



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

La lettre de La Michodière

N°08-2022 – 24 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

Salaires à la Sécu

Toujours pas de réponse à nos demandes !

La nouvelle réunion de négociation sur les salaires la semaine dernière s'est encore tenue pour rien. Ou en tout cas pour réentendre les propositions déjà faites par l'employeur.

Du coup notre réponse est, elle aussi, invariable. Rien ne nous détourne de la revendication initiale et unique de **revaloriser l'ensemble des salaires par l'augmentation de la valeur du point**.

Du coup cette réunion ne se sera pas la dernière et nous attendons que les moyens soient enfin donnés ; nous le saurons début mars lors d'une nouvelle réunion.

Mais d'ores et déjà l'UCANSS ferme la porte à une augmentation de la valeur du point en faisant comprendre, comme nous l'avons déjà annoncé dans notre lettre précédente, que s'il devait y avoir un geste ce serait via un autre levier. Nous comprenons déjà qu'une prime exceptionnelle ou des points sont l'idée sous-jacente pour mettre fin à ce blocage.

Evidemment cela ne répond pas à la demande.

Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG

Pages 2 : Salaires
Déclaration préalable du
SNFOCOS à la RPN du
17/02/2022

Pages 2 et 3 : Salaires
Toujours pas de mesure
collective !

Page 3 et 4 : Télétravail :
quel bilan ? quelles
perspectives ?

Page 5 : Aidants salariés :
Retour sur l'accord signé à
la Sécu

Pages 6 et 7 : Elections au
conseil de la CNAM : FO
confirme sa 1ere place

Page 7 : Webinaire AESIO
du 25 février 2022 – Les 9
principes généraux de la
démarche de prévention

Page 8 : Agenda



SALAIRES

Déclaration préalable du SNFOCOS à la RPN salaires du 17/02/2022 :

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.

RPN Salaires : toujours pas de mesure collective !

La RPN du 17 février 2022 fut de nouveau une déception pour le SNFOCOS, comme pour la plupart des organisations syndicales...et ce faisant, pour le personnel de l'institution !

En l'état, les propositions de l'UCANSS n'ont que peu évolué par rapport à la première réunion (décembre 2021), reposant sur les axes suivants :

- De manière dogmatique, refus de mettre à profit la RMPP « normale » pour une mesure collective, le COMEX privilégiant de nouveau les mesures individuelles à la main des directions locales, avec le lot d'insatisfaction et d'arbitraire que cela comprend.
- Un fléchage de la RMPP « supplémentaire » vers 3 dispositifs déterminés arbitrairement (car hors négociation avec les organisations syndicales) par l'UCANSS et l'Etat. En l'occurrence, 0,25 point de RMPP vers les bas salaires (là encore, avec une détermination de ce qu'est un bas salaire qui interroge car elle laisse entendre que ceux qui perçoivent plus de 1,15 SMIC n'ont pas un bas salaire), 0,10 sur une prime de mobilité fonctionnelle à iso niveau (qui ne bénéficierait qu'à un public estimé à 6000 personnes/an en moyenne d'après les données dont dispose l'UCANSS) et enfin 0,03 sur une prime pour les formateurs

occasionnels (là encore au profit d'un public restreint donc).

Le SNFOCOS ne peut évidemment pas se satisfaire de ce qui est proposé car, à l'exception de quelques cadres qui pourraient potentiellement relever de la prime de mobilité, **l'encadrement, les praticiens conseils et les agents de direction sont laissés pour compte !**

D'aucuns auront beau jeu de dire que nous oublions que l'UCANSS propose aussi un relèvement des coefficients maximums sur l'ensemble des grilles, y compris les praticiens conseils et les agents de direction. Nous pouvons leur répondre que « **un tiens vaut mieux que deux tu l'auras !** ». Le relèvement ne signifie nullement que les quelques milliers de salariés au plafond (ou presque) bénéficieront d'une mesure salariale, tant cette année que les prochaines...juste qu'ils deviendraient de nouveaux éligibles !

