



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°25-2021 – 24 juin 2021

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



EDITO

AGENCES RÉGIONALES DE SANTÉ PAROLE DE MECSS

Suite à ses auditions, la Mecss (Mission d'évaluation et de contrôle des LFSS) de l'Assemblée nationale a présenté un rapport de bilan des 10 ans des ARS.

Nous ouvrons les guillemets en laissant la parole aux deux députés rapporteurs qui auraient pu être auteurs dans la [Lettre de la Michodière](#) puisqu'ils font les constats de ce que nous dénonçons depuis des années.

« *La réussite des ARS, la territorialisation, nécessitera de se poser la **question de moyens** qui leur sont dédiés. **Les budgets des personnels** notamment, sont en **constante diminution** ».*

Une « *politique ambitieuse* » de recrutement et d'attractivité devrait également être mise en place.

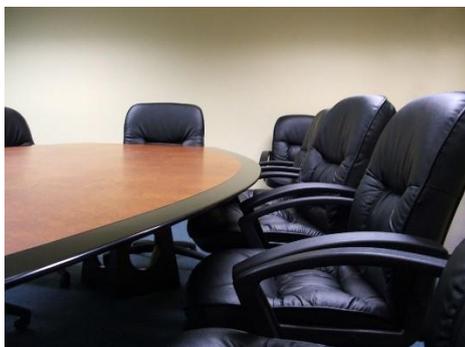
Les deux députés préconisent aussi de **renforcer les délégations départementales**, face à **une dérive de « régionalisation »** des ARS impliquant un sentiment **d'éloignement des territoires**.

Ces conclusions sont totalement en phase avec les revendications du SNFOCOS.

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito d'Alain Gautron
Agences Régionales de Santé (ARS)
Parole de MECSS
Page 2 : INC Maladie du 17 juin 2021
Une séance d'actualités
Pages 3 à 4 : Commission de suivi du protocole du 27 février 2009 du 18 juin 2021 – Inspecteurs du Recouvrement
Pages 4 à 5 : Télétravail
Comment placer la prévention des risques au cœur des négociations sur le télétravail ?
Pages 5 à 6 : Formation professionnelle
Focus sur le conseil en évolution professionnelle
Page 6 : Agenda
Page 7 : Tract appel à la grève le 29 juin 2021



INC MALADIE DU 17 JUIN 2021

UNE SÉANCE D'ACTUALITÉS

L'INC maladie du 17 juin 2021 avait à l'ordre du jour, outre un point sur les actualités générales, l'avenant COG 2021-2022 d'une part et les orientations et l'accompagnement RH pour la sortie crise d'autre part.

Au niveau des actualités générales, le Directeur général, Monsieur FATOME, a pris le soin d'expliquer que, du point de vue de la CNAM, l'implication de l'assurance maladie dans la gestion de la crise sanitaire, et notamment dans le dispositif dit du « Allez vers » relève de la mission d'accompagnement à l'accès aux soins. Plus largement, il a indiqué que l'accompagnement de personnes malades et de leur entourage ainsi que la prévention des chaînes de contamination, soit le périmètre de la mission de contact tracing, ne sont pas étrangers aux missions de l'assurance maladie.

S'agissant de la situation des services de « production », à commencer par les prestations en espèces, Monsieur FATOME a indiqué que la CNAM suit de très près les sujets relatifs à la production et aux relations avec les assurés.

Pour preuves, il a cité la mise en place d'un plan d'actions, d'une task force et d'une réunion sur ce thème avec le réseau au cours de la semaine suivant l'INC.

Plus avant, il a insisté sur le fait que les accueils, physiques comme téléphoniques, font partie des missions de service public et que la CNAM ambitionne un retour à la normale à la rentrée, avec en cible l'ouverture de tous les accueils au public.

Le sujet de l'avenant COG 2021-2022 a quant à lui été présenté par Monsieur PEIX. Pour expliquer la genèse de cet avenant, il a précisé que les crédits supplémentaires ont été obtenus car de nouvelles sujétions ont été imposées à la branche du fait de la crise sanitaire. Le financement des 5800 CDD n'est à ce stade acquis que jusqu'en septembre et soumis à un accord ministériel sur la nécessité de les poursuivre sur une volumétrie équivalente ou corrigée en fonction de la sollicitation issue du contexte sanitaire.

