



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

20^e CONGRÈS
4 AU 7 OCT. 2021

GUIDEL

Les cadres au cœur de la sécurité sociale

La lettre de La Michodière

N°11-2021 – 18 mars 2021

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



EDITO

Prime Macron, 3^e édition...et à la Sécu ?

Le gouvernement vient d'annoncer le retour de la « prime Macron ». Selon le Premier Ministre, les travailleurs de la fameuse « 2^e ligne » devront en être « les bénéficiaires privilégiés ».

A ce jour, malgré les démarches du SNFOCOS et l'appui de notre confédération, le personnel de la Sécurité sociale n'est toujours pas reconnu comme relevant de la 2^e ligne...

Grâce au soutien sans faille de notre tutelle (sic), le personnel a été sollicité plus que de raison depuis 1 an : utilisation du matériel personnel, volontariat (forcé dans certains cas) sur la mission de contact tracing, mise en parenthèse des horaires variables et du principe du repos dominical...sans oublier une enveloppe fermée dédiée à un projet de classification construit sur le dos du personnel en place qui a justifié le recours au droit d'opposition, et une valeur du point encore et toujours gelée.

Depuis 1 an, le malaise du personnel augmente comme en témoignent la hausse de l'absentéisme, les demandes de rupture conventionnelle et/ou les abandons de poste.

Qu'attendent nos caisses nationales ? Qu'attend la tutelle ? Que devons-nous faire pour enfin être entendu et reconnu autrement que par des discours ?

Pour le SNFOCOS, la reconnaissance du personnel ne doit pas demeurer un vœu pieux et ne saurait passer par une nouvelle prime arbitraire. Si prime il doit y avoir à la Sécu, elle devra concerner tout le monde...mais la priorité demeure la revalorisation des salaires, réponse collective à un engagement collectif ! Comme le rappelle notre confédération : **FO ne se contentera pas d'une prime « one shot ». Le versement d'une prime type « prime Macron », défiscalisée et exonérée de cotisations sociales, ne peut remplacer des augmentations de salaire pérennes !**

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

- Page 1 :** Edito du Secrétaire Général
Prime Macron, 3^e édition...et à la Sécu ?
- Page 2 :** Communiqué de presse FO sur les travailleurs de 2^e ligne
- Pages 4 à 6 :** INC
Maladie – Questions et déclaration préalable
- Page 6 :** Info confédérale – Elections TPE
- Page 7 :** ARS – Retour sur l'audition par la MECSS
- Page 8 :** Affiche Congrès SNFOCOS et Agenda



Communiqué de presse

Travailleurs de la deuxième ligne : une prime ne peut remplacer une augmentation de salaire !

Cela fait déjà un an que les salariés dits de la deuxième ligne attendent un peu de reconnaissance après avoir été particulièrement exposés, dans le cadre de leur activité professionnelle, lors du premier confinement.

Une mission leur a été dédiée et quinze branches viennent d'être ciblées pour un travail de revalorisation de ces métiers, sur du plus ou moins long terme. Près de 4,6 millions de salariés sont concernés.

Les résultats de l'analyse qualitative de ces métiers sont édifiants : tous les indicateurs sont en-dessous de la moyenne des salariés du privé qu'il s'agisse des salaires, des conditions de travail, de la sécurité de l'emploi, de l'accès à la formation, de l'évolution de carrière, etc. Et cela ne date pas d'hier !

Pour FO, un vrai travail de fond au sein des branches est bien évidemment nécessaire pour régler ces questions, mais on ne peut plus demander aux caissières, agents d'entretien, aides à domicile, conducteurs, agents de sécurité, etc. d'attendre davantage. Le moment de la revalorisation du SMIC a déjà été un coup manqué.

Il s'agit de métiers dont les salaires sont les plus bas, avec du temps partiel contraint, un fort taux de pénibilité, des contrats précaires...

FO ne se contentera pas d'une prime « one shot ». Le versement d'une prime type « prime Macron », défiscalisée et exonérée de cotisations sociales, ne peut remplacer des augmentations de salaire pérennes. Si elle constitue un signal de court terme dont les salariés de la deuxième ligne ont besoin, il ne peut s'agir que d'une première étape, avant de véritables négociations salariales.

Contact :

Karen GOURNAY
Secrétaire confédérale

Secteur de la
Négociation collective
et des Salaires

✉ kgournay@force-ouvriere.fr
☎ 01.40.52.84.17

Paris, le 16 mars 2021

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
<http://www.force-ouvriere.fr>

Pour **F**orce **O**uvrière, le service public,
c'est plus qu'un clic !

