



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

La lettre de La Michodière

N°07-2022 – 17 février 2022

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



EDITO

MALAISE À LA SÉCU

Aujourd'hui se tient une nouvelle Réunion Paritaire Nationale (RPN) sur les salaires après les dernières propositions de l'employeur et les mouvements de grève qui en ont résulté.

En effet, le personnel de la Sécu ne se résout pas à une nouvelle année blanche, comme en témoignent les verbatims que nous publions et qui ont été postés par les salariés sur la page de [la pétition](#) qui atteint environ 23.000 signataires.

Ces messages demandent autre chose que des vœux de début d'année ou des remerciements pour l'investissement du personnel. Ils demandent le respect. Respect du travail, donc du salaire.

Le SNFOCOS (voir notre déclaration de ce jour ci-après) ne se résout pas non plus et nous maintenons avec l'intersyndicale que la seule réponse entendable est l'augmentation de la valeur du point afin d'augmenter dignement les salaires de l'ensemble du personnel de la Sécu.

Il y a clairement un malaise qui touche l'ensemble des salariés, des employés aux cadres et jusqu'aux agents de direction comme en témoignent à la fois nos verbatims sur les salaires mais aussi notre article issu d'un webinaire organisé par la CNAM avec son réseau de directeurs.

L'augmentation générale des salaires doit être une première réponse forte envoyée à tous les salariés. Ensuite les enjeux porteront sur les moyens actuels mais aussi futurs avec les Conventions d'Objectif et de Gestion. A ce propos, toujours aucune nouvelle du rapport IGAS-IGF mais cela ne saurait tarder ! Comme bien souvent les pouvoirs publics préfèrent opérer des fuites vers la presse sur les « bonnes feuilles » plutôt que d'être transparents avec les partenaires sociaux.

Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

- Page 1 : Edito du SG
Malaise à la Sécu
- Page 2 : Salaires
Déclaration préalable du SNFOCOS à la RPN
Salaires du 17 février 2022
- Page 3 : Salaires
Pétition en ligne et verbatims
- Page 4 : INC UCANSS du 16 février 2022
CR du SNFOCOS
- Pages 5 et 6 : CNAM
Du malaise dans le réseau
- Page 7 : Plateforme de revendications de FO
- Page 8 : Agenda



SALAIRES

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS À LA RPN SALAIRES DU 17 FÉVRIER 2022

Une seule revendication :
l'augmentation générale de la valeur du point

Le SNFOCOS avec l'ensemble des organisations syndicales ne peut pas se contenter d'une mesure financière destinée à une minorité du personnel pour rattraper les plus bas salaires.

Cette mesure prouve d'ailleurs à elle seule la catastrophique politique salariale à la Sécu.

Si nos salaires avaient augmenté de manière générale ces dernières années, nous n'en serions pas à devoir rattraper des salaires sous le SMIC.

La mobilisation des salariés lors des dernières grèves et nos demandes répétées de cette mesure générale d'augmentation font aujourd'hui dire y compris dans le cercle des directeurs des organismes qu'ils ne peuvent soutenir les propositions de l'UCANSS auprès de leurs collaborateurs.

Dès lors, d'autres propositions émergent dans le débat mais nous le disons par avance, nous ne pourrions pas nous satisfaire non plus d'une prime exceptionnelle ou de l'augmentation de la prime d'intéressement.

Nous appelons à cesser cette politique de la prime et à augmenter significativement la valeur du point pour augmenter les salaires de l'ensemble des salariés de la Sécurité sociale.

Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS et la Délégation du SNFOCOS :

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

Chafik El Aougri, Secrétaire National du SNFOCOS en charge des affaires juridiques, de la formation professionnelle et de l'assurance santé complémentaire

Jean-Philippe Bourel, Secrétaire Général Adjoint en charge des Cadres et de la Branche Recouvrement

Pascal Servent, Secrétaire Général Adjoint en charge des Agents de Direction (ADD), de la Branche Retraite et de la Branche AT/MP

SALAIRES

POUR L'AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT - SIGNEZ LA PÉTITION EN LIGNE

<https://www.change.org/AugmentezlaValeurduPointSécu>



VERBATIMS – COMMENTAIRES DES SIGNATAIRES DE LA PÉTITION

Qui accepte de voir son salaire bloqué pendant non une année, ni 2, ni 3, mais ... 10 années ? Le point doit être revalorisé, c'est une question de respect du personnel de l'Assurance Maladie qui fait face, quoi qu'il en coûte !

Parce que nous sommes fortement sollicités, mais pas reconnus

Pas la peine de nous envoyer les vœux de fin d'année pour nous dire qu'on fait un travail formidable, la reconnaissance passe par le salaire !

La valeur du point est honteusement basse. Et que la reconnaissance de notre travail passe par la revalorisation de nos salaires à travers une augmentation significative de la valeur du point !