Il a pris le soin d'expliquer que la COG fixe une limite d'ETMP à atteindre et que la CNAM a 2 possibilités de contractualiser les objectifs :

- Traduire l'objectif au taux de remplacement dans les CPG, ce qui est fait actuellement
- Fixer une cible ETPMA aux organismes, ce qui pourrait être fait sur une (la) prochaine COG.

Enfin, s'agissant de la « sortie de crise », Madame DUBREUIL a insisté sur le fait que la progressivité du retour sur site a été érigée en principe par la CNAM.

Officiellement, les organismes locaux doivent organiser le retour progressif sur site entre le 9 juin et le 30 septembre dans le cadre du dialogue social et après consultation des CSE... D'après les remontées du terrain, le dialogue social semble pourtant faire défaut, les directions (notamment celles qui continuent d'avoir un a priori négatif à l'égard du télétravail) privilégient parfois des mesures plus proches de la décision unilatérale de l'employeur que du retour négocié. La CNAM explique à cet égard que chaque directeur est employeur et adapte les consignes en fonction de son contexte, les consignes de la CNAM n'ayant pas de valeur contraignante... Une fois de plus, l'autonomie des organismes locaux est à géométrie variable : selon le thème, le dernier mot revient au local ou au national, difficile de s'y retrouver pour les représentants du personnel.

Le SNFOCOS regrette, une fois de plus, l'absence de prise de position d'une caisse nationale sur le sujet de la reconnaissance du personnel et sur la revendication visant à obtenir un plan d'investissement et de revalorisation au profit de l'ensemble du personnel...

Chafik El Aougri, Secrétaire national en charge de la Branche Maladie



COMMISSION DE SUIVI DU PROTOCOLE DU 27 FÉVRIER 2009 DU 18 JUIN 2021 INSPECTEURS DE RECOUVREMENT COMPTE RENDU

Le 18 juin 2021 s'est déroulée en visio conférence la réunion de la commission de suivi annuel prévue par le protocole du 27 février 2009. Cette réunion traditionnellement programmée en fin d'année se tiendra dorénavant, sur proposition de la Caisse Nationale, au deuxième trimestre afin de donner une vision plus rapide du bilan de l'année écoulée, ce qui est effectivement souhaitable.

Le format de la réunion a également été « toiletté » pour laisser plus de place aux échanges entre les organisations syndicales et les représentants de la Caisse Nationale.

Prévention et protection contre les risques

Les dépenses ont significativement augmenté en 2020 en raison du renouvellement de certains équipements qui ont une durée de vie limitée (casques de chantier par exemple,) mais aussi de la constitution de kits de protection individuels en lien avec la crise sanitaire.

En réponse à nos demandes, la Caisse Nationale a précisé qu'elle devrait communiquer des nouvelles informations sur les procédures à respecter pour le retour en entreprise, les dernières précisions datant du 14/09/2020, la santé des salariés itinérants comme sédentaires étant une préoccupation forte de la branche. Des adaptations locales seront toujours toutefois possibles en raison de l'évolution de la situation sanitaire régionale.

Même si la comparaison des données de l'année 2020 avec les années antérieures n'est pas significative en raison de la diminution des procédures de contrôle en lien avec la crise sanitaire, il a tout de même été relevé que 7 salariés ont été victimes d'agression en 2020 (10 en 2019), la vigilance sur ce sujet est donc toujours d'actualité.

Les sujétions

LCTI

La crise sanitaire a entraîné une baisse conséquente du nombre d'heures ayant donné lieu à compensation en 2020, 1 956 heures contre 5 731 en 2019. 93% de ces heures ont donné lieu à majoration contre un peu plus de 80% en 2019, 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).

La Caisse Nationale s'est engagée à modifier son questionnaire pour le prochain bilan afin de pouvoir nous présenter les éléments en adéquation avec les termes du protocole.

Abordant la question de l'incidence de la dématérialisation sur le nombre de jours de contrôle, nous avons indiqué que, même si nous avons dû adapter nos méthodes de contrôle en raison de la crise sanitaire, les difficultés rencontrées avec le contrôle entièrement à distance sont nombreuses et les temps de contrôle considérablement allongés. Des inquiétudes existent dans les organismes sur le devenir de l'inspecteur CCA, qui est un agent de terrain et qui ne souhaite pas être transformé en « super contrôleur sur pièces ».

La réponse de la Caisse Nationale a été claire, il n'est pas question de quelque changement que ce soit en la matière et, dès lors que les conditions sanitaires sont réunies, les inspecteurs ont vocation à retourner en entreprise tout en pouvant, comme avant la crise sanitaire, effectuer certaines investigations « à distance » s'ils le souhaitent.

