



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

# La lettre de La Michodière

Numéro spécial ADD – 25 mai 2022

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



**POUR UN SYNDICALISME DE  
NÉGOCIATION, PRAGMATIQUE,  
CONSTRUCTIF, EXIGEANT, PROCHE  
DU TERRAIN**

**VOTEZ SNFOCOS !**

## SOMMAIRE

**Pages 1 et 2 :** Pour un syndicalisme de négociation, pragmatique, constructif, exigeant, proche du terrain, votez SNFOCOS

**Pages 3 à 5 :** Responsabilité des DCF et Directeurs : à sa demande, le SNFOCOS rencontre la DSS

**Pages 5 à 7 :** ADD – Parcours en berne, mobilité réduite, GPEC aux abonnés absents : contre l'immobilisme, faites le choix du SNFOCOS !

**Pages 7 à 9 :** ADD des ARS  
Le SNFOCOS défend vos droits collectifs et individuels

Votez pour une liste de candidat(e)s qui ont exercé, chacune et chacun, des fonctions d'Agent de direction (ADD) dans plusieurs organismes, couvrant toutes les Branches et les différentes fonctions d'ADD au sens de la classification des ADD (Directeur, DA, DCF, sous-Directeur).

Ces candidat(e)s, 3 femmes et 1 homme, ont ainsi une grande pratique de ce qu'est un ADD, de ses responsabilités, contraintes, besoins, et de l'évolution du métier.

En ce sens elles et ils sauront traiter, pour promouvoir les intérêts des ADD, tout type de situation, collective ou individuelle, au sein de la Commission paritaire nationale d'interprétation (CPNI) (des textes conventionnels en vue de leur bonne application) pour la constitution de laquelle nous sommes appelé(e)s à voter.

Cette élection servira par ailleurs à calculer la représentativité des syndicats d'Agents de direction, et donc leur poids lors des négociations conventionnelles propres aux ADD.

A cette fin de négociation, voter pour le SNFOCOS, c'est voter pour un syndicat libre et indépendant de tout pouvoir politique, dont la seule boussole est la défense des intérêts des ADD.

En ce sens le SNFOCOS n'a jamais signé de texte au rabais, n'a jamais été non plus dans une attitude d'opposition, mais, au contraire, a été déterminant pour l'avancée et la signature de textes protecteurs et promoteurs des ADD : le protocole de Juillet 2005, convention de septembre 2018, la création de notre

complémentaire santé nationale en 2011 ou encore la mise en place, en 2021, de l'aide aux aidants permettant aux salarié(e)s de l'Institution de consacrer du temps à leurs proches dépendants.

Nous nous distinguons donc d'un syndicalisme qui ne signe jamais rien, ou d'un syndicalisme, au contraire, qui est prêt (en le proclamant même parfois) à tout signer sans même exiger de vraie négociation sur les textes proposés par l'employeur.

Nous nous différencions également d'un syndicalisme qui n'apparaît qu'au moment des élections, mais qui, le reste de l'année, reste muet sur le sujet des ADD.

Pour notre part, nous nous faisons une obligation d'informer très régulièrement toutes et tous les ADD autour de nos réflexions, propositions, pas seulement d'ailleurs concernant la catégorie des ADD, mais aussi de l'ensemble des catégories, de façon que chaque ADD, et c'est important dans son métier, appréhende la problématique, de notre point de vue, touchant toutes et tous les salarié(e)s de l'Institution.

Enfin le SNFOCOS a toujours cherché, cherche et cherchera toujours, l'unité des organisations syndicales d'ADD, de façon à aboutir à des textes ambitieux majoritaires du point de vue des syndicats d'ADD !

[Sous ce lien](#), vous trouverez nos positions, et notamment celles qui motivent un toilettage nécessaire de nos textes conventionnels, entre autres :