C'est bien beau de nous remercier et d'être « fier » de notre travail, mais en attendant nos fins de mois sont toujours aussi compliquées ! J'ai honte de mentionner mon salaire. Tous mes proches tombent des nues quand j'indique le montant ! Tout augmente sauf ce satané point

Vivre dignement de son salaire n'est plus possible à la Sécurité sociale

Nous nous sentons largement méprisés

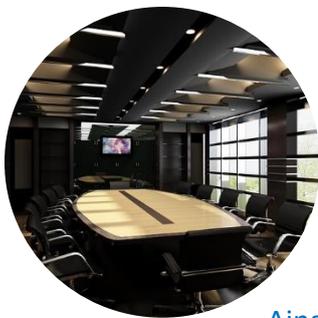
Un salaire décent pour assurer une mission de service public, c'est trop demandé ?

La situation des salariés de la Sécu mérite mieux que des bla-bla du Ministère

Il faut augmenter le salaire de base des employés et cadres de la Sécurité sociale, qui est gelé depuis 10 ans ! C'est le seul moyen de reconnaître le travail et l'investissement extraordinaires effectués chaque jour par l'ensemble des salariés de l'Institution

Parce que l'augmentation de la valeur du point serait justifiée vue l'implication des personnels de l'Assurance Maladie

Il est grandement temps de respecter par une rémunération décente le travail de tous les salariés



INC UCANSS DU 16 FÉVRIER 2022

L'HERBE EST TOUJOURS PLUS VERTE AILLEURS ...

Cette INC s'est quelque peu transformée en préparatoire à la négociation salariale prévue le lendemain.

Ainsi, à l'appui de la présentation d'un bilan des réunions des Observatoires Régionaux, le Directeur fait un point sur l'ensemble de la politique salariale menée au sein de l'Institution.

Il nous a expliqué que la non-augmentation de la valeur du point ne voulait pas dire une non-augmentation de la masse salariale.

En d'autres termes ce n'est pas parce que tous les salariés ne voient pas leur salaire augmenter que cela signifie qu'il n'y en pas quelques-uns qui gagnent en pouvoir d'achat.

Et oui, là où nous regardons l'institution dans son ensemble, l'UCANSS la regarde à travers le prisme des moyennes.

Face aux interventions des Organisations Syndicales pointant néanmoins l'absence de revalorisation du point et soulignant la dégradation des conditions de travail, le Directeur a fait preuve de sa plus juste argumentation : l'herbe est toujours plus verte ailleurs, s'il est si difficile que ça de travailler au sein de l'institution, il n'y a qu'à la quitter.

Il a cependant été rappelé que le régime général est loin d'être dans les standards du marché en termes de salaires attractifs ce qui se vérifie dans les chiffres fournis par l'employeurs et repris ci-dessous et qui montrent le pourcentage de points accordé dès l'embauche.

Les 4 principaux métiers ayant donné lieu à un recrutement en 2020	Part des embauches 2020 sur ces 4 principaux métiers ayant donné lieu à attribution de points
Gestionnaire conseil sécurité sociale	22,1%
Conseiller offres services	12,4%
Manager opérationnel	76,5%
Gestionnaire des litiges et créances	14,6%

Zoom sur les métiers du management	
Manager stratégique	76,1%
Manager réseaux et projets	78,1%
Manager opérationnel	76,5%

Les résultats du BSI vont également dans ce sens puisque si pour 28% des Français, le facteur principal de motivation dans le travail est leur salaire, ce n'est le cas que pour 5% des salariés de l'Institution ayant répondu à l'enquête (45% de répondants) et qu'ils sont 51% à trouver leur charge de travail importante et 21% trop importante.

45% sont pessimistes quant à leur avenir professionnel dont 30% car ils estiment avoir peu ou pas de perspectives d'évolution de carrière.

Enfin, 32% des répondants ressentent un stress trop important et 53% indiquent qu'aucune action n'est faite pour réguler leur charge de travail.

Néanmoins, 86% des répondants se déclarent fiers d'appartenir à l'Institution et 92% considèrent que leur travail est utile. **Et c'est sur la base de cette fierté et de la conscience de l'utilité de nos missions que nous continuerons à revendiquer une augmentation générale de la valeur du point et une amélioration de nos conditions de travail, n'en déplaise à notre employeur.**

Sabine Vavasseur,

Secrétaire Générale adjointe, en charge des Cadres, de la branche Retraite et AT/MP.



CNAM

DU MALAISE DANS LE RÉSEAU Y'A QU'A, FAUT QUE VOUS ! HORS DE CONTEXTE ET PETITS SOPHISMES

Un énième webinaire a récemment présenté aux directeurs du réseau les orientations du CPG 2022 (Contrat Pluriannuel de Gestion).

