



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

La lettre de La Michodière

N°19-2022 – 12 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

HYPOTHÉTIQUE SÉGUR

Le SNFOCOS s'est adressé à plusieurs reprises au Directeur général de la Branche maladie ainsi qu'au directeur de l'UCANSS pour les alerter sur le sujet des « oubliés du Ségur », qu'ils fussent en UGECAM mais bien au-delà dans toute la branche maladie et, suite aux dernières annonces gouvernementales, les nouveaux hypothétiques bénéficiaires des métiers du social dans les autres branches.

« Hypothétiques » semble bien être de mise pour qualifier nos collègues du social que notre employeur et les pouvoirs publics ne semblent pas prêts à traiter sur le même pied d'égalité que leurs homologues exerçant ailleurs qu'à la Sécu.

Le directeur de l'UCANSS, faisant de l'exégèse, exclut les travailleurs sociaux des CARSAT et des CAF d'un possible bénéfice de ce nouveau volet du Ségur à destination des travailleurs sociaux. D'ajouter même leurs nombreux avantages telle que leur folle rémunération au niveau 5B et leur rémunération sur 14 mois !

Encore une belle marque de respect pour le personnel, une de plus, une de trop peut-être.

Nous appelons les travailleurs sociaux à prendre contact avec les structures du SNFOCOS qui continuera à exiger l'application pleine et entière de tout le Ségur de la santé.

Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG

Hypothétique Ségur

Pages 2 et 3 :

Commission de suivi du

Ségur : Après les oubliés,
place aux négligés et aux
exclus ?

Page 4 à 5 : INC Retraite
du 5 mai 2022

Compte rendu du
SNFOCOS

Pages 5 et 6 : INC
AT/MP du 5 mai 2022

Compte rendu du
SNFOCOS

Page 7 : Proches aidants
Comment améliorer
leurs droits ?

Page 8 : InFO militante
du 9 mai 2022

Pour FO, la
revendication ne connaît
pas d'entracte

Agenda



COMMISSION DE SUIVI DU SÉGUR APRÈS LES OUBLIÉS, PLACE AUX NÉGLIGÉS ET AUX EXCLUS ?

Attendue depuis plusieurs semaines, cette commission de suivi a eu notamment le mérite de nous fixer sur les suites du Ségur et de la conférence des métiers de février dernier.

S'agissant des 4 accords actuellement mis en œuvre au profit des seuls salariés des UGECAM, ils couvrent 74% du personnel à travers au moins une mesure. Mais ces mesures génèrent des « dommages collatéraux ». **D'une part**, elles génèrent un « surplus » de cotisations patronales. A priori, pour compenser les enjeux de pertes financières, une dotation de 9 M d'euros aurait été perçue par la Direction des UGECAM fin 2021. **D'autre part**, et c'est un réel problème, l'employeur prend en compte les mesures Ségur dans la détermination du salaire de référence pris en compte pour l'attribution des mesures bas salaires. Concrètement, les bas salaires des UGECAM qui s'attendaient légitimement à cumuler les mesures Ségur et les mesures bas salaires (qui s'appliqueront via des décisions unilatérales des employeurs locaux) ne les cumuleront finalement pas, le complément Ségur venant gonfler le salaire de référence, certains s'en trouveront au-delà de la limite d'éligibilité fixée à 1,15 SMIC. **Enfin**, ces mesures sont attachées à une fonction mais financées sur la base de la SAE 2019.

Partant, alors même que la SAE est révisée chaque année, le Ministère et les ARS continuent de se référer à la SAE 2019 pour attribuer les financements de sorte que ceux qui ne sont pas identifiés sur ladite SAE comme exerçant exclusivement telle ou telle fonction, ceux dont les missions ont évolué sont pénalisés et ceux qui quittent leur métier perdent leur éligibilité. Pour reprendre les propos de la Direction des

UGECAM : il n'y a pas de droit acquis au maintien du complément Ségur.