La grogne des organisations syndicales semble être entendue par l'UCANSS, M. LE MAY ayant expliqué que d'une part au moins une autre réunion se tiendrait en mars prochain et que d'autre part, il continuait d'échanger avec le COMEX et l'Etat en leur faisant remonter l'attente forte que les organisations syndicales portent quant à une mesure collective, en la forme d'une revalorisation significative de la valeur du point.

Pour autant, M. LE MAY a pris le soin de préciser que :

- C'est l'Etat qui définit l'enveloppe RMPP et agréé les accords signés à la Sécu. Pour le SNFOCOS, cela confirme que la RMPP est un outil inadapté car le personnel de la Sécu relève du droit privé, pas de la fonction publique !
- En l'état, le dialogue de gestion mené avec les pouvoirs publics est gouverné par des choix politiques portés par l'Etat (blocage de la valeur du point pour la fonction publique, la Sécu, la MSA...), et/ou par le COMEX (fléchage de mesures sur les bas salaires d'une part, sur la mobilité d'autre part) !
- L'enveloppe de RMPP supplémentaire obtenue pour 2022 n'est en fait qu'un agrégat composé de 3 enveloppes non fongibles.
- L'agenda politique ne permettrait pas d'ouvrir une nouvelle négociation relative aux classifications avant 2023 au mieux, avec à l'horizon des négociés distincts sur les 3 champs pour « contourner » les risques de blocage de sorte que la non-signature éventuelle d'un accord au profit des employés et cadres n'empêcherait pas la mise à la signature et l'éventuelle mise en œuvre d'un

accord au profit des seuls praticiens et/ou des seuls agents de direction... De là à imaginer que c'est une manière de convaincre les OS de la pertinence de fusionner les 3 conventions collectives, il n'y a peut-être qu'un pas...

Au final, le SNFOCOS fait 2 constats majeurs :

- **D'abord, depuis plusieurs mois, les négociations menées à l'UCANSS n'en sont pas puisque nous devons chaque fois composer avec des enveloppes fermées et fléchées. C'est à se demander si ce n'est pas davantage le Ministère des Finances qui a la main sur les négociations que les organisations syndicales ou l'employeur ;**
- **Ensuite, la tutelle et l'employeur continuent d'appliquer une politique de rigueur budgétaire méprisante vis-à-vis des attentes et de l'investissement du personnel.**

Le SNFOCOS continue de réclamer une hausse significative de la valeur du point, mesure juste et nécessaire pour permettre à l'ensemble du personnel de retrouver du pouvoir d'achat dans le contexte inflationniste que nous subissons.

La délégation du SNFOCOS

Chafik EL AOUGRI, Trésorier Général du SNFOCOS

Hélène AZOURY, Secrétaire générale adjointe du SNFOCOS, en charge des praticiens conseils

Pascal SERVENT, Secrétaire général adjoint du SNFOCOS, en charge des agents de direction

Jean Philippe BOUREL, Secrétaire général adjoint, en charge des cadres



TELETRAVAIL

Quel bilan ? Quelles perspectives ?

Alors que nous réclamions l'ouverture des négociations depuis 2020, l'UCANSS a enfin lancé le cycle de négociations relatif au travail à distance. Certes, l'accord de 2017 produit « ses effets » jusqu'à la fin de l'année mais la crise sanitaire est passée par là, généralisant le télétravail, y compris dans des organismes et au profit de salariés qui n'étaient pas prêts.

En préambule le Directeur de l'UCANSS a annoncé que le montant de l'indemnité de télétravail était porté de 2,60 à 2,70 euros par jour avec effet rétroactif au 01/01/2022.

