



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

La lettre de La Michodière

N°36-2021 – 28 octobre 2021

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



EDITO

RETOUR SUR LA MISSION IGAS-IGF

Nous revenons dans ce numéro sur la lettre de mission IGAS/IGF adressée par le gouvernement en vue d'un rapport préparatoire aux futures COG.

Lors de cette audition Force Ouvrière a en introduction insisté sur la forme et le fonds de cette commande.

Sur la forme nous avons rappelé notre surprise [à la découverte de cette lettre de mission six mois après sa rédaction](#) en insistant sur le silence de notre employeur alors même que cette lettre évoque la dynamique du dialogue social.

Sur le fonds nous avons soulevé la violence avec laquelle cette lettre a été perçue dans un contexte déjà tendu pour la Sécurité sociale.

Cette lettre, dans les pistes qu'elle avance, amplifie toutes les problématiques que nous connaissons déjà et prépare une attaque massive contre les salariés mais aussi contre la Sécurité elle-même.

Parmi tous les thèmes abordés nous revenons cette semaine sur celui des accueils et des implantations territoriales.

Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG :

Retour sur la mission IGAS-IGF

Page 2 : Mission IGAS-IGF

La question des implantations

Pages 3 à 4 : RPN
Convention Collective des Praticiens Conseils
Compte rendu du SNFOCOS

Pages 4 à 6 : Résolution de la CPP Encadrement au congrès de Guidel

Page 7 :

Extrait du discours d'Yves Veyrier au congrès de Guidel

Pages 7 et 8 : Retour en images sur le congrès de Guidel
Agenda



MISSION IGAS-IGF

LA QUESTION DES IMPLANTATIONS

Après [l'article du 14 octobre](#), suite à l'audition de Force Ouvrière par l'IGAS et l'IGF dans le cadre de leur lettre de mission, revenons sur un point longuement évoqué lors de cet échange préparatoire à la sortie du rapport : les accueils et les implantations géographiques de nos organismes de Sécu.

Nous avons rappelé le nombre de salariés perdus par la Sécu depuis [les dernières COG](#) et les problèmes que cela pose en termes d'accueil ou de traitement des dossiers.

Avec à l'appui des exemples ubuesques comme celui de la Cour des comptes qui reproche à la Branche retraite le manque de salariés et de formation qui ont entraîné des retards et des erreurs mais qui dans le même temps reproche de ne pas aller assez vite dans la suppression des postes !

Autre exemple, celui des accueils où les assurés et allocataires ne sont plus reçus que sur RDV et, l'exemple nous a été rapporté, pour se voir expliquer comment fonctionne internet et le site web de la caisse plutôt que les renseigner sur leur dossier.

Nous avons affirmé que le service numérique n'est pas la seule réponse notamment pour les populations fragiles qu'évoque la lettre de mission. Les gains de productivité générés par la dématérialisation doivent être redéployés avec des services qualitatifs en termes d'accueil, d'accompagnement et d'attention aux assurés, aux allocataires ou aux cotisants.

Nous sommes revenus aussi sur **les accueils communs CAF/CPAM** où nous avons indiqué que ces accueils ne peuvent être que des orientations vers les services concernés, maladie ou famille. Un discours superficiel que l'on entend ici ou là (notamment lors de la fusion de la CAF et de la CPAM de Gap) peut faire croire qu'un technicien maîtrise toute la législation de la branche famille et de la branche maladie. Seuls ceux qui ont pour dessein des gains de productivité en fusionnant des caisses peuvent laisser entendre cela.

Nous avons ramené le débat sur les territoires pour lesquels la lettre de mission entretient un flou entre sa volonté de conserver voire remettre des services publics dans les territoires mais qui pour cela s'appuie sur les maisons de France Services qui ne répondent pas aux attentes des assurés sur la réponse très technique qu'ils attendent dans la gestion de leur dossier.

La polyvalence érigée par certains, que ce soient des salariés ou même des organismes fusionnés, est un leurre dangereux. Si la lettre de mission demande un bilan quantitatif des implantations de ces maisons, nous en demandons un bilan qualitatif.