Cela étant dit, le SNFOCOS avait saisi le DG de la CNAM voici plusieurs semaines en réclamant notamment l'élargissement des mesures de revalorisation salariale à l'ensemble du personnel des UGECAM, et l'extension aux salariés de la branche Maladie dont les emplois correspondent à des métiers couverts par ces revalorisations (les travailleurs sociaux mais aussi les effectifs des centres d'examen de santé).

Nous avons profité de la tenue de la commission pour interpeller l'UCANSS et réclamer un traitement équitable : élargissement à l'ensemble des salariés des UGECAM d'une part et élargissement des dernières mesures aux salariés des CARSAT, CAF et centres d'examen de santé pour les métiers inscrits sur les dernières listes d'autre part.

Interpellé par le SNFOCOS, puis par les autres organisations syndicales, le Directeur de l'UCANSS a douché nos espoirs !

Certes, une « négociation » se tiendra (vraisemblablement le 9 juin pour une mise à la signature fin juin) pour transposer au profit des personnels des UGECAM les mesures annoncées ces dernières semaines, mais l'UCANSS indique que les mesures du LAFORCADE 2 exigent de satisfaire 2 conditions cumulatives : exercer un métier listé d'une part, l'exercer dans une structure d'autre part.

Dès lors, l'UCANSS en arrive à la conclusion que les travailleurs sociaux des CARSAT et des CAF sont exclus des mesures. Et d'ajouter que le métier d'un travailleur social à la Sécu (valorisé au niveau 5B) n'est pas le même que celui exercé dans les établissements et qu'à la Sécu, le personnel est rémunéré sur 14 mois (par opposition aux

travailleurs sociaux relevant des conseils départementaux qui eux seraient donc moins bien rémunérés et ce faisant légitimes à percevoir le complément de rémunération).

Toutefois, l'UCANSS n'apporte aucune explication quand nous lui opposons que d'autres secteurs vont, selon toute vraisemblance, bénéficier des compléments de rémunération, alors même qu'il n'est pas certain que les salariés y satisfassent davantage qu'à la Sécu aux critères supposément cumulatifs. Comme nous l'avons d'ailleurs signalé dans notre déclaration préalable, et comme ce fut repris par les autres organisations syndicales, des salariés relevant de l'APAJH, la PMI ou l'UDAF vont ainsi percevoir la revalorisation de 183 euros net par mois alors même que leurs homologues salariés à la Sécu ne pourront pas y prétendre.

Disons-le : il faut s'attendre à un exode de la part de ceux qui ne sont plus des oubliés mais purement et simplement des exclus !

Et si l'employeur voulait remettre en avant le fait que l'enveloppe de 80 M € dévolue à la classification devait permettre de favoriser l'attractivité des métiers de la Sécu, les annonces

gouvernementales ont confirmé que nous avions raison de dire que c'était insuffisant puisque ce sont 500 millions d'euros qui seront débloqués par le gouvernement pour la mise en place d'une convention collective unique dans le secteur associatif.

A noter à ce sujet que la Direction de l'UGECAM a indiqué lors de la réunion qu'elle a participé à la conférence des métiers en février et a été associée aux travaux menés par l'IGAS, faisant notamment valoir à cette occasion que, compte tenu des spécificités des UGECAM, elle ne souhaitait pas rejoindre cette future CCN unique.

Nous l'avons dit à plusieurs reprises lors des négociations relatives à la classification et cela se confirme : le personnel de la Sécu est bel et bien méprisé par nos dirigeants, et cela ne va pas en s'arrangeant !

Face à cela, le SNFOCOS continue de réclamer une revalorisation significative de la valeur du point, seule mesure couvrant l'ensemble du personnel au même titre que l'ensemble du personnel voit son pouvoir d'achat rogné par l'inflation.