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 a été atteint en 2020 (76.28% au 31/12/2020), **pour autant 7 organismes sont en dessous de ce seuil, alors même que la Caisse Nationale a participé au financement de 46 mesures en 2020 à hauteur de 50%** (103 candidats ont postulé).

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, même si nous avons bien compris que la Caisse Nationale ne voulait pas communiquer ces chiffres.

Concernant la campagne en cours, les demandes de financement national peuvent être faites par les organismes jusqu'au 30 juin 2021 et la Caisse Nationale nous a indiqué n'avoir jamais refusé jusqu'alors les financements locaux demandés. Il est donc encore temps de le faire !

Une réflexion est en cours nationalement sur une simplification de la procédure pour les prochaines campagnes de VMF. Les remontées unanimes faites en séance sur les impacts conséquents d'échecs successifs

à ce parcours ont amené la Caisse Nationale à préciser qu'elle allait demander un suivi particulier sur ce point, de même qu'elle prévoit d'homogénéiser les offres de service d'accompagnement afin de permettre une meilleure préparation de tous.

Enfin, en matière de perspective de carrière, sur les 19 managers contrôle entrés en formation en avril 2021, 15 sont d'anciens inspecteurs. Cependant il est nettement apparu que les passerelles vers d'autres métiers, et a fortiori d'autres branches, étaient peu développées. La Caisse nationale souhaite élaborer une cartographie des emplois, y compris dans les autres branches, afin de faciliter les possibilités d'évolution professionnelles.

Le SNFOCOS restera vigilant, aussi bien nationalement que localement, sur chacun des points abordés.

Emmanuelle Lalande, Secrétaire nationale en charge de la Branche Recouvrement



TÉLÉTRAVAIL

COMMENT PLACER LA PRÉVENTION DES RISQUES AU CŒUR DES NÉGOCIATIONS SUR LE TÉLÉTRAVAIL ?

Suite à la mise en place massive du télétravail consécutive à la pandémie liée au COVID-19 se développent les négociations pour de nouveaux accords télétravail qui généralisent ce mode de travail (de 2 à 3 jours par semaine) dans lesquels émergent la question de la sécurité des salariés.

Cette question était au cœur du **webinaire organisé par Miroir Social le 4 juin dernier** auquel nous avons assisté.

En effet la question de la prévention des risques était bien souvent un angle mort dans les anciens accords sur le télétravail. Elle reste aujourd'hui une zone grise, l'ANI du 26 novembre 2020 n'éclaircissant pas ce point pour lequel la législation du travail s'applique : l'employeur est tenu à une obligation générale de prévention.

Mais avec le changement de perspective qui fait que le télétravail est appelé des vœux à la fois des salariés et des employeurs, cette question va devenir de plus en plus importante.

En effet quelle responsabilité en cas d'apparition de TMS ? Et en cas d'accident, si par exemple un salarié chute dans son escalier ? Est-ce considéré comme un accident du travail ou un accident domestique ? Qu'est-ce qu'un risque grave à domicile ? Comment contrôler le temps de travail du télétravailleur ? Comment prévenir les risques psychosociaux ?



Toutes ces questions relèvent du cas particulier mais sont au centre de la prévention des risques.

La seule solution pour faire efficacement de la prévention est d'inscrire ces questions dans le dialogue social et donc les négociations. Il est en effet important de négocier en local pour anticiper les conflits et ne pas forcément attendre après la jurisprudence, car dans ce domaine il y a peu de supplétif, c'est le code du travail qui s'applique. Il est donc conseillé d'anticiper et ne pas attendre les accidents, de réfléchir aux risques et de proposer un cadre, un mode d'emploi du télétravail dans l'entreprise ou l'organisme.



Les élus doivent donc se saisir efficacement de ces questions pour pouvoir bien les cerner dans les accords et prévoir aussi des clauses de revoyure, qui permettront des évolutions et une adaptation permanente. Il est nécessaire aussi que les élus prévoient dans les accords leurs propres moyens de communication avec les salariés en situation de télétravail (utilisation des réseaux sociaux d'entreprise, envoi de messages électroniques, heures de délégation supplémentaires, ...).

Vous retrouverez ici [dans le document mis en ligne par Miroir Social](#) d'autres pistes.

