



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

La lettre de La Michodière

N°18-2022 – 5 mai 2022

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



EDITO

Le fiasco de la négociation salariale

Cette semaine l'employeur a mis à la signature des organisations syndicales **un minuscule protocole d'accord** qui prévoit pour les salariés qui ont atteint le **plafond de leur plage salariale** de pouvoir encore prétendre à un ou deux pas de compétence. Cela ne concerne que très peu de personnes. **Voilà tout ce qu'il reste de la négociation salariale** où l'ensemble des organisations syndicales appelait en commun à **l'augmentation générale de la valeur du point**. Voilà où en est arrivé le niveau du dialogue social. Quel gâchis et quel **manque de respect pour les salariés**.

La négociation salariale s'achève dans un fiasco. Pour vous informer au mieux en voici les conclusions.

① L'Etat a accordé une enveloppe à l'UCANSS afin de **rattraper les plus bas salaires** qui n'atteignent même pas la valeur du SMIC. Aucun syndicat n'a signé cet accord, c'est à l'employeur lui-même de prendre la responsabilité de payer à hauteur de la loi ses salariés ! Nous n'en serions pas là si les pouvoirs publics et l'UCANSS ne nous avaient pas privé d'augmentation générale depuis plusieurs années. **Ils portent la responsabilité de cette situation, les premiers pour refuser obstinément d'allouer des moyens, le second – notre employeur – qui applique sur la RMPP son dogme : tout pour l'individuel, rien pour le collectif.**

② L'ensemble des syndicats n'a pas signé non plus la **prime de 200€** que les pouvoirs publics ont fini par consentir à **la place de l'augmentation de la valeur du point qui était la revendication de tout le personnel**. Face à la grogne générale, à la mobilisation forte des salariés, et malgré le quoi qu'il en coûte, malgré les remerciements, malgré l'inflation voilà ce qu'a lâché l'Etat : 2 pleins d'essence !

Là encore l'employeur va prendre une décision unilatérale pour verser en juillet cette prime qu'aucun syndicat n'a signé.

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG

Pages 2 et 3 : INC
Retraite du 5 mai 2022

Pages 4 à 7 : INC AT/MP
du 5 mai 2022

Page 8 : Agenda

③ Et donc enfin, non content de tous ces accords non signés sur cette **désastreuse politique salariale**, l'employeur profite de l'occasion pour nous proposer de signer ce « re-plafonnement » évoqué au début de cet article pour que peut être un jour quelques salariés puissent bénéficier d'un pas de compétence en fin de carrière et tout cela sans bien sûr aucun budget supplémentaire ! Bref **cela n'a rien à voir avec la négociation salariale**, il s'agit simplement d'un ajustement réglementaire.

Qu'il plaise à certains de signer un tel accord. Au SNFOCOS nous restons **cohérents** et **fidèles** à notre revendication - **AUGMENTER LA VALEUR DU POINT** -et nos valeurs ainsi qu'à nos engagements du début de cette intersyndicale.

Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS



INC Retraite du 5 mai 2022

Questions du SNFOCOS

M. le Directeur,

A l'occasion de cette INC, le SNFOCOS souhaite vous interpellier sur les points suivants :

D'une part, la Branche retraite voit son activité depuis de longs mois impactée par la mise en place de nouveaux outils informatiques.

A chaque intervention en INC du SNFOCOS et des autres organisations syndicales sur ce sujet, il nous est répondu que tout va bien dans le meilleur des mondes.

Nous souhaitons donc que lors de l'INC du 5 mai 2022 nous soit présenté un état des lieux des dysfonctionnements informatiques, les outils touchés et en parallèle l'incidence de ces dysfonctionnements sur la production.

D'autre part, alors que les travaux préparatoires aux COG ont débuté dans toutes les branches, nous souhaitons avoir un bilan de la COG en cours, notamment en termes de trajectoires d'effectifs.

Dans le prolongement de ce bilan, nous souhaitons que la CNAV nous présente ses ambitions pour la prochaine COG, notamment la trajectoire qu'elle entend revendiquer auprès de la tutelle.

Vous ne serez pas surpris dans la mesure où nous sommes opposés aux COG, mais nous attendons de la CNAV qu'elle défende son personnel et que cette COG ne soit plus marquée par de nouvelles restitutions de postes.

Enfin, et à titre accessoire, alors que des négociations sont en cours à l'UCANSS au sujet du travail à distance, il nous a été indiqué que sur certains points, les Caisses Nationales ont des positions divergentes. Nous

souhaiterions donc que la CNAV nous présente ses orientations en la matière, mais surtout les lignes rouges qu'elle ne souhaite pas voir dans son réseau.