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





INC RETRAITE DU 5 MAI 2022

COMPTE RENDU DU SNFOCOS

Une INC retraite, initialement prévue mi-avril 2022, s'est tenue à l'UCANSS le 5 mai dernier. Son ordre du jour portait sur 3 thèmes mais celui sur le point d'étape SMI a été repoussé.

En préambule, Monsieur VILLARD a répondu aux questions des organisations syndicales.

Ce fut notamment l'occasion pour lui d'indiquer que les mesures bas salaires et le complément d'intéressement constituent des réponses d'urgence, ce qui ne fut pas indiqué lors des négociations avec l'UCANSS, et que si le sujet de la revalorisation de la valeur du point devient prégnant du fait de l'inflation, la négociation ne pourrait être ouverte qu'à l'automne, à l'aune des négociations menées dans la fonction publique.

Au sujet de la future COG et des moyens de la branche, Monsieur VILLARD estime que la question n'est pas tant celle des effectifs que celle de la productivité qui a baissé alors même que la branche est confrontée à une hausse de l'activité de l'ordre de 3%/an à législation constante, du fait du papy-boom.

S'il a expliqué que lors de la négociation de la COG il mettra en avant les conséquences du papy-boom, il a surtout précisé que pour lui, la COG est un outil permettant d'avoir les moyens de mener à bien les missions dévolues à la branche et d'améliorer la qualité du service rendu, plus qu'un outil de régulation à la hausse ou à la baisse des effectifs.

Gageons que la CNAV se rendra compte que pour mener à bien ses missions et améliorer la qualité du service rendu, il faut davantage d'effectifs, tant au contact du public (par exemple pour aller vers eux) que pour traiter les dossiers.

Face aux multiples interpellations traitant de la dégradation des conditions de travail liée aux outils informatiques, il a réitéré les propos tenus lors de la précédente INC. En l'occurrence, la cohabitation entre les outils serait un moindre mal

et un filet de sécurité pour éviter tout risque majeur en cas de krach de l'outil SYRCA. Et d'ajouter que si nous en sommes au milieu de la phase de transition, la CNAV a écouté et pris en compte les remontées des directions de CARSAT en repoussant les échéances (et notamment la bascule qui n'interviendra qu'à partir de septembre, par vagues).

Enfin, sur le télétravail, il a indiqué son souhait de mener au sein de la CNAV une expérimentation qui va être soumise aux organisations syndicales : apporter une réponse au profit de ceux qui n'ont pas accès au télétravail (soit environ 20% du personnel CNAV) en mettant en place la semaine de 4 jours. En l'état, nous n'en savons pas plus car la négociation n'est pas ouverte mais quand nous l'avons interrogé au sujet d'une éventuelle extension dans la branche (voire en interbranche), Monsieur VILLARD a répondu qu'à ce stade, le projet n'a pas vocation à être repris dans le réseau (et de sous-entendre que la position du COMEX pourrait être bloquante pour les organismes locaux). Sur le télétravail stricto sensu, il a réitéré sa position « conservatrice » : il préférerait limiter à 2 jours/semaine le télétravail, sauf situations atypiques (état de santé notamment), pour éviter la perte de sens et la perte du collectif. Mais il serait prêt à faire évoluer sa position selon les données des bilans.

S'agissant de la présentation de l'évolution de l'offre de service et de la politique de RDV, Monsieur VILLARD a expliqué que la CNAV serait pragmatique : l'outil de RDV en ligne doit permettre de relancer l'accès au service public et de revenir à un volume significatif de RDV alors que les volumes ont diminué en 2020 et 2021. Il a ajouté que souvent, les assurés n'ont que quelques questions et que la mise en place du RDV de 20 mn va permettre d'accroître le nombre de RDV utiles, c'est-à-dire ceux qui permettent d'éviter de multiplier les interactions (appels, mails, courriers) entre le réseau et les assurés.