D'autre part nous avons précisé que ces bonnes résolutions d'implantations territoriales viennent après la fermeture de nombreux centres de Sécu dans les petites villes.

Nous avons donc demandé l'arrêt des fermetures des caisses locales et rappelé les exemples très récents sur lesquels nous sommes intervenus : fermetures programmées des sites du service médical de Saint-Dié, Verdun, Châlons-en-Champagne ou encore très récemment le site de Mantes-la-Jolie et rappelons notre combat pour sauver le site URSSAF de Dieppe.

Nous avons fait aussi le rapprochement avec la MSA qui est passée de 80 caisses locales à 35 et dont la nouvelle COG demande encore plus de sacrifices. Le rapport est attendu à la fin de l'automne.

Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS



RPN CONVENTION COLLECTIVE DES PRATICIENS CONSEILS DU 20 OCTOBRE 2021 COMPTE RENDU DU SNFOCOS

La quatrième réunion sur la convention collective des praticiens conseils s'est tenue le 20 octobre à l'UCANSS, réunion RPN en format mixte mais éprouvante en distanciel avec le système starleaf défectueux qui laisse vraiment à désirer.

En préambule, le SNFOCOS met l'accent sur le devenir des postes vacants en fin de COG : Ceux-ci seront-ils rendus en fin de COG ou comme il y a 4 ans ces postes seront-ils ouverts à d'autres corps de métiers ISM par exemple ou au recrutement de chirurgiens-dentistes conseils, pharmaciens conseils ? Des rumeurs insistantes laissent à penser qu'ils pourraient être rendus. C'est un témoin pour notre syndicat de la volonté ou non de notre employeur de donner les moyens au Service Médical d'accomplir ses missions. Nos attentes sont grandes sur ce point.

En réponse la CNAM et l'UCANSS nous assurent que, en dépit de la rumeur, les discussions sur le sujet n'avaient pas encore commencé. Nous resterons vigilants sur ce point.

Concernant la lettre réseau sur le cumul d'activités, à laquelle beaucoup des praticiens conseils sont intéressés : La CNAM confirme qu'une communication a été demandée aux DRSM et que cette lettre réseau n'est pas réellement confidentielle mais elle nécessite de la pédagogie pour être présentée aux équipes. Nous soulignons le fait que les communications étaient très variables d'un établissement à un autre, et qu'il serait mieux d'éviter les intermédiaires et transmettre directement la lettre réseau aux organisations syndicales concernées. À suivre.

Le retour au concret va venir doucher notre enthousiasme sur ce cumul possible : A la prochaine réunion il y aura sans doute une proposition de l'employeur mais a priori a minima sur la base de consultation médicale en établissement public.

Sur l'article 4 du document de travail sur le parcours professionnel :

Pour rappel cette RPN ne porte ni sur la classification, ni sur la rémunération. D'une manière plus générale le SNFOCOS est revenu sur les sujets de la rémunération des niveaux A, de la mobilité, de la nécessité de fusion de la filière technique et managériale, sur l'entraide inter ELSM..., et à une RPN antérieure sur la situation des niveaux B en charge de deux ELSM ... Grandes sont nos insatisfactions sur ces sujets, abyssal est le silence l'employeur. Nous dirons tout au plus que le directeur de l'UCANSS nous a poliment écoutés

Le SNFOCOS a insisté sur l'article 10 protection juridique en rappelant qu'il était bon que les praticiens conseils soient assurés par ailleurs et le sujet qui pour l'UCANSS n'en était pas un, a permis un échange de 20 bonnes minutes comme quoi il y avait bien un sujet.

- Sur le volet du choix de l'avocat pour la défense en cas de contentieux,
- Sur la notion de faits liés à la fonction de praticiens conseils : comme exemple le malaise d'un agent de la CPAM ou le malaise dans un TGV en allant à une réunion nationale UCANSS ou CNAM. Dans ces cas-là l'employeur prendrait en charge les frais mais sans être totalement affirmatif.

