épidémies » ; et donner aux ARS la possibilité de « recueillir directement les coordonnées des personnes malades lors du signalement effectué par les professionnels de santé »
- porter de 5 à 7 ans la durée d'autorisation des Pharmacies à Usage Intérieur
- simplifier et « refonder le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) entre les ARS et les établissements de santé afin qu'il soit davantage stratégique et territorial » en « rédui(sant) le champ du contrat et donc le nombre de contrats » (avec notamment la limitation du nombre d'objectifs et d'indicateurs)

5 mesures ... alors que dès 2013 les personnels de l'ensemble des ARS avaient été mobilisés dans le cadre d'une « revue de missions » en vue de la simplification de ces dernières.

Des propositions avaient alors donné lieu à une synthèse réalisée par l'ARS Rhône-Alpes et publiée dans un rapport intitulé « Cinquante premières propositions de simplifications normatives »

50 propositions formulées par les personnels des ARS, auxquelles d'autres sont venues s'ajouter depuis 7 ans au gré des sollicitations du SG MASS, cela pour aboutir à 5 mesures de « simplification » - qui n'en sont pas toujours, du moins pour les personnels des ARS – et dont certaines mériteraient un débat approfondi.

L'avis des organisations syndicales ayant été sollicité, le SNFOCOS a voté « contre » ce projet d'ordonnance, rejeté à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales représentées au CNC.

On peut espérer que sur un sujet aussi important que celui des missions des ARS, à la lumière de la crise que nous connaissons, le Ministère des Solidarités et de la Santé prenne en compte les travaux déjà réalisés et restés lettre morte, mais surtout qu'il engage une réflexion prospective dans le cadre d'une véritable concertation.

3. Un effectif « renforcé », puis « stabilisé », qui en fait diminue ... Des missions qui ne font que croître en nombre et en complexité ... au-delà des remerciements ...

Force Ouvrière a insisté sur l'attention que le Ministère de la Santé doit également porter à la santé des personnels des ARS.

Le SG MASS ayant évoqué les contenus des circulaires (du Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques) et instruction (du SG MASS) en date du 29 octobre dernier, le DRH du Ministère a notamment été très clair au sujet de la nécessité de développer le télétravail, ainsi que sur la nécessité d'adapter les horaires des agents qui ne peuvent en bénéficier afin de réduire le risque de contamination dans les transports en commun aux heures de forte fréquentation.

Cependant on ne peut que constater l'existence d'une certaine « distanciation » du SG MASS en termes de connaissance des réalités et préoccupations de terrain : « renvoi » à la médecine du travail ou aux CHSCT « locaux » pour ce qui est des mesures barrières (le DRH s'étonnant par exemple du non-respect de ces mesures dans certains environnements collectifs de travail et préconisant la pose de cloisons de « plexiglas » ... le risque de cluster n'étant pas à négliger au sein des ARS), absence d'informations (de bilan et de suivi) sur les PCA des ARS, ...

Un échange en CNC sur les conséquences de l'ordonnance du Conseil d'Etat (15 octobre 2020) relative à la suspension des dispositions du décret du 29 août (modifiant le décret du 5 mai permettant d'identifier les salariés vulnérables) n'a

été guère plus éclairant : après quelques hésitations, la DRH du SG MASS a pris l'engagement de revenir vers les membres du CNC avec une interprétation claire. Dans l'attente nous pouvons considérer que les dispositions applicables sont bien celles du décret du 5 mai.

Enfin, s'agissant de la COVID 19, Force Ouvrière a réaffirmé sa revendication de ne pas céder sur la

nécessité de reconnaître cette pathologie comme maladie professionnelle pour les personnels des ARS.

En fait de remerciements, pour Force Ouvrière les opérations de communication ne suffisent pas,

Et « L'économie des paroles profite à l'énergie des actes »

La délégation du SNFOCOS : Yvonne Baudoin, Laurent Castra, Eric Donnadiou et José Robinot



DROIT SYNDICAL

DÉSIGNATION DU RSS : QUI CHOISIR ?

Secteur juridique de Force Ouvrière

Peut désigner un RSS, tout syndicat non représentatif au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés ayant constitué une section syndicale. Pour procéder à cette désignation, le syndicat non représentatif doit établir qu'il remplit le critère de transparence financière.

Un syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un RSS au niveau d'un établissement où il n'est pas représentatif. C'est à la date de la désignation que le syndicat doit établir l'existence d'une section syndicale réunissant au moins deux adhérents dans le périmètre de cette désignation. L'un des deux adhérents peut être le RSS.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, chaque syndicat non représentatif ne peut désigner qu'un seul RSS. Le mandat de RSS central n'existe pas ; le syndicat doit donc choisir entre la désignation d'un RSS au niveau de l'entreprise ou au niveau de chaque établissement dans lequel il n'est pas représentatif.