S'appuyant sur le fait qu'avant la crise, les CARSAT assuraient 500 000 RDV/an et que malgré la baisse

de productivité, les primes conventionnelles ont continué d'être versées, il estime que les CARSAT disposent des effectifs suffisants pour absorber la charge de travail.

A noter que Monsieur VILLARD a ouvert la porte à un élargissement des bénéficiaires de la prime de l'article 23 aux techniciens carrière si la branche commence à déployer massivement des RDV carrière, y compris au téléphone.

S'agissant de la production retraite, la Branche est sur un point haut de l'activité avec un rythme très soutenu des entrées de dossiers. Mais la CNAV estime que le niveau de nos stocks n'est pas alarmant dans la mesure où le nombre de dossiers non traités à la date de départ en retraite demandée par l'assuré ne sont pas en augmentation.

Cela représente tout de même 40 000 dossiers soit 40 000 assurés potentiellement sans ressources.

Le SNFOCOS ressort de cette INC quelque peu dubitatif. Les COG ne sont pas des mécanismes automatiques de rendus ou d'accroissement du nombre de poste mais Monsieur Villard indique également que s'il constate une augmentation de charge il n'hésitera pas à négocier les ressources nécessaires.

On voit qu'aujourd'hui, comme hier, la charge est réelle, en augmentation de 3% par an ; on constate que les stocks augmentent, que les collaborateurs de la branche s'épuisent voire se démotivent notamment du fait d'outils défectueux et bloquant leur travail quotidien...pour autant nous n'avons jamais vu les ETP progresser...

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

Sabine Vavasseur, Secrétaire Générale Adjointe en charge des Cadres, de la Branche Retraite et de la Branche AT/MP



Une INC ATMP s'est tenue le 5 mai 2022 à l'UCANSS avec 3 points à l'ordre du jour.

S'agissant des actualités de la branche, la DRP a surtout confirmé que le calendrier des travaux préparatoires à la COG, présenté lors de la précédente INC, reste d'actualité.

En réponse à nos interrogations, elle nous a indiqué qu'il est trop tôt pour avoir une idée du cadrage des moyens, d'autant que les CARSAT sont adossées à 2 branches. En tout état de cause,

INC AT/MP DU 5 MAI 2022

COMPTE RENDU DU SNFOCOS

tous les bilans de la COG actuelle n'ont pas été effectués et/ou présentés aux instances. Une mission IGAS a ainsi débuté voici quelques semaines, pour s'achever en juin après avoir changé avec la DRP et les organismes (CARSAT, CPAM, DRSM et INRS pour ne citer qu'eux). Il faudra donc attendre la prochaine INC pour en savoir davantage, même si nous avons rappelé que nous attendons de la DRP qu'elle défende le personnel de la Branche.

S'agissant du point relatif à la formation des enquêteurs ATMP, il répondait (partiellement) à

une demande du SNFOCOS. En réponses à nos questions écrites et orales, il nous a notamment été indiqué que l'enjeu de la nouvelle formation est d'harmoniser les pratiques (ce qui est rappelons-le mis en avant depuis près de 10 ans, à chaque évolution de la formation et des outils des enquêteurs...en vain jusqu'à présent). Déclarant entendre (voire partager) les éléments présentés par le SNFOCOS quant au besoin d'accompagnement (notamment pour les dossiers sensibles), de formation continue pour les anciens enquêteurs (plus de 5 ans d'expérience), la DRP n'en maintient pas moins ces positions :