A l'occasion du bilan présenté lors de la réunion du 22 février 2022, l'UCANSS a confirmé ce que certains directeurs, y compris de caisses nationales, avaient déjà déclaré : les mentalités ont évolué, des barrières sont tombées et les employeurs sont majoritairement devenus plus ouverts au développement du télétravail. Toutefois, le Directeur de l'UCANSS l'a très vite précisé : pas de crainte, la Sécu ne se dirigera pas vers le télétravail 5j/5, le COMEX maintient son orientation visant à limiter à 3j/semaine le télétravail pour maintenir un équilibre et des liens entre les salariés et entre eux et leurs organismes.

Il aurait été intéressant de connaître le contenu des accords locaux négociés et validés par l'UCANSS, les

périodes couvertes par ces accords ainsi que les mentions refusées par le COMEX afin d'établir un état des lieux de l'existant permettant de nourrir la réflexion pour le futur projet.

Sur ce point, M. LE MAY a catégoriquement refusé d'apporter ces précisions indiquant qu'il ne s'agissait pas d'un bilan des accords locaux et de la doctrine du COMEX, ce qui est bien dommage.

Les données chiffrées du pourcentage de bénéficiaires et du pourcentage d'organismes ne sont pas à elles seules suffisantes pour éclairer les débats... mais peut-être ne faudrait-il pas être inspirés par des dispositions locales « trop généreuses » qui auraient échappé aux relectures de l'UCANSS ?

Pour autant, le Directeur de l'UCANSS a expliqué que le COMEX ne souhaite pas s'ingérer dans les sujets relevant (de près ou de loin) de l'organisation interne des organismes. C'est ainsi que le COMEX semble d'ores et déjà refuser que l'accord traite du nombre de jours télétravaillables (*il n'aurait pas vocation à créer un droit à un nombre de jours minimum de télétravail*), de la répartition des jours de télétravail (*faut-il ou non sanctuariser certains jours pour harmoniser les pratiques ?*), de l'occupation des locaux (*flex office et autres bureaux partagés ne seraient pas des sujets relevant du cadre national*), de la productivité...

S'il faut attendre la réunion du 8 mars pour que l'UCANSS dévoile les orientations du COMEX, nous savons donc que, vraisemblablement, le futur accord ne révolutionnera pas ce qui est fait puisqu'il devrait reprendre les grands principes du volontariat, de l'adaptation et de la réversibilité, qui nous sont chers. Il a également été précisé que des dispositions

qui ne feraient pas consensus entre les caisses nationales (!), sans nous indiquer lesquelles, ne seraient pas non plus intégrées à l'accord.

En l'état, les principales novations par rapport au texte de 2017 pourraient être :

- *La fin de la prise en charge du diagnostic électrique. De nombreux organismes, pour faire des économies, ont décidé de ne plus demander de diagnostic et/ou de ne plus le prendre en charge. Certains s'appuient sur le fait que le télétravail a été généralisé durant la crise sans passage d'un diagnostiqueur. Nous ne pouvons qu'être en désaccord avec cette position répondant uniquement à une logique d'économie budgétaire et nous inquiéter des conséquences en termes de responsabilité en cas de dégâts électriques sur le matériel mis à disposition et/ou sur le domicile dans ces conditions ;*
- *L'évolution du dogme des métiers inéligibles. A priori, le raisonnement se fera par activité et non par métier, ce qui devrait permettre d'étendre l'accès au télétravail à de nouveaux métiers (certainement via des enveloppes de jours d'après les accords locaux portés à notre connaissance au niveau de la branche maladie et de la branche famille) ;*
- *Une évolution des modalités de prise en charge des équipements de travail et des frais professionnels. La tendance des derniers accords locaux était de prévoir non plus une fourniture ou une prise en charge du mobilier adapté par l'employeur, mais de le faire acheter par le salarié avec remboursement partiel et/ou plafonné par l'employeur.*

Nous ne manquerons pas de rappeler que l'accord de 2017 constitue un cadre au-dessous duquel nous ne pouvons pas aller. Nous revendiquerons des droits nouveaux dans l'intérêt du personnel.