Nous vous remercions.

Déclaration du SNFOCOS

M. le Directeur,

D'une part, la Branche retraite voit son activité depuis de longs mois impactée par la mise en place de nouveaux outils informatiques.

On peut raisonnablement se satisfaire de l'engagement de la branche sur des travaux menés visant à la modernisation de notre informatique.

Dans l'absolu, les salariés entendent dans la modernisation de l'outil, une amélioration dudit outil.

Malheureusement, nous ne pouvons que constater une multiplication non seulement des difficultés à appréhender les nouvelles procédures de travail mais également des dysfonctionnements d'accessibilités aux outils.

Des pannes répétitives engendrent un profond malaise chez les agents qui se sentent empêchés d'effectuer leur travail quotidien.

Les lignes managériales ne peuvent plus que constater ces empêchements et sont à court d'arguments visant à sécuriser et rassurer leurs équipes.

A chaque intervention en INC du SNFOCOS et des autres organisations syndicales sur ce sujet, il nous est répondu que tout va bien dans le meilleur des mondes.

Nous souhaitons donc que lors de l'INC du 5 mai 2022 nous soit présenté un état des lieux des dysfonctionnements informatiques, les outils touchés et en parallèle l'incidences de ces dysfonctionnements sur la production.

D'autre part, alors que les travaux préparatoires aux COG ont débuté dans toutes les branches, le SNFOCOS vous rappelle que notre Branche, de même que les autres, souffre d'un manque criant et croissant de moyens humains, matériels et financiers pour mener à bien ses missions de service public dans de bonnes conditions. Une allocation de moyens supplémentaires nous semble être une demande légitime, a fortiori à la lecture de votre présentation sur l'évolution de l'offre de service.

Nous attendons donc de la CNAV qu'elle défende son personnel et que cette COG ne soit plus marquée par de nouvelles restitutions de postes.

Nous vous remercions.



INC ATMP du 05 mai 2022

Questions du SNFOCOS

Madame la Directrice des Risques Professionnels,

A l'occasion de cette INC ATMP, nous souhaitons vous interpeller sur les points suivants :

S'agissant du volet prévention, vous nous présentez une évaluation des programmes de prévention. Le faible taux de réponses démontre déjà en soi un biais mais en plus vous présentez des analyses sans présenter les questions associées ni le nombre ou le taux de répondants sur les questions, ni s'il s'agissait de questions ouvertes ou fermées.

Illustrations :

- le volet « appropriation » ne différencie pas les répondants et amalgame les entreprises et les préventeurs.
- Sur les résultats de TMP Pros (p22), à quoi correspond le « N » ? Que faut-il comprendre dans la ligne « Dialogue social » quand vos chiffres indiquent 49,3% pour la COG 2014 et 38% pour la COG 2018 ? Que le dialogue social a diminué dans l'entreprise à cause de TMS Pros ?

Sur les offres de services, vous mettez en avant que pour TMP Pro et Risque chimique pro, ce sont seulement 6% des entreprises éligibles qui ont bénéficié d'un SP TPE sans expliquer si ce chiffre tient au manque de dotations ou à d'autres critères, ni préciser ce que la DRP prévoit comme action correctrice. Qu'en est-il ?

S'agissant du volet réparation, le SNFOCOS a interpellé la DRP à plusieurs reprises au sujet des enquêteurs ATMP, notamment lors de l'INC du 20 mai 2021, pour regretter que la DRP ne présente pas *le dispositif national de formation continue mis en place à destination des enquêteurs ATMP, alors même qu'il avait été présenté succinctement à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle* ».

Nous vous avons de nouveau interpellé sur les enquêteurs lors de la dernière ATMP et nous apprécions le fait qu'un point soit enfin fait en INC sur ces enquêteurs.

Pour autant, le document support ne répond pas à nos attentes.

L'arrêté du 4 novembre 2020 a certes prévu une mise à jour et une réactualisation des connaissances, mais l'arrêté, le contenu de la formation et les lettres réseau ne prennent pas en compte le terrain. Sans parler des assurés en situation d'illectronisme, voire d'illettrisme, les enquêteurs sont régulièrement confrontés à des situations difficiles (baisse voire absence de revenus de substitution, dépression, colère, deuil...) qui ne facilitent pas les investigations (a fortiori lorsqu'il est demandé de les faire par téléphone). Mais aucun accompagnement n'est prévu pour eux (alors même qu'ils sont exposés à des marqueurs de RPS). A quand une réelle prise en compte de ce volet ?