- Ce sont l'expérience et l'accompagnement par l'encadrement et les pairs qui préparent et outillent les enquêteurs pour affronter les situations difficiles. Là-dessus, nous avons pu rappeler notamment que le manager, lorsqu'il gère un service risques professionnels, ne connaît pas nécessairement les réalités du métier et n'a pas forcément du temps à dégager. Les enquêteurs sont des humains et, confrontés à des situations difficiles qui sont de moins en moins rares, ils sont affectés. Au final, les enquêteurs sont exposés à des marqueurs de RPS mais ni la DRP ni les organismes n'en prennent la mesure (il suffit de consulter les DUER dans CPAM pour voir que ce point n'est pas évoqué par exemple).
- Les enquêtes à distance confiées aux enquêteurs « AVE » relèvent de dossiers simples et ne remettent pas en cause l'expertise ou la reconnaissance des enquêteurs classiques, pour lesquels la DRP estime investir significativement ces dernières années. Là-dessus, nous avons notamment rappelé à la DRP que lorsqu'un dossier nécessite une enquête, c'est qu'il n'est pas simple (rappelons qu'un dossier simple peut tout simplement bénéficier d'une prise en charge d'emblée, sans instruction).
- La formation continue sous la forme d'une remise à niveau telle que prévue

désormais participe de l'objectif d'harmonisation des pratiques et vient répondre à un enjeu juridique (homogénéité des supports d'enquêtes, sur le fond et la forme). Là-dessus, nous avons rappelé que la demande de formation des anciens enquêteurs est portée par le SNFOCOS de longue date, mais que ce qui est proposé relève davantage d'un formatage que d'une formation continue. Une réelle formation continue vient permettre d'acquérir de nouvelles compétences et/ou connaissances, notamment pour évoluer professionnellement. Et nous en revenons à notre demande visant à la mise en place de passerelles pour que les enquêteurs puissent évoluer vers d'autres fonctions (notamment vers la prévention).

S'agissant enfin de l'évaluation des programmes de prévention, ce fut surtout l'occasion pour la DRP de présenter une série de chiffres et graphiques plus ou moins compréhensibles mais avec l'idée de faire ressortir que les entreprises sont satisfaites (globalement) et que les actions menées par la DRP sont au RDV.

Nous nous sommes saisis de ce moment pour rappeler l'énergie déployée par les ingénieurs conseil et les contrôleurs de sécurité sur le terrain pour peser dans la réussite de ces actions. Nous avons souligné que la structuration de certaines actions, comme TMS Pros par exemple, monopolise énormément de ressources pour un résultat très mitigé. Nous avons enfin demandé que certains choix portant sur la déclinaison de cette action ne soient pas reconduits l'année prochaine.

Enfin, comme souvent en INC, c'est un gout d'inachevé qui reste face aux décalages entre le discours de la Caisse Nationale et les remontées portées par le personnel via les organisations syndicales.

La Délégation du SNFOCOS : Chafik El Aougri, Sabine Vavasseur et Jean-marc Baldi



PROCHES AIDANTS

COMMENT AMÉLIORER LEURS DROITS ?

SECTEUR PROTECTION SOCIALE COLLECTIVE FO

En France, environ 11 millions de personnes viennent régulièrement en aide à un proche en perte d'autonomie ou handicapé, à titre non professionnel. Derrière la notion de proches aidants [*] se trouve une multitude de profils hétérogènes en fonction de la situation professionnelle (six aidants sur dix exercent une activité professionnelle), du genre (une majorité d'aidants sont des femmes), de l'âge (l'âge moyen d'entrée dans l'aidance est de 39 ans), ou encore du type d'aide apportée (aide aux soins, soutien psychologique...).

Un sujet incontournable à l'heure du tournant démographique

Si les proches aidants sont souvent dans l'ombre (seul un aidant sur quatre a informé son employeur de sa situation d'aidance), nombre d'études ont, ces dernières années, pointé les écueils auxquels ils sont confrontés : parcours du combattant pour obtenir des aides, difficultés à concilier vie professionnelle et aidance, incidences sur la carrière, renoncement aux soins faute de temps. En outre, les périodes de confinement ont accentué les charges pesant sur nombre d'aidants. La question des proches aidants s'inscrit comme un sujet incontournable avec le vieillissement de la population et le tournant démographique de 2030. Selon les estimations, un salarié sur quatre sera aidant à cette date, d'où la nécessité d'améliorer leurs droits.