Les « orientations » sont déjà bien précises : il ne manquait plus que la déclinaison par caisse et la mise à disposition du guide des indicateurs.

On l'a bien compris à cette occasion : faisant fi de 18 mois de galère dans nos organismes, il était temps de rattraper le retard pris sur les objectifs COG.

Pas d'aménagement, pas de changement de cible. Ce serait presque notre faute. Il faut l'assumer.

Etait-ce bien un timing opportun, cette présentation alors que nous ne sommes pas sortis du Plan de Continuité d'Activité ? Certains s'en sont émus. La CNAM l'a mal pris.

Vertu outragée ! Il faut faire « confiance » à la CNAM. C'est un mantra que la CNAM répète sans cesse, comme si c'était un principe de management. Ayez confiance ! De quoi vous plaignez vous ? La CNAM neutralisera certaines périodes dans le calcul des résultats, il n'y a plus de classement CPG... Ayez confiance !

J'hésite entre la déclaration papale – une sorte de « n'ayez pas peur » – sauce CNAM - ou la chanson de Kaa dans le livre de la jungle : « aie confiance, crois en moi » ...

La réponse de la CNAM était sans conteste sans rapport avec ce que vivent les caisses du réseau.

La vertu outragée face aux questions n'a pas fait bon effet en retour. A des directeurs épuisés par la gestion de l'épidémie dans leurs caisses depuis 18 mois, à coup de Contact Tracing, d'aller vers, de baisse de la qualité de service, d'insatisfaction des assurés qui essaient en vain de téléphoner, de

venir dans nos accueils, d'instructions qui varient de semaine en semaine, d'agents non remplacés dont la meilleure Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences du monde n'a pas pu tuiler les compétences, faute de combattants, à ces dirigeants de son réseau, la CNAM n'a rien d'autre à dire que rien n'a changé, que la hauteur de marche sera la même que s'il ne s'était rien passé.

Etait-il urgent de nous décliner :

-des objectifs d'absentéisme, au moment où nous cherchons qui n'est pas malade ? Prendre du recul et de la hauteur, ça fait du bien, mais rarement quand on est au fond de trou. La hauteur cnamienne doit lisser les effets de profondeur. C'est dommage.

-de l'introduction dans nos CPG d'un objectif partagé avec le service médical, non pas parce qu'un enjeu de santé le motive mais pour nous forcer à travailler ensemble : c'est vrai qu'on fait exprès, d'un côté comme de l'autre. Ça sentait la motivation par la punition : intéressant concept de management. Ce sera vendeur auprès des équipes.

-du renouvellement des objectifs liés à la satisfaction des publics. Quand on ferme les accueils, ne décroche plus le téléphone, que les soldes IJ de dossiers complexes s'accumulent, faute de troupes pour les exploiter, la séparation des mondes entre la CNAM et son réseau laisse perplexe. Et l'affichage de superbes délais de liquidation des IJ -superbes mais tronqués- laisse rêveur sur la stratégie

déployée vis-à-vis du ministère. On veut montrer qu'on a trop d'agents alors que le service s'écroule ?

Et bien sûr, n'oublions pas l'ETPMA (le fameux équivalent temps plein moyen annuel, que personne n'a jamais rencontré physiquement : la fiction qui prétend que 1=1). Alors que nous manquons cruellement de personnel, en continu, aucun objectif n'est révisé, et on nous propose de recourir encore et toujours en masse aux CDD et à l'intérim. Ces contrats sont prévus pour des accroissements de charges ou des remplacements. Combien de temps ça dure, l'exceptionnel ? Qui croit qu'un CDD de 3 mois peut remplacer un technicien ?

Quel message et quel sens relayer vis-à-vis de nos agents, les agents du réseau ? Interpelée très poliment sur le sujet, la CNAM ne comprend pas les questions de directeurs qu'elle considère il est vrai de plus en plus comme de simples exécutants.

D'ailleurs, ça sert à quoi un directeur ou un ADD pour notre « tête de réseau » quand elle organise directement des webinaires avec nos cadres, sans même que nous soyons invités ?

Ça sert à quoi que les équipes de direction gèrent au quotidien les assurés, les professionnels de santé, les établissements, les liens avec les ARS, les employeurs et un personnel bien malmené ? Notre caisse nationale décline très bien les instructions des ministères directement dans nos services, nous laissant la tâche qu'elle considère sans doute inutile de les faire cadrer avec nos missions et nos emplois.

Elle manie à l'envie des sophismes technocratiques pour nous convaincre de sa bonne volonté à l'égard de son réseau: Il n'y a que 46 indicateurs CPG en 2022: elle oublie qu'elle crée des indicateurs composites, qu'elle en met aussi dans la part variable, l'intéressement, les Référentiels Nationaux de Processus... et que bien sûr, on développe les outils de reporting à tous les

niveaux de responsabilité, jusqu'au dossier et jusqu'à l'agent: « PMR/SMM », « SPPR », mais aussi enquêtes flash ou régulières ... Les instructions sont tellement nombreuses que les lettres réseaux n'y suffisent plus. Rechargements répétitifs, retards de parution tels que ce ne sont plus que des LR de régularisation quand elles sont enfin officielles. Avant il y a eu des mails, des messages Ameli, voire des messages dans Liam.

