



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

La lettre de La Michodière

N°08-2021 – 25 février 2021

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



EDITO

LETTRE OUVERTE AU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA CNAM

Monsieur le Directeur Général,

Le Président du COMEX a répondu à [notre courrier sollicitant l'appui de l'employeur à la reconnaissance de la Sécu comme secteur de la « Deuxième ligne »](#) :

« Ainsi que vous le mentionnez dans votre sollicitation, ce sujet est inscrit à l'agenda des travaux que mènent le Gouvernement et les partenaires sociaux. »

Je ne peux que vous confirmer qu'il appartient aux partenaires sociaux, dans le cadre défini par les pouvoirs publics, de porter cette demande d'extension, qui n'est pas du ressort du Président du Comex. »

Les collaborateurs de l'Assurance Maladie sont, encore plus que leurs collègues des autres branches, directement en deuxième ligne par la nature de leurs différents métiers et par la mission exceptionnelle de contact tracing.

Nous vous interpellons d'ailleurs au sujet du volontariat qu'il est nécessaire semble-t-il de rappeler pour l'exercice de cette mission.

Ne pensez-vous pas qu'un soutien de votre part serait un acte majeur de reconnaissance pour vos collaborateurs et l'ensemble de la Sécurité sociale comme un secteur essentiel de la « deuxième ligne » ?

Par ailleurs, je réitère ma demande de connaître le coût global du contact tracing afin là aussi de montrer la mobilisation sans faille des collaborateurs de l'Assurance Maladie.

Au moment de la clôture des comptes, je vous demande de communiquer le montant éventuel des excédents de gestion qui devrait être minime pour cet exercice à moins que vous n'ayez eu besoin d'un complément de dotation budgétaire compte tenu de cette dépense nouvelle ?

Enfin chacun s'est félicité de l'annonce du recrutement en CDI de 1 200 agents affectés au contact tracing. Mais l'Etat dans sa grande générosité exigerait dès 2022, la récupération d'un quart de ces embauches !

Comment ferez-vous et surtout comment feront les Directeurs des CPAM qui devront rendre ces postes ? Ne privilégieront-ils pas des embauches en CDD ou devront-ils encore « sacrifier » les autres missions de l'Assurance Maladie ?

Monsieur le Directeur Général, nous souhaitons pour l'Assurance Maladie une réelle ambition et la réussite dans toutes ses missions essentielles à nos concitoyens

Pour cela, elle doit avoir les moyens de cette ambition.

*Alain Gautron,
Secrétaire Général du SNFOCOS*

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du Secrétaire Général
Lettre ouverte au Directeur Général de la CNAM
Page 2 : Volontariat Contact Tracing
Lettre du SNFOCOS du 23 février 2021 aux Directeurs de l'UCANSS et de la CNAM
Page 3 : Deuxième ligne - La réponse de l'employeur
Pages 4 et 5 : QVT La Qualité de Vie au Travail complètement obsolète dans les organismes de Sécurité sociale
Page 5 : Edito Yves Veyrier du 24 février 2021
Page 6 : Agenda



VOLONTARIAT CONTACT TRACING

LETTRE DU SNFOCOS DU 23 FÉVRIER 2021 AUX DIRECTEURS DE L'UCANSS ET DE LA CNAM

Monsieur le Directeur de l'UCANSS,

Monsieur le Directeur général de la CNAM,

Nous souhaitons par ce courrier vous alerter sur la notion de volontariat - dans le cadre du contact tracing - et sur des interprétations qui semblent diversement appréciées selon les organismes.

Disons le plus franchement, qui semblent remettre en cause les directives nationales de respect du volontariat pour cette mission.

Le SNFOCOS d'une caisse primaire a ainsi interpellé son directeur au regard du non-respect du volontariat dans l'organisme.

Sachant que chacun connaît la définition du volontariat comme résultant d'« *une décision librement choisie et non imposée* » et que la question 29 de la FAQ-RH-CNAM précise même que « *en cas de difficulté rencontrée dans l'exercice de la mission, le salarié peut revenir sur sa décision* ».

