Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de La Michodière

N°07-2024 – 29 février 2024

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

EDITO

LA PLUS JOLIE FILLE DU MONDE NE PEUT DONNER QUE CE QU'ELLE A

A ce proverbe d'Alexandre Dumas, Valéry répondit **« mieux vaut souvent qu'elle le garde ! ».**

Aussi bien pensée soit-elle, la prochaine Classification E&C aura à peine trouvé un consensus et satisfait les attentes des directeurs désabusés par l'ancienne, que les salariés se rendront vite compte que « la plus belle fille du monde ne peut donner que ce qu'elle a ».

Transposer les mesures bas salaires, les Ségur et autres points majorés d'embauche, rebaser tous les coefficients, créer des niveaux supplémentaires, replafonner les niveaux, préserver les équilibres mesures collectives et mesures individuelles, travailler des seuils et paliers suffisants pour offrir des parcours et des filières, encourager la mobilité fonctionnelle et géographique y compris à iso-niveau, etc… autant de **pistes sérieuses et réalistes** de notre Projet SNFOCOS **seront « anéanties » par un RMPP à 1,5**, instrument **d'obsolescence programmée**.

Nous devons faire sauter ce **verrou** de RMPP qui doit dépasser paramétriquement l'inflation et les hausses du SMIC.

La soutenabilité de la classification doit dépasser l'effet transposition. C'est pourquoi, l**e SNFOCOS négocie pour tout de suite mais aussi pour demain.**

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG
La plus jolie fille du monde ne peut donner que ce qu'elle a
Page 2 : RPN relative à la Classification Employés et Cadres
Maintenant il va falloir avancer !
Pages 3 à 5 : Praticiens Conseils du SNFOCOS
Matis, une fabrique à risques psycho-sociaux et à fausse monnaie
Pages 6 et 7 : Egalité Femmes-Hommes
Communiqué intersyndical 8 mars 2024
Page 8 : Communiqué FO du 19 février 2024 FO dénonce la mise en place d'un reste à charge pour l'utilisation du CPF annoncé par l'exécutif
Page 9 : AG SNFOCOS Loire le 13 février 2024
Agenda

RPN RELATIVE À LA CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS ET CADRES

MAINTENANT IL VA FALLOIR AVANCER !

Le SNFOCOS a participé à la RPN du 20 février 2024 avec la FEC FO et les deux autres Fédérations dans le champ des employés et cadres. Un 3ème « round » depuis le début de l'année rempli de longs « palabres » interminables autour de l'état des lieux de la Classification de 2004.

Beaucoup de chiffres, de graphiques et de diagrammes qui permettent certes de faire ressortir les points essentiels mais qui ne nous étaient pas inconnus :

- Une seule classification mais 4 grilles (administrative, établissements, informatiques et ingénieurs conseil) qui ont subi un tassement hiérarchique les rendant illisibles ;

- Trois niveaux sur neuf rattrapés par le SMIC qui bénéficient de points supplémentaires « dits bas salaires » pour atteindre le salaire légal ;

- L'octroi de points de compétences et d'expérience dès l'embauche pour favoriser l'attractivité avec cependant le risque de créer des disparités (pour ne pas dire des discriminations) avec les personnels en place qui seraient dépassés en salaire par les niveaux entrants ;

- Une difficulté à identifier le statut de cadre et le premier niveau associé.

Le SNFOCOS a rappelé que les points supplémentaires liés à l'effet « bas salaires » et à l 'attractivité des nouveaux embauchés existent déjà dans nos budgets et qu'ils ne sauraient être question de ponctionner sur l'enveloppe classifications pour rebaser les coefficients par niveaux.

Nous avons obtenu confirmation de la part de l'employeur que toute mesure d'alignement sur le SMIC ne viendrait pas impacter l'enveloppe dévolue à la classification dans la mesure où à ce jour, cet alignement s'opère déjà via l'attribution de points et est donc déjà financée.

De la même façon le SNFOCOS a rappelé sa revendication de transformer la prime Ségur en points pérennes au titre de ce même rebasage hors enveloppe et RMPP Classifications. L'UCANSS a répondu favorablement à cette demande mais en alertant sur le fait que toute transformation d'une prime en points pouvait en raison des règles d'arrondi impacter à la marge ladite enveloppe.