- le classement des Caisses en supprimant la catégorie D (dans le passé il y avait même une catégorie E qui a été supprimée), et en faisant remonter les Caisses visées, ainsi qu'un nombre substantiel de celles des autres catégories, dans la catégorie immédiatement supérieure.
- la revalorisation des coefficients de base, dont ceux des emplois de pleine direction, afin de reconnaître les responsabilités particulières de cette fonction et de faciliter les candidatures sur ces postes.
- la prise en compte, dans la rémunération, des missions et responsabilités confiées aux Add, en sus de ce que prévoit leur fonction « de base ».
- une vraie parité hommes-femmes, dans l'accès aux emplois de directeur (trice), ainsi que la prise en compte de la période de congé maternité, voire parental, dans la période ouvrant droit à la part pérenne ou la part variable.
- la garantie de vrais parcours lorsque les ADD acceptent d'aller en Ars ou dans les Régimes spéciaux, ainsi qu'un retour possible et favorisé au sein de Régime général.
- le renforcement de la protection juridique des ADD.
- un accès réel, sans discrimination, des Directeurs comptables et financiers aux postes de pleine direction.
- un renforcement de l'accompagnement à la mobilité, et la mise en place d'une vraie GPEC permettant de vraies perspectives pour les ADD (nous avons insisté en ce sens au sein de la mission Rey).
- une vraie prise en compte des situations individuelles difficiles et les traiter avec bienveillance, à l'heure où les ADD sont soumis à des contraintes de plus en plus fortes : nous avons, à cette fin, mais cela ne suffit pas, contribué à la création du système de médiation propre aux ADD et sis à l'Ucanss.

**Le SNFOCOS se tient à votre écoute et à votre disposition pour faire évoluer nos dispositifs conventionnels, que nous avons construits et qu'il faut moderniser !**

**VOTEZ SNFOCOS !**



# RESPONSABILITÉ DES DCF ET DIRECTEURS: À SA DEMANDE, LE SNFOCOS RENCONTRE LA DSS

## RÉFORME DE LA RESPONSABILITÉ DES DCF : DILUTION DES RESPONSABILITÉS OU SOURCE DE CONTRAVENTION : UNE RÉFORME QUI NE CONVAINC PAS

La responsabilité personnelle et pécuniaire des DCF (Directeurs Comptables et Financiers) d'organismes de Sécurité sociale est depuis des décennies le symbole de notre indépendance sur la gestion des fonds et un levier pour que nous ayons les moyens de garantir une utilisation régulière de ceux-ci.

L'ordonnance du 23 mars 2022 fixe un nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics.

Sur les attendus de la réforme, force est de dire qu'ils sont flous. Nés dans le giron du ministère des finances – où les comptables exercent à l'extérieur des collectivités dont ils tiennent les comptes- cette réforme est étendue aux comptables des organismes de sécurité sociale, où nous exerçons nos missions à l'intérieur même d'organismes et où nous sommes placés sous l'autorité hiérarchique des directeurs.

Faut-il y voir une nouvelle marque de la volonté d'étatisation de la protection sociale ? Une incapacité du Ministère des finances à identifier que les modes de fonctionnement de la Sécurité sociale peuvent être différents et tout aussi –plus ?- efficaces que ceux de l'Etat : on peut légitimement se poser la question.

L'objectif de la réforme est de passer d'une responsabilité sans faute et donc quasi jamais mise en cause, à une responsabilité avec faute dont quelque part, on veut nous laisser entendre qu'elle ne le sera pas plus.

Si vous voulez tout savoir, il est attendu de :

- **sanctionner plus efficacement les gestionnaires publics qui**, par une infraction aux règles d'exécution des recettes et des dépenses ou à la gestion des biens publics, **ont commis une faute grave** ayant causé un préjudice financier significatif ;
- **limiter la sanction des fautes purement formelles ou procédurales** qui doivent désormais relever d'une logique de responsabilité managériale ;
- **moderniser d'autres infractions** dont sont actuellement passibles les justiciables de la Cour de discipline budgétaire et financière (CDBF), notamment la **faute de gestion et l'avantage injustifié**, ainsi que le régime spécifique de **la gestion de fait**.

Ces infractions, applicables aux personnels fonctionnaires ou contractuels, seront sanctionnées par des **peines d'amendes plafonnées à six mois de rémunération ou à un mois pour les infractions formelles**. Elles seront prononcées par le juge de manière individualisée et proportionnée à la gravité des faits reprochés, à l'éventuelle réitération des pratiques prohibées ainsi que, le cas échéant, à l'importance du préjudice. »

Bercy doit sûrement penser que les DCF commettant une faute grave ne sont pas sanctionnés dans les organismes de Sécurité sociale. On s'étonne même que ce ne soit pas le cas pour les gestionnaires publics.

La notion de faute de gestion est autrement plus interpellante. Qu'est-ce donc ? Le ministère nous dit que ce n'est pas applicable à la Sécurité sociale.

Nous aimerions le voir écrit clairement dans la circulaire d'application attendue.