Pourtant, le directeur répond en ces termes :

« A cet égard, je vous confirme qu'il a toujours été tenu compte, et tel demeure le cas, d'éléments de contexte individuels, voire personnels, qui viendraient à être évoqués par un agent. J'entends par là, d'éléments relevant de contraintes factuelles, et objectivées. En effet, la prise en compte de ces dimensions ne doit pas ouvrir la voie de considérations plus subjectives, qui conduiraient à s'éloigner de notre mission première de service public en santé ». Ajoutant que les salariés « doivent garder le fil conducteur et la cohérence de leur embauche au sein d'un organisme de l'Assurance maladie. »

Si vous en convenez comme nous, ce paragraphe est rédigé d'une manière alambiquée, il n'en reste pas moins que se dessine largement une interprétation totalement éloignée du volontariat, aussi bien de sa définition que des directives nationales.

Aussi, nous vous demandons de bien vouloir réaffirmer les principes régissant la participation des salariés à la mission de contact tracing.

Recevez Messieurs les Directeurs, mes sincères salutations.

Le Secrétaire Général

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alain Gautron'. The signature is fluid and somewhat stylized, with a prominent horizontal stroke at the end.

Alain GAUTRON



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

« DEUXIÈME LIGNE »

LA RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

Le 27 janvier dernier nous adressions à Monsieur le Président du COMEX de l'UCANSS, Monsieur Renaud Villard, [un courrier](#) demandant le soutien de notre employeur dans notre action de reconnaissance de la Sécurité sociale comme un secteur dit de la « Deuxième ligne ».

Il aura fallu attendre 20 jours et une relance pour obtenir **une réponse lapidaire** du Président du COMEX de l'UCANSS que vous lirez ci-dessous.

Comment en arrive-t-on à autant de langue de bois, de désengagement, pire peut être de désintérêt ? Notre débat public se meurt de langue de bois, de réponses évasives, de « ce n'est pas moi, c'est l'autre », « c'est la faute de l'ordinateur », comme si plus personne ne voulait prendre la moindre décision, comme un appel massif à la sous-traitance y compris des responsabilités.

Avec l'appui de notre Confédération FO, **le SNFOCOS continuera à porter cette revendication auprès des pouvoirs publics**, y compris si nous sommes les seuls.

Eric GAUTRON, Secrétaire national en charge de l'encadrement et de la syndicalisation

[Voir le communiqué de presse du SNFOCOS](#), ainsi que [nos articles en ligne sur le sujet](#) sur le site www.snfocos.org

De : VILLARD Renaud

Envoyé : mercredi 17 février 2021 14:19

À : Alain GAUTRON

Monsieur le Secrétaire Général,

Par courrier en date du 27 janvier 2021 vous m'avez fait part de votre demande de reconnaissance du personnel de la sécurité sociale comme travailleurs dits de la « deuxième ligne ».

Ainsi que vous le mentionnez dans votre sollicitation, ce sujet est inscrit à l'agenda des travaux que mènent le Gouvernement et les partenaires sociaux.

Je ne peux que vous confirmer qu'il appartient aux partenaires sociaux, dans le cadre défini par les pouvoirs publics, de porter cette demande d'extension, qui n'est pas du ressort du Président du Comex.

En vous priant de bien vouloir excuser ma réponse tardive, je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de mes considérations distinguées.

Renaud Villard

Directeur Général

Caisse nationale d'assurance vieillesse



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

LA QVT COMPLÈTEMENT OBSOLÈTE DANS LES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

La Qualité de Vie au Travail est un sujet que l'on a vu particulièrement mis en route ces dernières années dans les Organismes de Sécurité Sociale, et particulièrement dans la Branche Famille.

En effet si cette démarche recoupe sur le terrain beaucoup de réalités, elle est trop souvent réduite au bien-être au travail alors qu'il s'agit avant tout d'une problématique de management.

Mais si le management influe donc directement sur la qualité de vie au travail, il ne peut au même titre que le bien-être, influencer de manière totale sur comment le collaborateur se sent au quotidien.

De plus si la QVT des managers est mauvaise, obligatoirement tous les plus beaux plans d'action lancés ne pourront avoir de résultat positif.