Le SNFOCOS a porté la réelle nécessité de s'attarder sur le statut des cadres et leur positionnement dans les organismes locaux. L'UCANSS a manifesté son accord pour mener cette réflexion et a rappelé qu'une lettre circulaire en date du 12 février 2005 était toujours applicable dans le réseau.

Nous avons rappelé que les dispositions AGIRC replacées par les mêmes APEC devaient à partir du 1er janvier 2025 trouver une transposition juridique dans la CCN ou les textes de classifications.

Pour le SNFOCOS, comme pour les Salariés, il est donc urgent de ne plus attendre.

La délégation et l'équipe Projet Classifications du SNFOCOS.

PRATICIENS CONSEILS (PC) DU SNFOCOS

MATIS, UNE FABRIQUE À RISQUES PSYCHO- SOCIAUX ET À FAUSSE MONNAIE…

Une l'analyse de l'outil métier Matis a été présentée au Comité Social et Economique Central du 9 janvier 2024.

Y sont pointés entre autres :

- L'insuffisance d'identification des besoins au démarrage et de prise en compte des métiers concernés, en lien avec l'insuffisance d'association des PC niveau A Cepra ? Très vraisemblablement …
- Les restrictions subies et imposées par l'utilisation d'un outil caisse pas du tout adapté au Service Médical.
- La situation alarmante du sous-effectif, pour une fois que l'on ne nous serine pas que nous serions en effectifs pléthoriques et que les ELSM sans PC sont bien plus efficaces que ceux avec PC, cela fait enfin plaisir à lire !

- Il y est évoquée la notion du CODIR de l'ELSM qui travaille la requête unique et priorise les codes à traiter selon les ressources disponibles ! A l'évidence une bonne blague quand on sait que, sur certaines DRSM, la consigne est d'injecter la quasi exhaustivité de la requête, au forceps, à la gloire de l'indicateur, en dépit de tout bon sens et surtout en dépit des ETP sur site et de la santé psychique des équipes.

Apparemment sur ce point on n'a pas tout dit aux auditeurs ☺ …

- L'alourdissement de la charge de travail est clairement mis en avant, non seulement PA comme PC nous sommes de moins en moins nombreux, mais en plus on nous alourdit la tache confirme ce rapport ! En seulement 5 ans, si la CNAM le veut, nous aurons sur un seul outil arrêt MP, arrêt AT, arrêt AMO, ALD, inval, inaptitude, IP …**Comment dire …**
- Mais pour l'instant nous cumulons jusqu'à 3 outils pour une seule prestation, exemple en RECO on utilise ConcertMp et Hippocrate, pour la reconnaissance, Matis pour la régul IJ, Matis et Hippocrate pour la conso et l'ip. **Vous avez dit ubuesque ?**

Y est aussi pointée cette note qualifiée au Snfocos d'aberrante de ne prendre **« que le nécessaire à connaitre pour le traitement du dossier à l'instant »,** rappelez-vous , le fameux RGPD , règlement général de la protection des données …

Car, pour les concepteurs de l'outil, comment nous, Service Médical, oserions prétendre à détenir des dossiers médicaux ? pourquoi faire ? Ainsi nous en sommes à fabriquer des dossiers médicaux à la petite semaine, sans carrure ni ambition, rachitiques.

Mais il parait que c'est super comme ça alors …Une chose est sûre : cela coûte moins cher en stockage de giga-octets sur les serveurs.

Car aujourd'hui Matis invisibilise les dossiers médicaux, les décisions, l'historique, le traitement sur pièce ou sur personne, et plus le temps passe plus Hippocrate s'appauvrit et on se retrouve seul devant ce vide Matissien de plus en plus oppressant.

Les DRSM nous pressent pour donner vite des avis, en nombre, peu importe la qualité, il faut atteindre l'indicateur, voilà la priorité ! l'assuré ? la qualité des avis ? la justification des prestations ? notre indépendance ?

Tout cela s'efface devant la quête au pourcentage de traitement des signalements.

Alors posons-nous un peu sur la notion qui est mère de nombreux problèmes actuellement, la VSI, validation sans impact, versus le classement sans suite.

Amis PC toi, tu as des doutes… amis DRSM toi, tu sais, ami auditeur toi, on ne t'a pas tout dit, et amis CNAM toi, sais-tu ou ne sais-tu pas ?