On devrait se sentir « rassuré » que les fautes purement formelles ou procédurales relèvent d'une responsabilité managériale dont la sanction est limitée à seulement un mois de salaire. L'Etat cherche-t-il à renflouer ses caisses sur nos salaires ? Qu'est-ce qu'une faute purement formelle ou procédurale relevant d'une responsabilité managériale ? Est-ce qu'un retard dans la production des comptes peut engager ma responsabilité ? Celle de mes agents et de mes cadres aussi ? Car, de ces fautes, nous sommes tous justiciables, du comptable au DCF, mais aussi du technicien au directeur.

Ce système pourrait conduire, soit à tellement diluer les responsabilités qu'elles ne s'appliqueraient plus, soit à multiplier les mises en cause pour des fautes procédurales sanctionnées d'une amende.

Compte tenu des conséquences sur nos métiers, le SNFOCOS a demandé et obtenu un rendez-vous à la DSS pour clarifier les attendus et modalités de cette réforme.

Nous avons appelé le ministère à une grande vigilance sur les points suivants et à clarifier/documenter précisément les conséquences de la réforme.

### Maintenir la stricte séparation de l'ordo et du comptable ?

Quel est le champ de responsabilité propre conservé par le DCF : valeurs, caractère libératoire des paiements, gestion des créances... ? Nous souhaitons que cela soit clairement décrit dans la circulaire d'application à paraître.

### Maintenir l'indépendance du comptable et les moyens de la protéger.

Pour l'indépendance des DCF, il n'y a pas d'éléments de réponse claire. La RPP est supprimée, et remplacée par la responsabilité du directeur et une responsabilité du DCF : Chacun la sienne, nous dit le ministère qui se veut rassurant. Ce n'est pas une co-responsabilité comme pour le contrôle interne. Cela mérite d'être clairement énoncé et que le pouvoir de délégation séparée et non cumulable soit maintenu en l'état.

C'est la garantie de pouvoir exercer un contrôle indépendant sur la dépense.

### Quelle gestion des désaccords ?

La possibilité de demander une réquisition subsiste. Le DCF national a récemment déclaré que la CNAM gèrerait les désaccords, le ministère renvoie à la MNC ? C'est donc à bien cadrer. Cela nous semble fondamental pour la gestion des fonds publics.

### Quel est le seuil de significativité qui fait basculer l'erreur dans la faute ?

L'ordonnance fait référence au budget de l'entité. Nous n'avons de budget que pour la GA et les budgets limitatifs ciblés ( ASS, FNPEIS...). Le risque est-il exclu ou intégré ? Avouez que ça change la donne.

### Quelles seront nos voies de recours en cas de sanction ?

Là aussi il faudra bien le préciser, surtout que certaines procédures demandent le recours obligatoire à un avocat. Ces infractions seront-elles inscrites au casier judiciaire et à quel volet ? la réponse n'est pas encore disponible.

Bref cette réforme nous semble bien complexe pour un apport plutôt limité à la sécurité sociale : à vouloir le changement pour le changement, on risque de s'y perdre. Le ministère et nos caisses nationales se veulent rassurantes, mais la perspective de création d'un droit uniquement jurisprudentiel par la souveraine cour des comptes n'est pas forcément faite pour nous rassurer.

Le SNFOCOS demande que les champs concrets de cette responsabilité soient strictement délimités et illustrés. Cette réforme étant applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2023, nous exigeons en conséquence que l'UCANSS se penche rapidement sur notre convention collective

Si la prime de contrôle des délégataires DCF n'est a priori pas impactée, la prime de responsabilité des DCF et des fondés l'est. Assurance et cautionnement sont remis en cause par la réforme, donc la prime correspondante aussi.

**Nous exigeons que : aucun DCF ou fondé de pouvoir en poste ne subisse une perte de pouvoir d'achat du fait de cette réforme. Toute perte financière doit être compensée.**

**Nous exigeons que le nouveau régime de responsabilités soit accompagné d'une**

**Le SNFOCOS vous représente et défend vos droits. Syndiquez-vous !**

**valorisation de celle-ci compte tenu du risque d'amende encouru, même sur des fautes « procédurales ».**

Nous constatons au fil des vacances de poste que les postes de DCF font de plus en plus l'objet d'un 2ème, 3ème appel. La question de l'attractivité des fonctions de DCF reste donc posée avec plus d'acuité encore que précédemment et elle relève de l'UCANSS.