Accueil Physique ?



Accueil Numérique ?

La Sécu doit rester un service public !

La défendre, c'est aussi
défendre son personnel !

Avec le SN**F**OCOS, résistez, revendiquez et agissez !

Rejoignez nous !



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

www.snfocos.org

Tél : 01.47.42.31.23

Branche Maladie – INC du 17 mars 2021

Questions préalables du SNFOCOS

Démarche charges/ moyens

Nous sommes encore dans une période incertaine et troublée, où nos assurés inquiets et fragilisés multiplient les contacts avec l'assurance maladie parce qu'ils en ont besoin.

Aujourd'hui, faire plus avec moins devient une véritable gageure et pourtant, les éléments transmis confirment que c'est ce que la tutelle continue de nous imposer.

La CNAM peut-elle nous présenter, au moins en grandes lignes, les gains attendus pour les 3 à 4 années à venir ? Simplifications, outils, technologies, réduction de flux ?

Un traitement différencié des remplacements ne peut-il être mis en œuvre quand aucun gain n'est attendu ?

Comment la CNAM entend-elle concilier cela avec le programme gouvernemental « Services Publics + » ? Nous pensons ici à certains engagements pris dans la démarche Services publics +, à savoir notamment que les services publics doivent être joignables sur place, par téléphone et par internet, ils doivent fournir un accompagnement adapté à la situation personnelle de l'utilisateur, ils doivent orienter l'utilisateur vers l'interlocuteur compétent et respecter le délai de réponse annoncé mais aussi l'informer sur l'avancement de son dossier. Le dispositif PFIDASS ne suffit pas, a fortiori quand les agents sont affectés comme volontaires d'office sur le tracing.

Intégration de la MNH

Pouvez-vous nous confirmer que l'intégration du personnel de la MNH de donnera pas lieu à recalcul des effectifs cibles ?

Une étude comparative des grilles de salaires et d'emploi a-t-elle été effectuée ? Le cas échéant qu'en ressort-il et

quels leviers la CNAM entend-elle mettre en place pour ne léser personne ?

Avenir de la GDR, avenir des agents

La CNAM a lancé une vaste réflexion sur la GDR de demain et prévoit plusieurs chantiers sans avoir informé au préalable les organisations syndicales ni les salariés sur les conséquences et l'accompagnement.

Nous réclamons que cette INC permette de présenter les missions des caisses en matière de GDR, ainsi que les conséquences sur les métiers, voire sur les éléments de rémunérations des agents concernés. **Nous pensons par exemple ici aux primes conventionnelles qui pourraient ne plus concerner certains salariés du fait de la dématérialisation de leur activité.**

Mission contact tracing

Quels sont les données relatives aux personnels affectés sur cette mission ? Combien de CDI réaffectés ? Combien de CDI nouvellement embauchés ? Combien de CDD ? Combien de personnel administratif ? Combien de praticiens conseils et de personnels médicaux ?

Combien de salariés ont demandé et obtenu de quitter le dispositif conformément à vos engagements relatifs au volontariat ? Combien se sont vus opposés un refus de l'employeur et pourquoi ?

Que prévoient la CNAM et la tutelle pour répondre aux attentes et aux besoins du personnel en termes de reconnaissance, de moyens, de conciliation vie professionnelle / vie personnelle, de perspectives professionnelles...

Nous vous remercions par avance.

La délégation du SNFOCOS

Déclaration préalable du SNFOCOS

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

Le SNFOCOS vous a adressé une lettre ouverte préalablement à la réunion, ainsi qu'une série de questions écrites. Nous comptons sur vous pour y répondre en séance et par écrit.

Nous complétons ces éléments de la déclaration liminaire suivante.

1/ 2eme ligne : à quand la reconnaissance ?

Les pouvoirs publics n'ont cessé de saluer le travail remarquable des agents de l'assurance maladie.

Maillon essentiel de la stratégie « TAP », ils ont su s'adapter, changer de métier et tenir le poste.

Les agents le tiennent encore d'ailleurs, à coup de fatigue et d'heures supplémentaires, sur les plateformes MCT, mais aussi en front et back office. La demande de soins et de soutien est croissante en temps de crise, et la crise s'est installée.