Après avoir baigné dans notre bel indicateur dit « nombre d'actions IJ », censé nous informer sur le taux de traitement de la RU, voici le petit nouveau au CPG, le « taux de croissance annuelle du nombre d'actions de contrôle des IJ par le service médical. », pour les intimes EFF.AOS.11.01

Pragmatiquement c'est pareil, on regarde sur les dossiers sortis en RU tous ceux qui ont fait l'objet d'une action, c'est-à-dire : un RDV , invitation, contact, RTN, conso, odm.

Vu de loin on ne voit pas forcément le loup, mais vous savez bien que le diable se cache dans les détails. Ici le détail c'est l'action attendue pour valider « honnêtement » une VSI.

Pour « s'assurer » cet indicateur, nos belles DRSM ont trouvé un moyen radical, que l'on peut assimiler à une planche à billets.

Il suffit, à la livraison de la requête, d'injecter le maximum de la requête dans les instanciers, et cela qu'importent les effectifs sur site, **on s'appuie sur un « capacitaire » censé représenter notre capacité à faire »,** chiffré de manière éminemment optimiste, voir totalement irréaliste …

Une fois que tout est entré, les équipes prennent en charge les dossiers.

Et une fois que la semaine est passée, et qu'on a pu faire bien qu'une quantité limitée d'actions, nettement inférieure à ce qui a été injecté, que la nouvelle requête pointe le bout de son nez, et qu'il faut vider les instanciers on vous dit alors … **faite donc des VSI les enfants , faites des VSI…**

Or dites-vous le bien ces VSI, **sans actions associées** (en clair on a eu le temps de ne rien faire et on signe un VSI), **sont autant de fausse monnaie.**

D'ailleurs si les concepteurs avaient voulu être honnêtes, nous pourrions **classer sans suite** les dossiers en fin de semaine, **ou quand on veut d'ailleurs**, en tous cas quand le PC le décide ça oui ! et non pas avoir l'obligation de faire de VSI pour vider les instanciers comme on le constate nationalement.

Amis auditeur pourquoi ? Amis CNAM pourquoi ? Peur des vrais chiffres ?

A ce jour, France entière, ce qui est injecté ne peut faire l'objet d'un classement sans suite que le jour de l'injection. Est-ce normal ?

Et sachez que dans les cartons c'est l'injection quotidienne et non plus mensuelle, dite « sur le flux » qui arrive, est ce que la aussi seul le VSI permettra de sortir un dossier non traité de l'instancier ?

En tout cas actuellement, au-delà du mardi midi donc, c'est VSI ou rien, et donc nous concourrons à truquer sciemment l'indicateur en signant des VSI qui ne devraient pas être signés, mais sur lesquels s'appuie le calcul de l'indicateur « taux de croissance annuelle du nombre d'actions de contrôle des IJ par le service médical».

Est-ce anodin ?

Bien sûr que non car en faisant cela la DRSM peut certes « offrir » à son N+1 son obole, **mais de fait nous sommes considérés comme suffisamment nombreux,** tous acteurs confondus, puisque nos chiffres « deviennent » bons.

Donc ne vous y trompez pas, plus on fait du VSI sur des dossiers vides et moins on embauche…

Nous devons obtenir et le SNFOCOS le fera exiger que l'on puisse mettre ces dossiers non traités (bien sûr en dehors des codes rupture …) en conformité intellectuelle et professionnelle **par un classement sans suite à quelque moment que ce soit.**

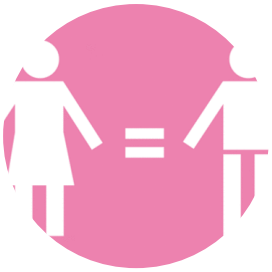
La Cnam doit voir au-delà des remontés des DRSM, le véritable reflet du traitement de la RU, et les PC pourront piloter leur UTAA accessoirement…

En tous cas tel est le souhait des équipes, tant TSM que ISM que CSAM que PC qui souffrent du traitement actuel en lien direct avec ce « détail » dont on vient de démontrer qu'il n'a rien d'anodin.

Car en injectant de force des volumes totalement inabsorbables, on induit une charge mentale énorme au quotidien sur les équipes CEPRA, et tout le monde est en train de craquer sous la pression et le non-sens. Les DRSM s'en soucient elles ?