Les directeurs sont impactés à même hauteur.

Nous voulons le maintien du statut de cadre dirigeant des DCF pour l'équilibre des pouvoirs et une revalorisation des fonctions des directeurs et DCF et fondés : en coefficients de base et développé et en accroissant les parts variables des directeurs et DCF/fondés.



Crédits : Getty Images

## **AGENTS DE DIRECTION (ADD) : PARCOURS EN BERNE, MOBILITÉ RÉDUITE, GPEC AUX ABONNÉS ABSENTS**

**CONTRE L'IMMOBILISME FAITES LE CHOIX DU  
SNFOCOS !**

L'UCANSS s'obstine à ne rien vouloir céder du point de vue de l'évolution de notre classification, ni de celle du classement des organismes de Sécurité Sociale.

« Expérimentations », « nouvelles » organisations du travail, « pilotage en direct » par les caisses nationales ... sans oublier ce que nous réservent les « recommandations » de la « Mission IGAS-IGF » ... quelles sont les perspectives de parcours professionnel pour un agent de direction ?

A l'heure où la notion de parcours se veut être « valorisée » et « dynamisée » dans le cadre d'une

« gestion prévisionnelle des emplois et compétence », l'UCANSS nous éclaire à la lumière de son dernier « bilan du protocole d'accord du 22 juillet 2005 ».

**En 2020 seul(e)s 46 agents de direction auront bénéficié d'un parcours professionnel** (« changement de niveau au sein d'un même emploi, au sein, d'un même organisme (y compris en cas de changement de catégorie d'organisme) »)

**A comparer à l'effectif des ADD au 31 décembre 2020 : 1940** (sachant que nous ne disposons pas de données pour plus du quart des organismes, en

l'occurrence des caisses nationales)

### Restructurations et autres « recompositions » : une réduction des possibilités de parcours professionnels

La réduction drastique du nombre d'organismes entre 2006 et 2020 n'a bien entendu pas été propice au développement des parcours professionnels :

- **Avec une diminution de 415 à 263 organismes qui a touché toutes les catégories d'organismes, y compris les catégories A et B.**

Sur la période considérée, on constate en effet une réduction de :

de 29 à 25 organismes de catégorie A  
de 123 à 94 organismes de catégorie B  
de 101 à 79 organismes de catégorie C  
de 162 à 65 organismes de catégorie D

- **avec une diminution tout aussi considérable du nombre de postes d'ADD : plus de 200 postes supprimés dans les « organismes de base du réseau » (hors caisses nationales) sur la même période**



Crédits : Getty images

### Dynamiser les parcours grâce à la mobilité ?

Au-delà du « mot d'ordre » ou des bonnes intentions ... là encore le dernier bilan du protocole du 22 juillet 2005 montre que cette voie est pour l'heure sans issue :

**« En 2020, la mobilité inter-organismes a concerné 115 agents, soit 6 % des ADD présents et rémunérés au 31/12/2020 ».**

Sachant que :

- **« La grande majorité des mobilités s'opère entre les organismes locaux, avec 74,8 % des mobilités en 2020 », organismes dont le nombre a fortement diminué,**

- **cette mobilité est fortement concentrée sur deux régions : la région Auvergne-Rhône-Alpes et surtout la région Ile de France : « un tiers des 115 des agents de direction ayant fait une mobilité sont originaires d'Ile-de-France dont 62% sont restés au sein de la région »,**
- **la mobilité entre organismes nationaux et locaux est faible (13 % des mobilités dans le sens organismes nationaux vers les organismes locaux, 10,4 % dans le sens des organismes locaux vers les organismes nationaux).**

Reprenons les termes (un extrait) du rapport réalisé sous l'égide de la CPNEFP du régime général en ... 2017 (« La mobilité professionnelle interne dans les organismes de Sécurité sociale du régime général ») :

« Des règles de gestion nationales conduisant à la réduction de postes au sein des organismes »

Les conventions d'objectifs et de gestion signées entre l'Etat et les organismes nationaux imposent des restrictions budgétaires, notamment en termes de ressources humaines.

Globalement, la réduction du nombre de postes n'apparaît pas comme une situation favorable à l'augmentation des mobilités qui trouvent, de fait, moins de débouchés au sein des organismes. Ainsi, l'affichage du développement de la mobilité apparaît, pour certains, en contradiction avec la gestion de plus en plus contrainte des ressources humaines.