La délégation du SNFOCOS

Emmanuelle LALANDE, Secrétaire nationale en charge de la branche recouvrement
Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national en charge des affaires juridiques
Jean Philippe BOUREL, Secrétaire général adjoint, en charge des cadres
Christophe RABOT, Secrétaire national en charge de la branche famille

AIDANTS SALARIÉS

Retour sur l'accord signé à la Sécu.



A l'invitation du **Comptoir des Branches** organisé par Malakoff Humanis sur le sujet des **aidants salariés**, **le SNFOCOS** était invité à partager son expérience sur l'accord que nous avons qualifié d'historique puisqu'il a créé de nouveaux droits pour les 150.000 salariés de la Sécu.

[Revoir le webinaire sur YouTube](#)

Les opérateurs qui ont été choisis sont actuellement en train de mettre en place les services. Cet accord et ce dispositif vont permettre à des salariés de **prendre des congés spécifiques et de bénéficier de prestations de services** concrètes. Avec cet

accord unanime nous avons répondu à **un enjeu de société** et **le SNFOCOS** qui demandait depuis plusieurs années à travailler sur la **dépendance** obtient ainsi les fruits de son engagement.

Il faut rappeler que dans cette négociation, qui avait démarré fin 2019, **les moyens financiers ont largement progressé**, aussi bien du côté de l'employeur qui a pris en charge les **compléments de salaires** pour les prises de congés relatifs aux aidants, que du côté de notre caisse de prévoyance, la **CAPSSA**, dont nous avons obtenu, dans sa gestion paritaire, qu'elle augmente sa participation en passant de 2 à 3% des cotisations allouées à l'accord.

En clair nous avons **doublé les moyens** entre le début de la négociation et sa signature (passant de 2 à 4 millions d'euros).



Notre tâche sera ensuite de **promouvoir** cet accord et ses prestations mais plus largement aussi de faire **émerger le sujet des aidants** auprès des salariés, des services RH, et des managers des 300 organismes de Sécu.

Le but derrière cette promotion c'est bien sûr **l'accès et le recours aux droits**, car trop souvent les salariés méconnaissent leurs droits, sur les aidants mais sur d'autres sujets aussi. C'est pour cela que le SNFOCOS a édité **un guide complet d'accès aux droits** à destination de ses adhérents.

Un recours à ces droits nouveaux qui doit permettre aux aidants familiaux salariés de **concilier leur vie personnelle, leur vie professionnelle et leur vie d'aidant**.

Eric Gautron, Secrétaire général du SNFOCOS

twitter.com/EricGautron

Elections au conseil de la CNAM : FO confirme sa 1ere place !

Pour contacter le SNFOCOS CNAM et nous rejoindre : snfocos.cnam@assurance-maladie.fr

Pour être informé régulièrement, suivez aussi nos camarades sur LIAM



**AUX ELECTIONS DE REPRESENTANTS DU
PERSONNEL AU CONSEIL DE LA CNAM DU 4
FEVRIER 2022, VOUS AVEZ CONFIRME FO
COMME PREMIER SYNDICAT**



Comment FO ne pourrait pas vous remercier, lorsque vous faites de nous depuis plusieurs années, la principale organisation syndicale sur laquelle vous portez votre confiance ! Cela vient à nouveau de se vérifier dans le résultat de ces dernières élections même s'il nous faut reconnaître que 55% du personnel a fait le choix de ne pas voter !

A cela sans doute diverses raisons : une instance pouvant paraître éloignée du personnel ; et/ou une période sanitaire et un télétravail (4 jours par semaine) peu propice à des élections, ne permettant notamment pas aux candidats de faire campagne ; et/ou un désintérêt croissant pour le vote électronique....

Quelles qu'en soient les raisons, soyez certains, que votre représentant FO titulaire et votre représentante FO suppléante (élus dans le collège des employés) seront les représentants de tous les agents (les 10175 salariés des 17 établissements de la CNAM, et l'ensemble des agents de l'assurance maladie) !