Karine Gillard, chargée de mission du SNFOCOS



FORMATION PROFESSIONNELLE FOCUS SUR LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Alors qu'il existe des obligations légales et conventionnelles en matière d'accès à la formation professionnelle, force est de constater que le personnel souffre d'un manque d'information.

La crise sanitaire a été l'occasion pour de nombreux collègues de constater que leur emploi et/ou les perspectives d'évolution au sein de leur organisme ne suffisent plus à leur épanouissement.

Un dispositif mérite un focus : le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Créé en 2014, c'est en fait un service public gratuit dont l'objectif est d'aider les actifs à construire leur projet professionnel et à le réaliser, aussi bien au titre d'une reconversion (y compris d'une création d'entreprise) que d'une évolution professionnelle.

L'accord du 19 décembre 2019 sur la formation professionnelle, dont nous avons relayé la genèse via plusieurs articles, consacre son article 5 au CEP. Cet article contient des mesures qu'il paraît opportun de rappeler :

- Tout salarié en CDI justifiant d'au moins 5 années d'ancienneté dont 12 mois au sein du même organisme bénéficie à sa demande d'une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée en vue de réaliser un conseil en évolution professionnelle. En réponse à la revendication du SNFOCOS visant à le porter à une journée, l'accord prévoit cette possibilité « lorsque l'organisme habilité à dispenser le CEP se trouve particulièrement éloigné du domicile du salarié », formule suffisamment floue pour laisser un pouvoir discrétionnaire à l'employeur, ce qui n'est pas satisfaisant ;
- Les frais de transport et de repas engagés pour bénéficier d'un CEP sont remboursés sur la base du protocole du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement (donc versement d'indemnités kilométriques ou remboursement du billet de transport en commun et indemnité forfaitaire de repas)
- Enfin, le dernier alinéa de l'art 5 dispose que « les employeurs examinent avec attention toute demande de formation faisant suite à un conseil en évolution professionnelle dans le cadre de l'établissement de leur plan de développement des compétences ».

Concrètement, tout salarié souhaitant changer de métier, évoluer vers un poste d'encadrement ou développer ses compétences pourrait et même devrait, sous réserve des critères d'éligibilité inscrits dans l'accord de 2019, se rapprocher de son service RH et s'orienter vers un organisme local habilité (APEC ou CAP EMPLOI principalement, mais il existe plusieurs sites de proximité sélectionnés par France COMPETENCES...) pour bénéficier d'un CEP.

Par la suite, il pourrait par exemple suivre une formation financée via le compte personnel de formation (CPF) et se donner ainsi les moyens de redonner un sens à sa vie professionnelle.

S'agissant du CPF, rappelons aux derniers étourdis qu'ils ont jusqu'au 30 juin, soit encore 1 semaine seulement, pour transférer les droits acquis entre 2008 et 2014 au titre de l'ancien DIF sur le CPF. Pour effectuer le transfert de vos heures acquises vers le CPF, il faut vous connecter sur le site internet compteformation.gouv.fr ou sur l'application «compteformation.gouv.fr». Dans l'onglet «Mes droits à la formation» puis «CPF privé+DIF», saisissez le solde de vos heures, d'une valeur unitaire de 15 euros. Une fois le justificatif des droits acquis téléchargé sur la plateforme, le montant des heures DIF sera converti en euros sur le compte CPF des salariés.

Chafik EL AOUGRI,

Secrétaire national en charge notamment de l'assistance juridique et de la formation professionnelle

AGENDA

29 juin 2021 :
Mobilisation nationale
dans les CAF

30 juin 2021 :
CPP Encadrement du
SNFOCOS

1^{er} juillet 2021 :
RPN Ségur de la Santé

6 juillet 2021 :
RPN Désignation OPCO

7 juillet 2021 :
Bureau National du
SNFOCOS

13 juillet 2021 :
RPN Complémentaire
Santé

Du 4 au 7 octobre 2021 :
Congrès du SNFOCOS

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)



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

**LE MARDI 29 JUIN 2021, TOUS LES CADRES DE
LA BRANCHE FAMILLE :**

EN GRÈVE

TOUS EN GRÈVE LE MARDI 29 JUIN 2021

**Journée
Demi-journée
55 minutes**

Retrouvez l'intégralité de la [lettre de la Michodière Spéciale Branche Famille en ligne sur www.snfocos.org](http://www.snfocos.org)

20^e CONGRÈS
4 AU 7 OCT. 2021

GUIDEL 



SNFOCOS

Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

Les cadres au cœur de la sécurité sociale