Selon certains cadres interrogés, cette situation crée beaucoup de frustration au niveau des collaborateurs jeunes qui souhaitent évoluer et à qui on demande « de patienter », « faute de débouchés ».

**Les agents de direction sont-ils en droit d'attendre quelque chose de la « Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétence » au sein de notre Institution ?**

Peut-être ... à la **condition toutefois que l'UCANSS** **veille bien mettre en place des dispositifs de GPEC dignes de ce nom.**

Là encore, nous ne pouvons que dresser un **constat d'« immobilisme » sur un sujet aussi essentiel.**

Une « carence » soulignée maintes fois depuis plusieurs années, y compris dans le rapport précité de 2017 :

« La faible visibilité de la GPEC a été évoquée dans différents organismes et aux différents niveaux d'acteurs interrogés (directions, salariés managers, IRP). Les perspectives en matière de ressources humaines semblent assez mal et/ou tardivement connues par les organismes. Dans un contexte de fortes mutations, la gestion prévisionnelle des emplois se révèle, selon un DRH interrogé, rarement opérationnelle : « Les RH et la GPEC, ... c'est dire qu'on ne sait pas ! » (DRH) ».

**Parcours professionnels, valorisation de la mobilité, développement d'une véritable GPEC sont au cœur des revendications du SNFOCOS.**

**Le protocole du 22 juillet 2005 mérite plus qu'un « suivi » de la part de l'UCANSS.**

**Le paysage institutionnel a été considérablement bouleversé au cours des dernières années, sans reconnaissance aucune pour les agents de direction.**

**Il pourrait l'être davantage encore dans les mois et années à venir, au détriment du service public et de ceux qui le servent au sein de notre institution : agents de direction, employés et cadres.**

**Soutenez nos revendications, contribuez à nos actions !**

## **AGENTS DE DIRECTION DES ARS**

**LE SNFOCOS DÉFEND VOS DROITS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS**

**DROITS COLLECTIFS : L'APPLICATION PLEINE ET ENTIÈRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX ADD DES ARS, ENJEU DE L'ÉLECTION DE LA CPNI**



**DROITS INDIVIDUELS : PRÉVENONS LA RECRUESCENCE DES PRESSIONS ET DES SITUATIONS DE MALTRAITANCE**

Le protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif à la mise en place des Agences Régionales de Santé est clair :

*Titre I - Article 2 : « Les dispositions des conventions collectives nationales de travail, et des accords collectifs, déjà conclus ou à venir, qui règlent les rapports entre les organismes du régime général de la Sécurité sociale, et leurs salariés s'appliquent aux personnels de droit privé des agences régionales de santé ».*

**Or, comme vous l'aurez constaté, vos représentants au Comité National de Concertation des ARS dénoncent régulièrement les libertés que prennent certaines Directions Générales en matière d'interprétation et d'application de notre Convention Collective.**

**La CPNI peut être saisie en cas de difficulté d'interprétation.**

Ses attributions sont rappelées dans notre – nouvelle – convention collective du 18 septembre 2018 :

« La commission paritaire nationale d'interprétation a pour objet de veiller à une exacte application des textes conventionnels applicables aux agents de direction du régime général de sécurité sociale.

Elle a pour rôle exclusif de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation de ces textes.

Cet examen ne vise en aucune façon les cas individuels » (article 25.1).

« La commission est saisie à l'initiative du directeur de l'Ucanss ou d'une organisation syndicale représentative dans le champ de la convention collective des agents de direction du Régime général de Sécurité sociale » (article 25.3).

**Vous pouvez compter sur le SNFOCOS pour veiller au respect de vos (nos) droits collectifs.**

**Votez pour nos candidat(e)s à l'élection de la CPNI !**

**« Pressions » sur les ADD d'ARS : une « reprise » après la « trêve » du COVID ?**

Le protocole du 26 janvier 2010 prévoyait de « fluidifier, une fois les agences régionales de santé mises en place, les parcours professionnels, permettant aux salariés qui le souhaitent de réaliser des mutations entre les agences et les organismes de Sécurité sociale, afin de poursuivre leur carrière en bénéficiant de tous les avantages conventionnels ».

En fait de « fluidification » des parcours, la tendance semble être plutôt de pousser les ADD des ARS vers la « sortie ».