Au niveau de la branche maladie, un groupe de travail avait été constitué pour mener une réflexion sur les attendus du métier et l'objectivation des compétences requises du CIS. Partant notamment du constat de

l'hétérogénéité des niveaux de qualifications et des politiques locales, il en est découlé le projet de créer l'emploi de « délégué numérique en santé », futur intitulé de l'emploi des CIS, doté (comme pour les DAM) d'un CQP valorisé notamment par une harmonisation des compétences, des attendus d'emploi et des niveaux de rémunération. A quand pareil chantier et pareille prise de position pour les enquêteurs ?

De facto, les agents agréés assermentés manquaient déjà de reconnaissance au sein de l'institution (pour rappel, il n'existe ni CQP ni homogénéisation des niveaux alors même qu'une formation initiale existe depuis des années), la CNAM est venue créer un poste qui, à terme, pourrait aboutir à l'extinction du métier. Après tout, à quoi bon « investir » dans un AAA quand il est possible de recycler à moindre coût un technicien ?

En tout état de cause, que ce soit la formation initiale ou la formation continue, cela ne répond pas aux demandes et attentes du personnel en matière d'accès à la formation professionnelle. Nous vous avons d'ailleurs sollicité sur ce point lors de la précédente INC et nous réitérons nos propos : à quand une politique volontariste de formation professionnelle permettant de favoriser l'employabilité des salariés (sur les postes actuels et éventuels), mais aussi de les aider à construire des parcours professionnels en interne (par ex via des passerelles entre réparation tarification et prévention) ?

Et nous réitérons notre question : à quand des CQP au sein de la branche ATMP ?

Enfin, **s'agissant du volet tarification**, l'expérimentation d'une gestion centralisée de la tarification grands comptes a débuté voici 1 an au profit de 16 entreprises. Aucune information n'est présentée ni relayée depuis que ce soit sur la charge de travail, l'accompagnement des salariés, l'impact sur les organismes...

Plus largement, le volet tarification est trop peu mis en avant en INC, la CNAM ne présentant jamais de données de situation. Qu'en est-il de la situation de cette expérimentation et plus largement des perspectives au niveau de la tarification ?

Nous vous remercions des réponses que vous nous apporterez en séance sur l'ensemble de ces points.

La délégation du SNFOCOS à l'INC ATMP

Déclaration du SNFOCOS

Madame la Directrice des Risques Professionnels,

A l'occasion de cette INC ATMP, nous avons souhaité vous interpeller sur certains points via des questions préalables. Nous allons revenir sur certaines pour les expliciter :

S'agissant du volet prévention, outre les interrogations relatives à l'évaluation des programmes de prévention, qu'en est-il des travaux préparatoires à la COG et de l'impact de cette évaluation sur les ambitions et les moyens de la DRP ?

Vous ne serez pas surprise dans la mesure où nous sommes opposés aux COG, mais nous attendons de la DRP, et plus largement de la CNAM, qu'elle défende son personnel et que cette COG ne soit plus marquée par une baisse de moyens, a fortiori par de nouvelles restitutions de postes.

S'agissant du volet réparation, le SNFOCOS a interpellé la DRP à plusieurs reprises au sujet des enquêteurs ATMP, notamment lors de l'INC du 20 mai 2021, pour regretter que la DRP ne présente pas *le dispositif national de formation continue mis en place à destination des enquêteurs ATMP, alors même qu'il avait été présenté succinctement à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle* ».

Nous vous avons de nouveau interpellé sur les enquêteurs lors de la dernière ATMP et nous apprécions le fait qu'un point soit enfin fait en INC sur ces enquêteurs.

Pour autant, le document support ne répond pas à nos attentes.

Nous mettons régulièrement en avant lors des INC la perte d'attractivité des métiers, la perte de sens chez nos collègues, le turn over, autant de signaux qui devraient alerter la CNAM et la DRP afin de mettre en œuvre des moyens humains (via des embauches pérennes) et financiers (via une revalorisation des niveaux d'embauche et d'exercice des métiers de la branche, conjuguée à une revalorisation significative de la valeur du point).