Des droits encore restrictifs et méconnus

Parmi les droits figure le congé de proche aidant. Peu utilisé car méconnu, faiblement indemnisé et soumis à des conditions d'accès restrictives, le dispositif a été assoupli (la condition de perte d'autonomie d'une particulière gravité ne sera plus nécessaire) et son indemnisation revue à la hausse (alignement sur le Smic) avec la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022. D'autres droits existent au profit des proches aidants, mais ils restent restrictifs (majoration de trimestres pour la retraite...) et peu effectifs (droit au répit). Depuis 2019, une obligation de négocier sur ce thème existe au niveau de la branche, ouvrant aux interlocuteurs sociaux la possibilité d'améliorer les droits des proches aidants (aménagement du temps de travail, plateformes de services...), mais peu d'accords ont été conclus.

Enfin, le renforcement des droits des proches aidants ne doit pas faire oublier la nécessité de recruter de nombreux aidants professionnels au service des personnes en perte d'autonomie et l'urgence de renforcer l'attractivité de ces métiers.

[Voir sur le site de Force Ouvrière](#)



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/>

INFO MILITANTE DU 9 MAI 2022

POUR FO, LA REVENDICATION NE CONNAIT PAS D'ENTRACTE



En amont ou au lendemain du scrutin de la présidentielle, à quelques jours de la nomination d'un nouveau gouvernement, à quelques semaines des élections législatives... Hors de ce calendrier politique, le travail syndical de FO demeure. Prenant l'initiative d'un courrier adressé dès le 25 avril aux quatre autres confédérations syndicales, FO y dresse la liste, non exhaustive, de ses revendications : la hausse immédiate des salaires, à commencer par le Smic, au-delà du seul rattrapage de l'inflation passée, la hausse du point d'indice de la fonction publique, la défense des services publics, la défense des retraites, de la Sécurité sociale, ou encore une politique économique favorisant le droit à un emploi pérenne, à temps plein, de qualité et justement rémunéré, pour les jeunes dès l'entrée dans la vie active et pour les seniors jusqu'au départ en retraite. Conformément au mandat que lui a confié le CCN, la confédération s'est adressée à ses homologues afin d'examiner les possibilités d'actions communes, efficaces sur des bases revendicatives claires, sur le sujet des retraites en particulier.

Le recul de l'âge de départ en retraite, c'est toujours non !

Car, constate FO, le président réélu, Emmanuel Macron, porte désormais clairement l'objectif du recul de l'âge légal de départ à la retraite, la remise en cause des régimes existants. Ce à quoi s'oppose FO a encore rappelé, le 24 avril, le secrétaire général, Yves Veyrier. Si pour l'instant, aucun projet officiel sur les retraites n'est mis sur la table, l'exécutif annonce une réforme et évoque quelques grandes lignes, tel le recul de l'âge de départ, à 65 ou 64 ans. L'actuel ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, n'a pas hésité à déclarer quant à lui le 25 avril, tout en évoquant la nécessité de discussions et de dialogue, qu'il ne pouvait pas apporter la garantie d'un prochain non-recours au 49-3. Cet article de la Constitution avait été utilisé le samedi 29 février 2020 pour faire passer en force, sans débat ni vote de l'Assemblée, le projet de réforme de système universel par points, finalement suspendu le 16 mars 2020. Dès la mobilisation du 21 septembre 2019, FO a été à l'avant-poste de la contestation de cette réforme structurelle, infondée et réduisant les droits. Pendant quatre mois, par des grèves et des manifestations massives, les travailleurs, jeunes, actifs et retraités, avaient dit leur rejet d'une telle réforme.

VALÉRIE FORGERONT, Journaliste à L'inFO militante

AGENDA

16 mai 2022 :
CPP Encadrement du
SNFOCOS

17 mai 2022 :
RPN Convention
collective des PC

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

Amundi | Épargne Salariale
& Retraite

OCIRP
protéger. agir. soutenir