



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

PRATICIENS CONSEILS (PC)

LE SNFOCOS PRÉSENTE SA PLATEFORME REVENDICATIVE



ATTRACTIVITÉ ET RECRUTEMENT DES PC

Attractivité/ Fidélisation

Augmenter le niveau de rémunération d'entrée sur des conditions salariales similaires aux autres emplois salariés (PH, Médecins du travail).

*En effet la grille salariale d'embauche des PC est très inférieure à celle des autres emplois de médecin salarié. Et **en raison de cela**, et non pas comme se plaît à nous le répéter la CNAM en raison de la démographie médicale, nous ne recrutons pas malgré la forte demande en salariat des médecins. Ce n'est pas qu'il n'y en a pas, c'est qu'ils ne viennent simplement pas chez nous pour des raisons financières.*

Permettre un exercice mixte

Dans un but de diversification, de maintien des compétences et d'enrichissement des connaissances du terrain

Maintenir les compétences et les qualifications

Permettre aux PC, le maintien de leurs compétences et de leurs qualifications reconnues par tous. Certains ELSM refusent que l'exhaustivité des PC participe aux webinaires leur demandant de privilégier la production. Cela s'est vu pour le webinaire COVID long portant pourtant sur une pathologie nouvelle.

Recrutement

1. Maintenir le nombre actuel de praticiens conseils a minima : garantir un niveau de recrutement compensateur a minima des départs et comblement a minima de tous les postes vacants.
2. Ne pas accepter le remplacement 1 pour 1 d'un poste de médecin conseil par un poste d'infirmier sur Service Médical sous prétexte d'une fausse pénurie d'une catégorie de PC (les

Flash INFO

Praticiens

Conseils

Janvier 2024



M.C.). *Sachez qu'actuellement les lignes budgétaires PC et ISM sont fusionnées, quid si l'employeur a le choix entre deux candidats à niveau de rémunération inégal pour des mêmes fonctions ? Assurément le PC n'emportera pas l'embauche.*

3. Maintenir trois recrutements de M.C. par an
4. Maintenir un recrutement des CDC et de PHC par an
 - Supprimer l'effectif cible régional pour les CDC et PHC. Maintenir un recrutement de pharmaciens conseils et de chirurgiens dentiste conseils à la hauteur des ambitions en matière de lutte contre la fraude tout en permettant à cette catégorie de personnel l'accès aux parcours.
5. Supprimer l'effectif cible régional globalisé M.C. + ISM
6. Mise en place d'une instance dédiée permettant un suivi transparent des recrutements / mutations / départs.



POUVOIR D'ACHAT ET RÉMUNÉRATION

Augmentation de la valeur du point (actuellement 7,60939 euros)

- **Seule mesure équitable pour tous**

Revalorisation significative du coefficient de base des niveaux A (630 minimum)

- **Augmenter l'attractivité**

Équité de traitement entre les niveaux B (suppression de la filière technique et managériale)

- **Militer pour une filière B unique**

Revalorisation et refonte des conditions d'accès aux primes mensuelles d'entraide

- **Équité de traitement pour toutes les catégories en matière d'entraide : pas d'exclusion des M.C. CCX, CDC ou PHC sous prétexte d'activité régionalisée.**
- **Lutter contre la facilité à gérer le sous-effectif structurel par de l'entraide non suffisamment valorisée**

Reconnaitre l'expertise en identifiant des rémunérations spécifiques pour des praticiens niveau A en charge d'activités spécialisées régionalisées (réfèrent RCT.)

- **Créer un niveau A+**

Pour fidéliser les PC

- **Privilégier les rémunérations pérennes comptant pour la retraite plutôt que des primes**
- **Conserver les points de contribution lors des parcours**
- **Veiller à l'égalité de rémunération en fonction de l'expérience**
- **Avoir une réflexion sur la part variable facteur d'iniquité entre les catégories de praticiens conseils avec a minima un % du coefficient de base identique pour tous**



AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

En matière de charge de travail, de situation géographique, d'effectif suffisant.

Respect de l'espace de travail sans mise en place de flex desk ou autre espace de co-working ou open space :

- Maintien des cabinets et bureaux individuels
- Lutter contre le flex office (ou smart office) synonyme de dégradation de nos conditions de travail

Un télétravail respectant la durée légale de travail et souple : au choix télétravail régulier ou forfaitisé plus adapté pour certains à nos missions :

- Garantir un télétravail juste équitable au sein de l'institution et veiller à ce que ce ne soit pas générateur de souffrance.
- Tendre vers le bon équilibre télétravail, amélioration de la QVT et préservation du lien social travail.
- Sans oublier une indemnisation réelle des dépenses du télétravail

Améliorer et renforcer la sécurité des PC :

- Lutter contre l'isolement.
- Prévenir les situations d'insécurité, faire appel à des agents de sécurité.
- Réclamer des moyens de préventions de ces risques et des systèmes d'alerte efficaces et uniformes sur le territoire aujourd'hui par trop insuffisant.

Veiller au respect d'une charge cognitive acceptable :

- Réserver un temps d'entretien, d'échanges confraternels et d'examen suffisant pour exercer sereinement.
- Supprimer le travail sur le flux générateur de stress (*traitement sur un temps limité 8 à 10 jours des signalements de la requête unique*).
- Remettre en cause le principe même de la requête unique dont le nombre croissant de signalements induit une charge de travail délétère pour la santé mentale des équipes.
- Mettre fin à la dictature statistique dans nos missions qui impacte négativement nos conditions d'exercice.

Avoir des outils adaptés au métier :

- Permettre aux équipes de terrain d'être force de proposition dans l'amélioration des outils métier et des procédures.
- Mettre en place des équipes maîtres d'œuvre et d'ouvrage susceptibles d'écouter et d'entendre les remontées du terrain.



RESPECTER NOTRE INDÉPENDANCE PROFESSIONNELLE ET RESPECT DE NOTRE DÉONTOLOGIE

Garantir l'indépendance en expertise vis-à-vis de la déontologie et des valeurs :

- Lutter contre la tendance de nos directions régionales et nationale de partager le secret médical avec les CPAM. Secret médical et professionnel ne sont pas assimilables.
- Garantir le traitement des dossiers dans le respect du secret de la déontologie et de l'égalité de traitement.

Défense de la convention spécifique d'un corps de Praticiens Conseils

- Garder nos spécificités et combattre la dilution au sein d'un ensemble cadre ou personnel médical

Lutter contre la délégation de tâches non encadrées :

- Article 27 de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale qui menace directement notre métier.
- Certains dont le SNFOCOS se sont inquiétés du passage en force de la CNAM sur la délégation de tâches au service médical à l'aide de l'article 27 du PLFSS 2024. Nous avons alerté, interpellé et interrogé les conseils des ordres.
- Cette action commune et nécessaire a abouti avec la décision du conseil constitutionnel à une légère inflexion en la matière.
- Des protocoles nationaux devront encadrer cette pratique selon cet article 27. Nous serons très attentifs à la rédaction de ces protocoles et des dérivés qui pourraient en découler au regard de la délégation des tâches.
- Chacun (PC comme ISM) doit rester extrêmement vigilant afin de ne pas s'exposer au regard de sa responsabilité professionnelle et déontologique.

REJOIGNEZ-NOUS !



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