Or, nous constatons que les réponses apportées ne sont pas à la hauteur et sont en décalage avec les pratiques des organismes. Comme nous le disions l'an dernier :

- d'une part, « *L'enjeu d'homogénéisation des pratiques en matière d'enquête ATMP n'est pas nouveau et a été régulièrement porté par les enquêteurs et par les organisations syndicales, sans qu'aucune suite ne soit donnée* »
- d'autre part, « *de nombreux collègues ont expliqué avoir dû faire évoluer leurs pratiques et/ou adapter les supports d'enquête à la demande de leurs organismes et/ou des C2RMP à cause de la redondance générée au niveau des documents numérisés et transmis.* »

L'arrêté du 4 novembre 2020 a certes prévu une mise à jour et une réactualisation des connaissances, mais l'arrêté, le contenu de la formation et les lettres réseau ne prennent pas en compte le terrain. Sans parler des assurés en situation d'illectronisme, voire d'illettrisme, les enquêteurs sont régulièrement confrontés à des situations difficiles (baisse voire absence de revenus de substitution, dépression, colère, deuil...) qui ne facilitent pas les investigations (a fortiori lorsqu'il est demandé de les faire par téléphone). Mais aucun accompagnement n'est prévu pour eux (alors même qu'ils sont exposés à des marqueurs de RPS).

Et c'est sans compter sur les volumes d'enquêtes. En effet, il n'est pas rare que les caisses aient plusieurs mois de retard et choisissent de notifier des refus « conservatoires » qu'elles notifient au salarié uniquement selon la nature de la tarification appliquée à l'employeur.

Certaines caisses ont fait émerger ces dernières années une pratique que nous jugions déviante : créer une zone grise entre les investigations par questionnaires relevant du gestionnaire et les investigations relevant des agents agréés assermentés (AAA). Comment ? En demandant aux gestionnaires d'appeler les parties pour obtenir des compléments d'information. Au lieu de dégager des moyens et/ou au lieu d'aménager les

textes pour étendre les délais, la CNAM et le Ministère ont décidé d'avaliser et d'étendre cette pratique en l'institutionnalisant via un « agrément de validation de l'expérience ».

Si le SNFOCOS insiste là-dessus, c'est que la CNAM montre qu'elle peut (quand elle le veut ou quand elle en a besoin plus probablement) faire bouger les lignes. Un groupe de travail avait ainsi été constitué pour mener une réflexion sur les attendus du métier et l'objectivation des compétences requises du CIS. Partant notamment du constat de l'hétérogénéité des niveaux de qualifications et des politiques locales, il en est découlé le projet de créer l'emploi de « délégué numérique en santé », futur intitulé de l'emploi des CIS, doté (comme pour les DAM) d'un CQP valorisé notamment par une harmonisation des compétences, des attendus d'emploi et des niveaux de rémunération. A quand pareil chantier et pareille prise de position pour les enquêteurs ?

De facto, les agents agréés assermentés manquaient déjà de reconnaissance au sein de l'institution (pour rappel, il n'existe ni CQP ni homogénéisation des niveaux alors même qu'une formation initiale existe depuis des années), la CNAM est venue créer un poste qui, à terme, pour aboutir à l'extinction du métier. Après tout, à quoi bon « investir » dans un AAA quand il est possible de recycler à moindre coût un technicien ?

En tout état de cause, que ce soit la formation initiale ou la formation continue, cela ne répond pas aux demandes et attentes du personnel en matière d'accès à la formation professionnelle. Nous vous avons d'ailleurs sollicité sur ce point lors de la précédente INC et nous réitérons nos propos : les enquêteurs d'une part, et le personnel de la branche plus largement souffre d'un accès restreint à la formation professionnelle et aux fonds mutualisés. Le SNFOCOS ne peut que constater avec regret le manque d'ambition et/ou d'engagement de la branche en la matière. Pas de CQP, pas d'accompagnement à la mobilité et/ou à l'évolution professionnelle, pas de passerelle...autant de maux qui nuisent à l'attractivité de la branche. A quand une politique volontariste de formation professionnelle permettant de favoriser l'employabilité des salariés (sur les postes actuels et éventuels), mais aussi de les aider à construire des parcours professionnels en interne (par ex via des passerelles entre réparation tarification et prévention) ?

Et nous réitérons notre question : à quand des CQP au sein de la branche ATMP ?

Enfin, **s'agissant du volet tarification**, nous comptons sur la DRP pour prévoir des points de situation au moins 1 fois par an.

La délégation du SNFOCOS à l'INC ATMP



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

POUR ADHÉRER AU SNFOCOS

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/>

NOS PARTENAIRES

AGENDA

5 mai 2022 :
INC Branche retraite

5 mai 2022 :
INC ATMP

10 mai 2022 :
Commission de suivi
Séguir

10 mai 2022 :
RPN Travail à distance

16 mai 2022 :
CPP Encadrement du
SNFOCOS



AG2R LA MONDIALE



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)