Le mandat de RSS est compatible avec les fonctions de membre élu du CSE ou de représentant syndical au CSE. Le DS qui perd son mandat à la suite des élections professionnelles peut être désigné à l'issue de ces élections comme RSS si le syndicat a perdu sa représentativité. La personne choisie comme RSS doit remplir les mêmes conditions d'âge, d'ancienneté et de jouissance des droits civiques que le DS. Le RSS n'a toutefois pas l'obligation de s'être présenté aux élections professionnelles ; le RSS peut être un simple adhérent du syndicat.

Le mandat de RSS est à durée déterminée. Il prend fin à l'issue des premières élections qui suivent sa désignation. Si le syndicat qui l'a désigné devient représentatif, le RSS peut être désigné comme DS.

Si à l'issue de ces premières élections, le syndicat n'acquiert toujours pas sa représentativité, le RSS en place ne peut être désigné de nouveau comme RSS jusqu'au 6 mois précédant la date des élections suivantes dans l'entreprise. Cette interdiction ne joue que si le périmètre au sein duquel les élections se sont déroulées est identique. Si le périmètre a changé (ex : fusion-absorption), l'ancien RSS peut être de nouveau désigné à ce poste.

Autrement dit, l'interdiction d'exercer deux mandats consécutifs de RSS ne joue pas si le périmètre électoral a changé ; il importe peu que le périmètre d'exercice du mandat de RSS soit resté identique. Ce qui compte c'est que le périmètre électoral (niveau de mesure de la représentativité) ait bien changé !

A noter que rien n'empêche à l'issue des nouvelles élections au syndicat non représentatif de désigner un autre salarié comme RSS.

Dans un arrêt en date du 4 novembre 2020, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé que les dispositions de l'article L. 2142-1-1 du code du travail, qui interdisent de désigner immédiatement après l'organisation des élections professionnelles en qualité de représentant de section syndicale le salarié qui exerçait cette même fonction au moment des élections, ne sont pas opposables au syndicat dès lors que la nouvelle désignation intervient à la suite des élections professionnelles organisées en exécution d'un jugement ayant procédé à l'annulation des élections professionnelles à l'issue desquelles le salarié avait précédemment été désigné en qualité de représentant de section syndicale (Cass. soc., 4-11-20, n°19-13151).

La liberté du syndicat dans le choix de ses représentants est un combat syndical et juridique de chaque instant. On ne peut que se féliciter de l'arrêt rendu le 4 novembre 2020 accordant plus de souplesse au syndicat dans le choix de ses représentants.



CLASSIFICATION PÉTITION EN LIGNE



Les Fédérations CGT, FO, CFE-CGC et SUD ont lancé une pétition en ligne relative à la classification reprenant les revendications figurant dans [le communiqué commun pour la journée du 27 octobre 2020](#).

Vous pouvez accéder à la pétition en cliquant sur le lien-ci-dessous :

<http://chng.it/MJh9QR2pqm>

Les Fédérations CGT, FO, CFE-CGC et SUD appellent les salariés de la Sécurité sociale du Régime Général à signer massivement cette pétition pour signifier leur refus du projet de classification de l'employeur.

CONTRE le projet de classification du COMEX/UCANSS,

POUR une classification qui prenne en compte les revendications du personnel :

- Le déplafonnement des points d'expérience,
- Une classification sur 11 niveaux,
- Une évolution de carrière sur plusieurs niveaux,
- Aucun déclassement,
- L'attribution de points de compétence pour tout le personnel, tous les 3 ans,
- L'augmentation de la valeur du point.

14 ÈME DÉFI AUTONOMIE 2020

LES 23 ET 24 NOVEMBRE 2020

SENIORS AUTONOMIE VOUS INVITE AU



23 & 24 novembre 2020

ÉVÈNEMENT EXCEPTIONNEL

En raison du contexte sanitaire, l'édition 2020 sera :

- 100% virtuelle
- En accès libre et gratuit où que vous soyez
- Sans inscription

Retrouvez-nous en direct à partir du 23 novembre 2020 sur les plateformes suivantes :

<https://www.seniors-autonomie.fr/>
<https://www.facebook.com/defiautonomie42/>

Retrouvez TOUTES LES INFORMATIONS SUR [seniors-autonomie.fr](https://www.seniors-autonomie.fr) ET SUIVEZ NOUS SUR  

Dès 14:00

INAUGURATION
COLLOQUE
Réforme du Grand Âge : quelles leçons tirer de la crise de la covid-19 ?
CONCOURS DÉFIS D'OR

En accès libre

LES ATELIERS DE PRÉVENTION
Séances vidéos
SALON EXPOSANTS VIRTUEL
Retrouvez tous les acteurs qui œuvrent au quotidien pour le bien vieillir des seniors, l'accompagnement de leurs proches aidants familiaux ou professionnels...
Textes et vidéos de présentation

BONUS
Vidéos - Podcast



SAW002_1020 - Création Graphique - Algiers

AGENDA

24 novembre 2020

Conseil National du SNFOCUS

RPN Aide aux aidants familiaux

26 novembre 2020

Commission de suivi des ARS

27 novembre 2020

INC Branche Retraite

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)