- Il faudrait faire une proposition de réécriture de cet article pour faire préciser les choses. **Enfin le sujet brûlant du jour était l'article 15.3** : la re-certification des praticiens conseils : Réponse de la CNAM : les décrets ne sont toujours pas parus. L'ordonnance date du 19 juillet 2021. **À suivre donc**

Article 30.1 droit syndical et libertés individuelles :

Nous souhaitons que cet article au demeurant bien écrit soit respecté notamment en établissement DRSM même si on ne doute pas de l'intégrité de la CNAM. Un de nos adhérents a été la cible des propos et attitudes inadmissibles sur l'appartenance syndicale qui pourrait, aux yeux de certaines personnes dans l'institution, être incompatible avec des postes à responsabilité.

La CNAM a affirmé que tout était fait dans les règles au niveau national ; néanmoins au-delà des mots il faut des actes et nous savons particulièrement pour les élus SNFOCOS et d'autres élus que les choses existaient bel et bien à d'autres niveaux. A quoi sert d'écrire un article sur le droit syndical si la CNAM ne se donne pas les moyens de le faire respecter ?

Concernant l'absence depuis le nouvel avenant de la CESI, nous souhaiterions un dispositif de substitution. Certes c'est le rôle des commissions de réclamation au sein des CSE et ceci a été négocié par d'autres syndicats. Or la situation est très hétérogène d'un établissement à l'autre, les commissions de réclamation n'existent pas dans tous les établissements et les situations individuelles ne sont pas abordées en CSE. Il y avait donc sans doute un rappel à la loi à faire et une harmonisation au sein des établissements à ce niveau-là.

La Délégation du SNFOCOS :

Hélène Azoury, Secrétaire générale adjointe en charge des Praticiens Conseils, de la Branche Maladie et des Agences Régionales de Santé

Nicolas Gautier-Bouillaud, Secrétaire de la CPP des Praticiens Conseils



*Yves Herbouze,
Secrétaire de la CPP Encadrement au congrès de Guidel*

XXème CONGRÈS DU SNFOCOS

RÉSOLUTION DE LA COMMISSION PERMANENTE PROFESSIONNELLE DE L'ENCADREMENT

Réunis à GUIDEL du 4 au 7 octobre 2021, les cadres du SNFOCOS dans toutes leurs composantes déplorent que depuis de trop nombreuses années, les réorganisations et les restructurations s'enchaînent sous couvert d'un meilleur service aux bénéficiaires, mais sont en fait fondées sur des critères essentiellement financiers qui excluent la prise en compte de l'humain.

La diminution des effectifs issue des suppressions d'ETP intégrées dans la COG (contrats d'objectifs et de gestion) impacte particulièrement les cadres.

Ils subissent une double peine lors de la suppression :

- de postes d'employés (service et répartition de la charge de travail à réorganiser, mutualisations et entraide à intégrer « à marche forcée » ...)
- de postes de cadres, managers ou experts fonctionnels (charge de travail d'encadrement et d'expertise alourdie pour pallier les ETP supprimés)

Leur charge de travail est aujourd'hui trop importante par rapport aux ressources mises à leur disposition et celle-ci porte sur des périmètres d'activité et des compétences demandées qui sont de plus en plus étendus.

Par ailleurs, les réductions d'effectifs, les fusions et mutualisations imposées par les COG et les CPG (contrats pluri-annuels de gestion) figent les carrières de l'encadrement.

La désorganisation des hiérarchies complexifie les organisations, disqualifie le métier de cadre, cadre de proximité, cadre technique opérationnel, cadre stratégique, génère des situations d'isolement et de souffrance au travail pour les cadres.

La déqualification, la surcharge professionnelle et les pressions psychologiques intolérables dégradent les conditions de travail et d'emploi des cadres.

Le management doit reposer principalement sur des valeurs humaines et non sur des reportings toujours plus pesants qui éloignent le manager de ses missions premières.

Ces éléments accentuent la montée des risques psychosociaux

Nous déplorons aussi qu'il faille actuellement être rémunéré au niveau 8 pour être au plafond de la Sécurité sociale alors qu'il y a quelques années le niveau 6 le permettait.