Des « recommandations » se font jour, de plus en plus fréquentes, avec à l'appui des arguments tels que « vous êtes trop cher(e)s », « les ARS sont des Agences d'État, les personnels de l'Assurance Maladie n'ont rien à y faire », « il faut bouger », ...

Au-delà de ces propos entendus et dont il nous a été fait part, les données du Bilan RH 2020 sont préoccupantes pour ce qui concerne les ADD des ARS.

En témoignent les données relatives aux « entrées » et « sorties » pour l'année 2019.

Mouvements des agents de droit privé (Régime général, MSA) du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019

2019	Agents de direction	Praticiens- Conseils	Cadres	Employés	Total
Effectifs au 31/12/2018	75	144	1 158	348	1 725
Entrées 2019*	4	5	46	19	74
Sorties 2019*	15	18	86	15	134
Solde 2019	-11	-13	-40	4	-60
Sorties/Effectifs au 31/12/2018	20%	12,5%	7,4%	4,3%	7,8%

(\*15 ARS répondantes)

**15 « sorties » en une année, sur un effectif de 75 ADD !**

**Dont : - 4 mutations vers un organisme de sécurité sociale ou une ARS**

**- 3 départs en retraite**

**- 1 démission**

**- 7 « autres motifs » parmi lesquels 5 ruptures conventionnelles**

**Qu'en est-il de ces « ruptures conventionnelles » ?**

**Illustration : situation vécue par une collègue accompagnée par le SNFOCOS**

Plus de 30 années au service de l'Assurance Maladie - Ancienne directrice adjointe d'un organisme de Sécurité Sociale

Intégrée dans les effectifs d'une ARS en 2010, Madame X (nous respecterons son anonymat), à la suite d'un changement de direction, n'a plus l'heur de plaire à son nouveau directeur.

Détachée dans une mission initialement créée par l'ARS et dédiée à la QVT dans les établissements sanitaires et médico-sociaux, Madame X se voit signifier au printemps 2019 de mettre un terme à une mission jugée désormais non prioritaire. Avec un objectif de fermeture à l'été, après 4 ans de bons et loyaux services ...

Madame X interrogeant sa Direction quant à son devenir, cette dernière l'invite alors à rechercher un autre emploi ... A plus de 60 ans ...

Inquiet des répercussions de cette situation sur sa santé et son isolement des collègues sollicitent le SNFOCOS qui l'accompagnera dans le cadre d'une « rupture conventionnelle ».

Un bel exemple de « fluidification » des parcours, une « haute » conception de la santé au travail de la part de sa Direction !

**L'épidémie de COVID n'aura-t-elle constitué qu'une « trêve » ? L'avenir le dira mais il semble en effet que tel soit le cas. Des ADD et cadres des ARS nous font en effet part d'une recrudescence des « pressions » voire de situations de maltraitance.**

**Collègues ADD des ARS, le SNFOCOS est à vos côtés pour vous défendre**

**Votez pour vos représentants !**

**En cas de maltraitance, de pressions, n'attendez pas et prenez contact avec nous !**

**La maltraitance au travail peut revêtir plusieurs formes, parfois sournoises et insidieuses.**

**Un exemple récemment vécu par un salarié de l'ARS Grand Est.**

En 2020, ce salarié présente sa candidature aux élections municipales et est élu. Il est également élu vice-président de sa communauté de communes.

Bizarrement, alors que son travail était constamment salué et reconnu (y compris lors de ses entretiens d'évaluation), ce salarié est tout à coup critiqué et humilié par son encadrement (que nous appellerons Monsieur T). Monsieur T donc, plutôt que de respecter les dispositions législatives attachées au statut de l'élu, va s'attacher à « pourrir » la vie au travail de son collaborateur pourtant si apprécié avant son élection.

A titre d'exemple, Monsieur T maintiendra l'intégralité des missions de cet agent alors même que ce dernier dispose d'un crédit d'heures lié à ses fonctions d'élu local. Ou comment mettre un collaborateur en difficulté.

Sollicité, le SNFOCOS a accompagné et défendu ce salarié qui était en train d'y laisser sa santé.

Et nous sommes fiers des premiers résultats obtenus même si ceux-ci doivent être confirmés.

En effet, avec l'aide de notre Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST), nous avons obtenu plusieurs décisions de la Direction Générale de l'ARS Grand Est tendant, d'une part, à protéger ce salarié et le rétablir dans ses droits et, d'autre part, à neutraliser les pratiques managériales malveillantes de Monsieur T.