Le fait d'être représentatif dans les trois collèges nous en donne la force et la responsabilité. Mais aussi celle de rechercher l'unité d'action avec tous les autres syndicats qui partagent notre volonté de résistance aux attaques contre la Sécurité sociale et son personnel.

Au regard des résultats ci-après :

	EMPLOYES	CADRES	PRATICIENS CONSEILS	TOTAL
TAUX DE VOTANTS	39,43%	47,17%	54,79%	44,58%
SUR LA BASE DES VOTANTS, LES SYNDICATS OBTIENNENT EN POURCENTAGE DES VOIX :				
FO	42,77%	18,88%	15,49%	28,49%
CGT	29,19%	31,35%	3,79%	24,35%
CFDT	21,82%	25,43%	10,94%	20,67%
CFTC	6,21%	9,02%	1,08%	6,05%
CGC		15,29%	68,68%	20,41%

FO progresse par rapport aux précédentes élections :

- ✚ Du conseil CNAM en février 2018, de 2,16% dans le collège des employés et de 1,43% dans le collège des cadres ;
- ✚ Du CSEC du début 2020, de 5,12% dans le collège des employés et de 3,98% dans le collège des cadres.

De par ces résultats, vous disposez d'un représentant du personnel FO (et sa suppléante) élu par le collège des employés (le second siège revient à la CGT qui aura un second représentant élu par le collège des cadres. La CGC obtient le siège, élu par le collège des praticiens conseils)

Le mandat que vous venez de confier à vos représentants FO du personnel (titulaire et suppléante) au conseil de la CNAM est de :

- ✚ Combattre les conséquences de la future COG 2023/2027 et des Lois de Financement de la Sécurité Sociale ;

- ✚ **D**éfendre les organismes, contre les fusions et mutualisations (au sein du réseau ou en interbranche);
- ✚ **C**ombattre les budgets d'austérité découlant notamment des LFSS;
- ✚ **C**ombattre les suppressions de postes ;
- ✚ **C**ombattre les fermetures de sites et maintenir les structures, les services, les affectations de chacun ;
- ✚ **D**éfendre et maintenir les accueils dans les organismes et sites ; contre les accueils fusionnés du style Maison France Service ;
- ✚ **D**éfendre nos missions premières, celles qui garantissent nos emplois ;
- ✚ **M**aintenir et respecter nos trois conventions collectives nationales

**Ce mandat est de défendre la sécurité sociale, son personnel,
ses structures et ses missions !**

Nous espérons par nos actes, nos interventions, nos revendications, convaincre le plus grand nombre à nous apporter et/ou maintenir leur confiance pas seulement au moment d'élections professionnelles, mais aussi par l'organisation du plus grand nombre et l'adhésion à notre syndicat.



Info Partenaire :

WEBINAIRE PRÉVENTION



Dans le cadre du cycle « **Les Matinales Prévention AÉSIO mutuelle** », notre partenaire **AÉSIO** organise un webinaire gratuit et ouvert à tous le vendredi 25 février 2022 de 9h à 11h ([Cliquez ici pour vous inscrire](#)).

Ce webinaire sera dédié au 9 principes généraux de la démarche de prévention, en lien avec le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Animé par un intervenant en Prévention des Risques Professionnels au sein du cabinet CAPICONSULT, il permettra notamment aux membres des CSSCT d'obtenir une information rapide et interactive, ou quelques rappels pour les plus aguerris.

Pour rappel : Si le thème vous intéresse, n'hésitez pas à vous inscrire. En effet même si vous ne pouvez pas y assister en direct, le fait d'être inscrit est le seul moyen d'avoir accès au replay.

A noter dans vos agendas, les prochains thèmes du cycle :

- vendredi 25 mars sur la thématique du harcèlement au travail
- vendredi 29 avril sur le droit à la déconnexion.

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

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

4 mars 2022 :
INC Famille

8 mars 2022 :
Bureau National du
SNFOCOS
RPN Travail à distance

5 et 6 avril 2022 :
Commission exécutive du
SNFOCOS

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



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