Pour répondre à cela, il convient donc de changer de paradigme, et d'adopter dans les Organismes de la Sécurité Sociale une véritable vision **Q.V.G.**, soit :

« Qualité de Vie Générale »

En effet, prendre en compte la Qualité de Vie au Travail est donc quelque chose de communément admis aujourd'hui. **Pourtant, la QVT se révèle être aujourd'hui de plus en plus insuffisante dans sa manière de prendre en compte le collaborateur.**

En effet, nombre de paramètres influent sur la vie de celui-ci et impactent son travail au quotidien.

Pour le SNFOCOS une hauteur de vue est donc nécessaire pour adopter une démarche véritablement efficace. Et c'est là que le prisme QVG trouve tout son sens.

Qu'est-ce que la QVG ? Il s'agit « **de prendre en compte non-seulement l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, mais aussi la prise en compte de la Qualité de Vie Hors-Travail (QVHT) et de la santé du collaborateur** ». « Le concept de QVT comme seule grille de lecture sera obsolète prochainement, car on ne peut plus être considéré uniquement par le prisme du travail dans un contexte où la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle est de plus en plus poreuse ». Nous venons de le voir dernièrement avec la crise sanitaire qui nous a touchée. Ainsi, tous les paramètres sont à prendre en compte : les avantages dans une entreprise, une GPEC

innovante, le sommeil, l'alimentation, les conditions du télétravail, l'exercice physique, la vie sociale ... **Afin d'obtenir un résultat exhaustif, et donc de pouvoir agir concrètement sur la vie du collaborateur.**

La suppression de certains avantages locaux, la COG, la diminution des budgets, le non remplacement des postes vacants, l'absence d'une véritable classification motivante, la valeur du point toujours gelée, la future dématérialisation des tickets restaurants, ont des conséquences lourdes et irrémédiables sur notre Q.V.G.

Il n'y a qu'à voir le nombre de démission dans l'encadrement de cadres confirmés et respectés depuis quelques mois, et le taux de maladie en hausse. Le peu de postes vacants qui sortent en appel à candidature restent souvent infructueux.

Le moral des cadres restant est plus que morose, et leur avenir plus que flou, et incertain ! Et il en est de même de fait pour les agents.

Pour le SNFOCOS :

Le Management est « la clé de voûte » de la Qualité de Vie au Travail, il doit être l'axe principal de travail, avec une réelle prise en compte de la Q.V.G.

Enfin, la prise en compte aussi d'une véritable QVG est un gage d'attractivité pour les Organismes, et pour cela il faut donc des véritables moyens pour les cadres et les agents de la Branche Famille et pour toutes les autres Branches, et cela démontrera enfin une véritable prise en compte de l'ensemble de la question de la Vie en lien avec le Travail.

Appliquée à grande échelle, cette démarche peut bénéficier à tous les Organismes de la Sécurité Sociale dans son ensemble.

Car n'oublions jamais qu'un salarié bien dans sa vie, bien au bureau et en bonne santé, sera un salarié plus épanoui et prêt à s'investir au mieux dans son travail.

Mais aujourd'hui malheureusement on est très loin du compte....

*Thierry FAIVRE,
Secrétaire national en charge de la Branche Famille*

NÉGOCIER EST LE PRODUIT D'UN RAPPORT DE FORCE



© F. BLANC

L'éditorial d'Yves Veyrier

Secrétaire général @YVeyrier sur Twitter



NÉGOCIER EST LE PRODUIT D'UN RAPPORT DE FORCE

La presse économique et sociale s'est fait l'écho d'une initiative du Medef d'un « agenda social et économique autonome » qui pourrait porter sur le champ du paritarisme (formation professionnelle, justice prud'homale, ATMP – accidents du travail et maladies professionnelles –, Intelligence artificielle et emploi, transition climatique et énergétique).

Les journalistes nous interrogent : étions-nous informés, en avons-nous discuté, s'agit-il d'un revirement du Medef ?

J'ai dû expliquer et rappeler – l'information est vite oubliée apparemment – que la confédération y œuvrait particulièrement ces derniers mois.