Maintenant, que nous sommes reconnus, nous aimerions bien savoir en quoi exactement : compliment gratuit issu d'un bon manuel de management ? nous attendons un geste concret qui dissiperait cette sensation désagréable qu'on ait confondu en haut lieu seconde ligne et seconde zone : réouverture d'une véritable négociation sur les salaires, geste immédiat et général – rêvons un peu-, reconnaissance de l'utilité réelle des agents de l'assurance maladie par la fin des suppressions de postes systématiques imposée par la COG. Il est temps d'avoir des ambitions pour l'assurance maladie. Elle démontre sa capacité à faire et accompagner chaque jour, comme le doit un service public : l'assurance maladie n'est pas une charge pour la nation, c'est une force.

2) Démarche charges/ moyens

Nous sommes encore dans une période incertaine et troublée, où nos assurés inquiets et fragilisés multiplient les contacts avec l'assurance maladie parce qu'ils en ont besoin.

Nos plateformes sont submergées d'appels téléphoniques parfois - souvent- doublés de mails. Les délais s'allongent, les taux de décrochés sont bas,

engendrant insatisfaction, agressivité des assurés et stress et lassitude des agents. Sur les plateformes, le turn over a repris – quoi d'étonnant-, et les contraintes de la COG, que nous n'avons cessé de dénoncer, sont toujours à un remplacement sur 2.

Avec une économie et une conjoncture sociale qui mettront plusieurs années à se rétablir, l'annonce de recrutements supplémentaires en CDI a été bienvenue. En revanche, le principe d'une récupération sur la prochaine COG – soit 2022 /demain- est particulièrement malvenu car il témoigne d'un optimisme irréaliste. Au-delà des front office dont la pression ne diminuera pas, la pression sur le back office ne faiblit pas non plus. Avec un taux de remplacement aussi faible qu'actuellement, des gains de productivités considérables seraient nécessaires pour absorber les charges.

La perspective d'une diminution des contacts en front office du fait de la digitalisation de nos services a fait long feu : multiplier l'offre multiplie les contacts.

Aujourd'hui, faire plus avec moins devient une véritable gageure.

3 / Intégration de la MNH

Vous nous présentez le processus d'intégration de la MNH à compter d'avril 2021.

Les salariés de la MNH vont rejoindre les caisses et nous leur feront bon accueil, comme nous avons su le faire lors de chaque intégration ces dernières années. Ils viendront bien sûr avec leur charge de travail.

Nous espérons que leur intégration ne donnera pas lieu à recalcul de nos effectifs cibles : pouvez-vous nous le confirmer ?

Ces salariés vont venir avec une garantie de maintien de leur salaire. Ils intégreront une convention collective avec peu de primes, peu de développement professionnel du fait de l'encadrement par une RMPP exsangue

Pouvez-vous nous indiquer si vous avez pu réaliser une analyse comparative des grilles de salaires et d'emploi et nous éclairer sur les conséquences pour

ces salariés ? Les risques d'insatisfaction des accueillis et des accueillants sont réels

4/ Avenir de la GDR, avenir des agents

La CNAM a lancé une vaste réflexion sur la GDR de demain. Plus d'une dizaine de chantiers sont ouverts.

Des activités nouvelles vont sûrement se créer, d'autres disparaître probablement. Les activités de GDR sont traditionnellement un secteur attractif pour les agents qui peuvent y trouver du développement professionnel et personnel.

Pouvez-vous consacrer une INC à la présentation des missions des caisses en matière de GDR ?

Ainsi que leurs conséquences sur les métiers – voire les rémunérations des agents concernés ? Nous pensons par exemple ici aux primes conventionnelles qui pourraient ne plus concerner certains salariés du fait de la dématérialisation de leur activité.

5/ Mission contact tracing et volontariat

Les majorations et l'anecdotique prime journalière ne suffisent pas à compenser la lassitude, la fatigue, les contraintes sur la vie personnelle. Les demandes de rupture conventionnelle et les démissions se multiplient, de même que l'absentéisme se développe (jusqu'à sa forme la plus exacerbée, l'abandon de poste).

A cela nous ajoutons que nous vous alertons à chaque réunion et nous vous avons alerté par courrier récemment : un gouffre sépare votre discours officiel et celui des directeurs d'organismes.

Vous nous dites, et nous savons que vous diffusez la même information au réseau, que le volontariat est la règle, que tout agent peut revenir sur sa décision et que l'employeur ne peut pas imposer l'activité de contact tracing.