Les cadres sont sous-payés alors qu'ils subissent une inflation des missions, des responsabilités et des objectifs à atteindre. Le chevauchement des grilles de rémunération amène souvent nos collègues cadres à percevoir, pendant plusieurs années, une rémunération inférieure à celle des personnes qu'ils encadrent.

Ce phénomène de tassement hiérarchique de plus en plus important est préjudiciable aux cadres et à l'organisation des services.

Les cadres refusent d'être la variable d'ajustement dans la gestion de la pénurie des effectifs et ils réaffirment que la priorité est l'augmentation de leur rémunération et le maintien de leur statut de cadre.

Suite à l'exercice du droit d'opposition face au projet de nouvelle classification en 2020, le SNFOCOS continue de revendiquer une véritable classification des emplois, pour l'élaboration d'un statut de cadre attractif (comme énoncé dans notre plateforme revendicative).

Enfin, la période de la pandémie Covid a confirmé la capacité d'investissement et de mobilisation des cadres.

Le très haut niveau de conscience professionnelle des cadres est incontestable, celui-ci les amenant à réaliser des horaires anormalement étendus compte tenu des insuffisances en matière de matériels, de logiciels et de connexions VPN au cours du 1^{er} confinement et dans les mois qui ont suivi.

Les managers se sont adaptés rapidement au management en distanciel puis au « management hybride » (distanciel/présentiel) avec les contraintes des règles sanitaires à respecter, ils ont été en capacité de poursuivre les activités, de « protéger » les équipes et de maintenir les délais de traitement des dossiers et la qualité de service rendu.

Ce constat renforce la conviction du SNFOCOS à revendiquer une reconnaissance salariale pour les cadres...dire merci est le minimum, augmenter les salaires des cadres est une exigence !

Le télétravail s'est pratiqué en masse et de manière brutale en mars 2020, les pratiques ont évolué et malgré des outils et des logiciels le plus souvent inadaptés, nous constatons aujourd'hui une évolution pour permettre l'accès au télétravail d'un plus grand nombre de salariés.

Concernant le télétravail des cadres, le SNFOCOS appelle à la vigilance sur les points suivants :

- Un droit à la déconnexion réaffirmé et renforcé (serveurs bloquants si possible et nécessaire)
- Un équipement approprié et dédié à chaque salarié en télétravail (ordinateur et téléphone portables, outils collaboratifs professionnels, casque audio si besoin) avec une configuration minimale identique à celle du travail sur site
- Un accompagnement des salariés à l'utilisation des outils numériques dédiés au télétravail (formation)
- Un équipement approprié pour les télétravailleurs en situation de handicap
- Une démarche de suivi des risques psycho-sociaux
- L'assurance du maintien pour le cadre en télétravail d'un bureau dédié en organisme (refus du flex office et du coworking)

- Le suivi des recommandations de la CNIL en matière de contrôle des salariés en télétravail.

En conclusion, en lien avec la plateforme revendicative SNFOCOS des cadres de la Sécurité sociale, nous exigeons :

- Le maintien de notre Convention collective.
- La reconnaissance du statut cadre au sein de l'Institution par l'UCANSS.
- L'alignement du premier coefficient de cadre sur le plafond de la Sécurité sociale et la majoration successive des niveaux supérieurs.
- Une revalorisation immédiate et significative de la valeur du point au titre du rattrapage du pouvoir d'achat. L'abandon de la référence limitative à la RMPP, tant dans la refonte d'une nouvelle classification des emplois que dans l'augmentation annuelle des salaires.
- Le déblocage de l'expérience professionnelle jusqu'à la fin de carrière sur une valeur de 2 % par année d'activité.
- L'application des dispositions de l'article 23 de la CCN à l'ensemble des cadres en contact avec le public.
- Le doublement de la prime de départ à la retraite.
- La revalorisation et le remboursement systématique des frais de déplacement pour tous les déplacements professionnels.
- L'adéquation de l'échelle de rémunération des cadres avec les fonctions qu'ils assument.
- La récupération ou la rémunération de toute heure travaillée.
- La généralisation de la prime de crèche quel que soit le niveau de qualification ou de rémunération, sur le principe de non-discrimination.
- Le transfert des modes de rémunération individualisée vers un mode de rémunération pérenne, ouvert à tous les cadres et non-assujetti à l'atteinte d'objectifs.
- L'attribution automatique d'un avantage en points de compétence aux cadres qui n'en n'ont pas bénéficié depuis 3 ans.