Moralité, pour l'instant, équipes CEPRA, laissons la hiérarchie assumer ces VSI vides de tout contact médical OU de toute validation médicale. C'est notre chefferie qui a déterminé la charge, qui les a imposés en les injectant dans nos instanciers sans une once de concertation pour beaucoup, pas nous, **ce n'est donc pas de notre responsabilité.**

Aussi n'oublions ni la responsabilité qui est nôtre dans la décision, ni notre indépendance technique dans notre quotidien, et recevez tous les amicales salutations du SNFOCOS.



EGALITÉ FEMMES-HOMMES

COMMUNIQUÉ INTERSYNDICAL

8 MARS, JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES – EXIGEONS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES !

8 mars, journée internationale des droits des femmes

Exigeons l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes !

Alors que le rapport du Haut Conseil à l'Egalité (HCE) sur le sexisme alerte sur un risque de régression des droits des femmes, ce 8 mars 2024 doit être l'occasion de rappeler que l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui doit se concrétiser, dans la vie de tous les jours et dans le monde du travail.

Malgré la grande cause nationale du quinquennat pour l'égalité femmes-hommes, nos organisations constatent l'absence d'avancées concrètes que ce soit en matière de rémunération, d'articulation des temps de vie ou de violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail. De fait, les conditions de vie et de travail des femmes restent trop souvent l'impensé des politiques publiques et des stratégies RH des employeurs.

Des inégalités au travail qui perdurent.

« Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » Cette loi française de décembre 1972, et celles qui ont suivi, ne sont toujours pas pleinement respectées et n'ont toujours pas permis d'atteindre l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

- En 2024, l'écart moyen est encore de 24% dans le secteur privé et de 14% dans les fonctions publiques. Plus diplômées que les hommes, elles sont pourtant moins nombreuses sur les postes cadres (39 % dans le privé, 43 % A+ FP)
- Concentrées dans des métiers dits « féminins » (55 % des emplois à bas salaires du secteur privé), leurs compétences y sont moins reconnues et moins valorisées.
- Elles représentent 63% des salarié·es du secteur public et sont majoritaires dans les métiers administratifs, du nettoyage, de l'éducation, de la santé et du social.
- Elles représentent 58% des salarié·es payé·es au SMIC.
- Assignées à leur rôle de mère, elles occupent 80 % des emplois à temps partiel et 95 % des congés parentaux. Le poids de la parentalité, incluant la double journée et la charge mentale, pénalise exclusivement la carrière des mères, accentuant encore les inégalités salariales.
- Retraitées, leur pension est en moyenne inférieure de 40 % à celle des hommes.
- En matière de Violence Sexistes et Sexuelle dans le monde du travail, 30% des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail et 70 % de ces victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur.

Des revendications syndicales claires

- Alors que la Première ministre a proposé de bâtir un nouvel index lors de la clôture de la conférence sociale du 16 octobre 2023, nos organisations rappellent leur revendication d'aboutir à une obligation de transparence sur les rémunérations et les carrières et de sanctions pour les entreprises qui discriminent.
- Nos organisations réclament la revalorisation des métiers à prédominance féminine et l'application de la loi qui garantit un salaire égal pour un travail de valeur égale. Nous demandons que soit rendue obligatoire et dans un délai contraint, l'ouverture de négociations portant sur les classifications dans le privé et les grilles indiciaires dans la fonction publique en vue de reconnaitre et valoriser les missions, les qualifications et compétences mises en œuvre dans les métiers et corps « à prédominance féminine ».
- Nos organisations avaient salué le premier pas d'allongement du congé paternité qui allait dans le sens d'un meilleur partage de la parentalité. Le gouvernement annonce aujourd'hui la création d'un congé de naissance de 6 mois, en remplacement du congé parental, sans nous avoir informés des contours exacts de ce nouveau dispositif. A ce stade, nous craignons que ce soient les femmes qui paient le coût de cette mesure, contraintes de renoncer à leur emploi faute de mode d'accueil de jeunes enfants en nombre suffisants. Pour rappel, il manque au minimum 200 000 modes de garde. Nos organisations réclament que, au-delà de ce nouveau congé de naissance, le congé parental soit maintenu jusqu'au 3 ans de l'enfant et qu'il soit mieux rémunéré.
- Nous demandons un investissement massif dans les services publics pour garantir le droit à une place d'accueil pour chaque enfant mais aussi pour répondre aux problèmes liés à la perte d'autonomie des personnes âgées. A défaut, ce sont les femmes qui majoritairement pallient les manques de solutions, au détriment de leur vie professionnelle.
- Alors que les chiffres de Violences Sexistes et Sexuelles dans le monde du travail demeurent élevés, le gouvernement s'est contenté d'appliquer à droit constant la convention 190 de l'OIT que la France a ratifiée, sans tenir compte de la recommandation 206 de l'OIT qui y est associée. Nos organisations rappellent leur demande que la France aille au bout de ses engagements et que des concertations soient rapidement ouvertes pour intégrer de nouveaux dispositifs dans la loi.