Dès le début de 2019, ayant repris contact avec les organisations d'employeurs et les autres confédérations syndicales, nous avons milité en ce sens. À cette époque, le Medef était encore sous le charme des lois et ordonnances travail qui voulaient sonner le glas du paritarisme et de la négociation nationale interprofessionnelle.

Quand nous proposons déjà l'ouverture d'une négociation sur le télétravail, le Medef nous renvoyait au niveau de l'entreprise. Il a fallu la crise sanitaire, le travail à domicile imposé par le gouvernement, pour qu'il convienne d'une négociation. Si nous avons pu nous accorder pour ouvrir une négociation sur la santé au travail, c'est parce que les employeurs commençaient à réaliser les risques d'un État en la matière.

Nous avons aussi convaincu les trois organisations patronales de la nécessité d'échanger sur le devenir du paritarisme et de la liberté de négociation collective dans le contexte de la réforme des retraites et plus particulièrement en réponse à la conférence de financement, mise en place et très encadrée par le gouvernement en lien avec la CFDT.

La réunion alors convenue entre les confédérations syndicales et les organisations patronales eut lieu le 19 mars, mais dans le contexte radicalement modifié de la crise sanitaire. Par opposition aux vellétés d'« union sacrée », nous avons cependant obtenu que le relevé de conclusions de cette réunion commence par notre attachement à notre « *liberté de comportement* », et affirme « *dans le contexte de crise sanitaire majeure, lié à l'épidémie de Coronavirus [...] le rôle essentiel du dialogue social et de la négociation collective* ». Si les sujets que propose le Medef recouvrent certains de ceux qui nous semblent importants de pouvoir faire avan-

cer par la négociation collective, nous serons cependant attentifs à ce que le patronat peut avoir en tête concernant la gestion de la CATMP, les groupes paritaires de Sécurité sociale, les prud'hommes, ou ce qu'il qualifie « *d'accompagnement des entreprises dans la gestion des transitions* ».

Comme toujours, notre man-

dat est et sera de défendre et faire progresser les droits des salariés, non d'accompagner les restructurations!

Nous mettrons aussi les nôtres à la table de discussions, comme la question de « la chaîne de valeur » – des actionnaires aux fournisseurs et clients, en passant par les donneurs d'ordre et sous-traitants –, tant les conditions imposées par les uns et les autres, dont celles des appels d'offres et passations de marchés, sont déterminantes sur les conditions de travail, de salaires et les marges possibles de la négociation. De ces sujets, mieux vaut que l'on s'en occupe plutôt que de subir les décisions des pouvoirs publics. Là encore, il s'agit d'aller négocier la part des richesses produite par l'activité des producteurs, les salariés, redistribuée au salaire, direct et différé! Négocier est le produit d'un rapport de force. FO est et sera exigeante!

**Notre mandat est
et sera de défendre
et faire progresser
les droits des salariés**

Retrouvez l'actualité de Force Ouvrière sur Internet : www.force-ouvriere.fr

LE GEL DES SALAIRES EST-IL INÉLUCTABLE ?

A la Sécu on dirait bien que oui, vue la faible RMPP attribuée chaque année par les pouvoirs publics et la manière dont souhaite la consommer l'employeur : rien pour une augmentation générale de la valeur du point donc 0 € d'augmentation générale des salaires et tout pour la politique de rémunération individuelle des salariés à la main des organismes locaux (points de compétence et parcours professionnels).

Mais ailleurs, non loin de notre secteur, les choses sont différentes. Ainsi, dans le secteur de l'assurance, malgré une inflation négative (-0.3%) et des budgets en recul, les négociations salariales sont plus fructueuses qu'à la Sécu ; de 0.2% jusqu'à 1.5% d'augmentation collective ! E.G.

AGENDA

2 mars 2021

RPN Aide aux aidants
salariés

9 mars 2021

RPN Système
différentiel

16 mars 2021

RPN Convention
collective des Praticiens
Conseils

17 mars 2021

INC Maladie

Du 4 au 7 octobre 2021

Congrès du SNFOCOS

NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)