Or, dans plusieurs caisses, le discours est tout autre. Ainsi d'une direction locale qui estime que « *les agents doivent garder à l'esprit qu'ils bénéficient de conditions de travail extrêmement favorables en temps normal* », « *il est toujours préférable de faire appel au volontariat [...] mais se refuse à lancer un appel au volontariat indistinct car le contact tracing implique une certaine continuité pour être efficace* ». Une autre direction explique qu'il faut des « *éléments relevant de contraintes factuelles et objectivées* ».

Que prévoient la CNAM et la tutelle pour répondre aux attentes et aux besoins du personnel en termes de reconnaissance, de moyens, de conciliation vie professionnelle / vie personnelle, de perspectives professionnelles...

La délégation du SNFOCOS

Représentativité des organisations syndicales

Yves Veyrier : « L'élection TPE se joue sur le terrain »



Retour sur l'audition par la MECSS le 11 mars 2021

Le rapport d'information de MM. LE MENN et MILON de 2014 concluait que :

- toutes les conséquences de la création des ARS n'ont pas été tirées : l'administration centrale a conservé la même organisation et les mêmes méthodes de travail; l'équilibre des pouvoirs n'a pas été atteint
- il est nécessaire d'appliquer pleinement le principe de subsidiarité, c'est-à-dire de faire confiance aux acteurs les plus proches du terrain.

Force est de constater que ces conclusions sont toujours d'actualité : les choses ont peu changé...et ont peut-être empiré.

Une administration centrale qui ne s'est pas renouvelée

Alors que l'ambition était de décloisonner les soins de ville et l'hôpital, les constats du rapport de 2014 sont toujours d'actualité.

La territorialisation s'est construite sur des grandes régions, créant de l'éloignement avec les partenaires et au sein des équipes. Le principe de subsidiarité semble bien loin.

Les ARS relèvent directement des directions nationales au point que certains élus n'hésitent pas à saisir directement le ministre, son cabinet et/ou l'administration centrale

Les relations sociales dans les ARS

Si les élus locaux s'estiment peu écoutés, nous pouvons dire la même chose pour le personnel et ses représentants. Depuis 2010, 1600 ETP ont été supprimés, confirmant que la réduction d'effectifs s'inscrit comme le seul crédo des décideurs. Conséquences : détérioration du climat social et perte de sens comme en témoignait déjà une enquête de 2011. Celle-ci montrait que les personnels des ARS étaient plus exposés aux RPS que les autres agents publics.

Le CNC s'inscrit comme une instance d'information et de débat, et non de concertation, ce qui en fait une chambre d'enregistrement où l'UCANSS brille par son

absence. La loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique n'est pas venue arranger les choses : en ayant pour seul objectif de réduire le nombre d'IRP, elle renforce la dégradation des relations sociales.

L'ambition du mariage des cultures, « de la maison commune » chère à Mme Roselyne BACHELOT, est morte.

D'une part, alors que la coexistence de 2 statuts (agents publics et agents privés) devrait être une richesse, la fluidité des parcours professionnels (cf Rapport LIBAULT) n'existe plus. D'ailleurs, le personnel ne souhaite pas d'un statut unique.

D'autre part, les ARS ne sont plus une opportunité de carrière pour des agents qui se sentent abandonnés. Ainsi, aucun DG d'ARS n'est désormais issu de l'Assurance Maladie et les cadres et chargés de mission issus de l'Assurance Maladie se raréfient.

La culture du Service Public que possèdent tous les agents des ARS s'est retrouvée dans leur engagement dans la lutte contre la COVID-19.

Une assurance maladie « autonome »

Les relations entre les ARS et l'Assurance Maladie ont été difficiles au niveau national à la création des ARS. Aujourd'hui, la concertation ou la coordination sont « polies » mais chacun reste chez soi.

Par ailleurs, il est important de ne pas détacher des ARS le volet « santé environnement », lequel revêt un enjeu de santé publique.

Au final, à l'ère des pionniers de la réforme et de la diversité de recrutements a succédé celle des « administrateurs » chargés d'appliquer les règles (issues de circulaires) édictées au plan national. La réforme à l'origine de la création des ARS a perdu de son ambition.

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS



AGENDA

23 mars 2021

RPN Aide aux aidants
salariés

26 mars 2021

Commission Santé Sécurité
et Condition de Travail

30 mars 2021

RPN Système Différentiel

31 mars 2021

CPP Encadrement du
SNFOCOS

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](#)