- La majoration de la règle dite des 105 : passage à 110 avec intégration des primes de fonction pour tout changement de niveau de qualification ou tout changement d'emploi (prise en compte de toutes les mobilités fonctionnelles).

- Le remplacement des départs, poste par poste, à niveau égal et un retour à un niveau d'effectifs permettant d'assurer un service public de qualité.
- Une garantie en matière de niveau de qualification et de rémunération : pas de déclassement et pas de déqualification dans les opérations de restructuration des réseaux et de reclassement professionnel.
- Une véritable prise en compte des problématiques liées à la Santé au travail et une évaluation réelle et objective de la charge de travail des cadres.

Nous appelons nos collègues cadres à répondre massivement aux actions visant à faire aboutir les revendications et à se syndiquer au SNFOCOS.

La CPPE apportera son appui et son soutien aux sections la sollicitant et aux camarades désirant créer une section. La CPPE accompagnera plus généralement le développement de la syndicalisation (diffusion de tracts, mutualisation des informations et supports de communication...).



Membres de la CPP Encadrement présents au congrès de Guidel

Dans cette optique nous proposerons, au Bureau National, d'organiser à nouveau des « Journées Cadres » réunissant adhérents et sympathisants lors d'échanges autour de l'actualité des organismes et toutes questions et évolutions liées au métier de cadre.

Nous mandatos le Bureau National et son Secrétaire Général pour mettre en œuvre toutes actions permettant la réalisation de ces revendications.

Résolution adoptée à l'unanimité au Congrès de Guidel



XXème CONGRÈS DU SNFOCOS

EXTRAIT DU DISCOURS D'YVES VEYRIER

... Mes chers camarades, le SNFOCOS c'est bien évidemment deux enjeux majeurs pour nous : les cadres, et se développer parmi les cadres, le SNFOCOS est exemplaire de ce point de vue pour la Confédération Force Ouvrière. Et puis évidemment, le SNFOCOS c'est la Sécurité sociale, chers camarades, la Sécurité sociale, on n'en a peut-être jamais autant parlé dans son ensemble sans véritablement en parler précisément...

... Nous considérons que le syndicalisme porté par la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, que le SNFOCOS porte pour ce qu'il représente en termes de responsabilités vis-à-vis de la Sécurité sociale, nous avons la conviction qu'il est non seulement une histoire importante, cette aspiration à une République sociale, celle dont Jaurès disait qu'il ne séparait pas l'idée de République de celle de justice sociale, nous précisons que c'est une histoire de pleine modernité, de pleine actualité et c'est tout l'engagement de la Confédération. Je sais que c'est votre engagement et pour toutes ces raisons évidemment nous vous souhaitons et je vous souhaite un congrès réussi...



Projection de la vidéo du discours d'Yves Veyrier, Secrétaire Général de FO au congrès de Guidel

XXème CONGRÈS DU SNFOCOS EN IMAGES INTERVENTIONS DES DÉLÉGUÉS DU SNFOCOS



Cécile Dolomie

Retrouvez les photos
du congrès sur notre
[compte Flickr](#)



Jean-Marc Baldi



Stéphane Paulet



Annie Szufa



Sophie Ruel



Thierry Faivre



Jean-Paul Charlemagne



Pierric Lefeuvre

AGENDA

Du 25 au 29 octobre 2021 :
Congrès de la FEC à Albi

4 novembre 2021 :
INC Recouvrement

9 novembre 2021 :
RPN Ségur de la Santé

16 novembre 2021 :
Bureau National du SNFOCOS

RPN RSE (diversité
égalité des chances – fins
de carrière)

17 novembre 2021 :
Commission paritaire
choix opérateur soutien
aux aidants
RPN Contrat de chantier

23 novembre 2021 :
CPP Encadrement

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)