Elle nous trouve trop attachés au relevé de notes, au classement ? Qui nous traite comme des collégiens en contrôle continu ?

La confiance, ça se mérite. Et si nous ne demandons pas de miracle, nous aimerions avoir un signe fort que notre tête de réseau s'arme pour défendre les intérêts de l'Assurance Maladie face à des ministères obsédés par nos frais de gestion et capables de liquider des organismes pour l'économie de quelques millions.

Nous aimerions que notre tête de réseau se penche un peu plus sur la résolution des problèmes que nous rencontrons au quotidien pour faire + avec – et avec des outils qui ne montent pas en charge à la hauteur de nos besoins et objectifs.

Nous voulons que la CNAM applique dans son propre fonctionnement les bons conseils dont elle sait si bien parler : bienveillance, écoute, partage du sens.

Le « Yakafocou » n'est pas un principe de management. C'est au mieux une campagne électorale.

Le SNFOCOS sera toujours présent pour dénoncer ce type de pratiques, surtout en ce moment charnière de préparation de la COG.

Celle-ci doit avoir de véritables ambitions pour le service à nos assurés et partenaires et pour tous les agents du réseau, dont les agents de direction.

Rejoignez-nous !

PLATEFORME DE REVENDICATIONS DE FORCE OUVRIÈRE

REVENDICATIONS GÉNÉRALES PRIORITAIRES



**AUJOURD'HUI,
DEMAIN,
PAS DE TRÊVE
POUR NOS
REVENDICATIONS**



POUR LE RÉTABLISSEMENT PLEIN ET ENTIER DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

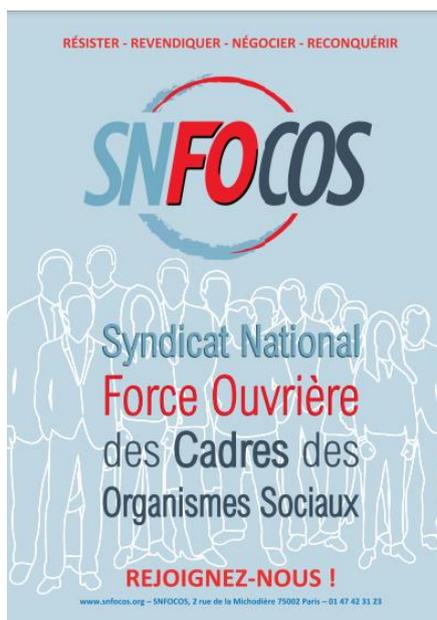
FO réaffirme son attachement aux principes fondateurs de la Sécurité sociale qui reste l'une de nos plus grandes conquêtes sociales fondée sur la solidarité et la cotisation sociale. Pour FO les principes fondateurs de notre modèle social doivent demeurer l'égalité et la solidarité pour assurer l'universalité des bénéficiaires et garantir l'accessibilité aux soins de meilleure qualité.

FO s'oppose à une étatisation de la Sécurité sociale et à une approche financière renforcée conduisant à un système d'assistance publique à minima, à une désertification de la présence territoriale des organismes de Sécurité sociale, à la suppression massive d'effectifs et à la disparition de la Mutualité Sociale Agricole.

FO rappelle que la perte d'autonomie constitue un risque au même titre que n'importe quelle maladie. Aussi, FO considère que ce risque doit relever de la branche maladie de la sécurité sociale et s'oppose à la mise à l'écart des retraités et des personnes handicapées de l'assurance maladie, et, par conséquent, d'un des principes fondateurs de la sécurité sociale : la solidarité.

[Retrouvez l'intégralité de la plateforme ici](#)

Retrouvez toutes nos parutions sur le site www.snfocos.org



POUR ADHÉRER AU SNFOCOS



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

Contactez le syndicat SNFOCOS présent dans votre organisme ou à défaut, le SNFOCOS National : 2 rue de la Michodière 75002 Paris 01 47 42 31 23

snfocos@snfocos.fr

ou adhérez via le formulaire en ligne sur

<https://snfocos.org/adherer/>

AGENDA

17 février 2022 :
RPN Négociation salariale

CPNI Agents de Direction
(réunion avec les OSN ADD
sur l'élection ADD à la
CPNI)

22 février 2022 :
RPN Travail à distance
Bilan

25 février 2022 :
Webinaire AESIO
Principes généraux de la
démarche de prévention

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](https://www.flickr.com/photos/snfocos/)