Obligeons le gouvernement et le patronat à respecter la loi et mettre en œuvre l'égalité réelle.

Ce 8 mars, nos organisations syndicales rappellent que l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris au travail, est un enjeu de justice sociale majeur qu'il faut faire aboutir, ici et maintenant.

COMMUNIQUÉ FO DU 19 FÉVRIER 2024

FO DÉNONCE LA MISE EN PLACE D'UN RESTE À CHARGE POUR L'UTILISATION DU CPF ANNONCÉE PAR L'EXÉCUTIF

FO

Communiqué de presse

FO dénonce la mise en place d'un reste à charge pour l'utilisation du CPF annoncée par l'exécutif

Depuis novembre 2022, l'exécutif oscille entre son désir de limiter les dépenses faites en matière de formation professionnelle continue et celui de conserver l'image du compte personnel de formation (CPF). Ainsi, il n'a cessé de faire planer la menace d'un reste à charge aux salariés dans le cadre de l'utilisation de leur CPF. Le gouvernement, via un amendement à la loi de finances 2023, avait entériné le principe de l'introduction d'un reste à charge dans le dispositif du CPF. Le montant de ce reste à charge n'avait pas été fixé par l'amendement concerné, laissant le soin à un futur décret d'en établir les contours.

Le ministre délégué en charge des comptes publics vient de trancher. Il a annoncé la mise en application effective du reste à charge CPF au cours de l'année 2024, sans information ni concertation préalable avec les interlocuteurs sociaux !

Force Ouvrière réaffirme sa ferme opposition à l'instauration d'un ticket modérateur. Une telle mesure conduirait au détournement du CPF au détriment du droit à la formation professionnelle des salariés (notamment les moins qualifiés).

Force Ouvrière dénonce l'inopportunité de cette annonce, tant en considération de l'inflation qui affecte toujours le pouvoir d'achat des ménages, qu'au regard de l'actuelle négociation nationale interprofessionnelle relative au nouveau pacte de la vie au travail.

Alors que Force Ouvrière rappelle l'importance qu'elle accorde à la liberté de négociation, elle affirme également son rejet de toute régulation financière du CPF ! Seule la généralisation du recours aux conseillers en évolution professionnelle permettrait de réguler efficacement le CPF, et plus largement le dispositif de formation professionnelle.

Force Ouvrière regrette que les logiques d'économies adoptées par le gouvernement détériorent le droit à la formation professionnelle des salariés, alors même que les transitions à venir nécessitent un dispositif qualifiant, solide et accessible.

Paris, le 19 février 2024

Contact :

Michel BEAUGAS
Secrétaire confédéral

Secteur de l'Emploi
Et des Retraites

mbeaugas
@force-ouvriere.fr
01.40.52.84.07

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
http://www.force-ouvriere.fr

AG SNFOCOS LOIRE

13 FÉVRIER 2024

Le 13 février 2024, le SNFOCOS de la Loire a eu le plaisir d'accueillir notre secrétaire général, Bruno Gasparini. Il a pu évoquer les questions d'actualité et recueillir les préoccupations de nos adhérents et militants. Au programme : les salaires, les négociations autour de la classification, la mutuelle, la nouvelle COG de l'assurance maladie, les difficultés de terrain des collègues. Un moment d'échanges très intéressant.

Emmanuelle Boyet, Déléguée Régionale du SNFOCOS

SNFOCOS
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 mars 2024 :
CPP Retraités du SNFOCOS

RPN Classification Champ Employés et Cadres

7 mars 2024 :
RPN Transfert des centres de Santé aux UGECAM

8 mars 2024 :
INC UCANSS

15 mars 2024 :
INC AT-MP

3 avril 2024 : Commission Exécutive du SNFOCOS

OCIRP protéger. agir. soutenir

AÉSIO MUTUELLE

malakoff humanis SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

KLÉSIA Assureur d'intérêt général

AG2R LA MONDIALE

CAPSSA

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

NOS PHOTOS SONT SUR FLICKR