



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

# La lettre de La Michodière

N°13-2024 – 25 avril 2024

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



**EDITO**

## FIDÈLE POUR LE MEILLEUR , PAS POUR LE PIRE

C'est lorsqu'on est « ancien » que nous n'aurons plus de points d'ancienneté. Etrangeté que ceux qui ont connu la Classification E&C d'avant 2005 mesurent pleinement.

A cette époque, l'ancienneté progressait en pourcentage avant que le « syndicat orange » n'accepte la bascule en point. Car il y a une différence entre 40% de salaire de base et un bonus de 50 points. Aujourd'hui, ils s'en mordent les doigts et ils dénoncent avoir été dupés par une promesse de revalorisation du point qui n'est jamais intervenue, y compris en période de forte inflation.

Aussi, toutes les fédérations exigent une attention particulière sur l'ancienneté notamment sur déplafonnement après 20 ans d'expérience.

L'employeur considère qu'il faut conserver les équilibres actuels avec un faible niveau de mesures collectives (1/3) et un plus grand niveau de mesures individuelles (2/3).

Nous sommes favorables à la reconnaissance de l'implication et du mérite, sans pour autant sacrifier à la valorisation des personnels en place et « fidèles » bien au-delà des 20 ans de service.

Le projet de nouvelle Classification E&C mise tout sur l'attractivité des nouveaux entrants et pas suffisamment sur les personnels en place dont les points d'expériences sont parfois rattrapés par les points majorés à l'embauche.

Le SNFOCOS, par conséquent, souhaite un rééquilibrage par le déplafonnement de l'ancienneté comme instrument supplémentaire de la fidélisation des personnels en place qui sont intimement attachés à leur institution pourvu qu'elle en soit reconnaissante.

*Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS*

## SOMMAIRE

<b>Page 1 : Edito du SG</b> Fidèle pour le meilleur, pas pour le pire
<b>Page 2 : Classification Employés et Cadres Flash</b> Info du SNFOCOS du 17 avril 2024
<b>Pages 3 et 4 : Classification Agents de Direction</b> Déclaration commune des OS – Réunion intersyndicale du 18 avril 2024
<b>Page 4 : ADD du SNFOCOS</b> RPN Classification du 9 avril 2024
<b>Page 5 : Inspecteurs du Recouvrement</b> Le combat continue
<b>Pages 5 à 7 : Praticiens Conseils</b> RPN Classification du 9 avril 2024 Déclaration liminaire du SNFOCOS
<b>Page 7 : Intéressement 2024</b> Chiffres par organisme
<b>Page 8 : Agenda</b>



# CLASSIFICATION EMPLOYÉS ET CADRES

FLASH INFO DU SNFOCOS DU 17 AVRIL 2024



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

## Négociation Classification Employés et Cadres :

### « Faut pas prendre les enfants du bon dieu pour des canards sauvages »

Le 16 avril 2024 s'est tenue la 5<sup>ème</sup> réunion de négociation de la Classification Employés et Cadres lors de laquelle l'Ucanss a présenté une proposition de nouvelle grille de classification identique à celle proposée le 20 mars 2024.

Le Snfocos a réaffirmé :

- la nécessité que l'ensemble des salariés bénéficient des effets de la nouvelle classification. Pour l'Ucanss, c'est un point négociable parmi d'autres. Pour le SNFOCOS, **c'est un préalable indispensable** ! Nul ne peut se satisfaire d'une classification qui ne profiterait qu'à environ 30% des salariés (soit 26% des CDI et 97% des CDD),
- Le refus de tout déclassement,
- l'insuffisance de la revalorisation des coefficients de base de chaque niveau et le tassement de la grille,
- la nécessité de créer deux niveaux supplémentaires de cadres, un entre le N7 et N8 ainsi qu'un au-delà du N9. L'Ucanss s'obstine sur son projet tronqué au prétexte que ces besoins, pourtant évidents, n'auraient pas été identifiés par les branches. Pour autant, les cadres ont eux aussi besoin d'avoir une évolution professionnelle au sein d'un même métier et sur plusieurs niveaux, sans être obligés de devenir manager ou Agent de Direction.

Ces points de blocage doivent mettre l'Ucanss face aux réalités, pour ne pas dire face à ses responsabilités en cas d'échec : aucune fédération appelée à négocier n'a émis de satisfaction, ni sur la méthode, ni sur le peu d'avancées, qui, dans les faits, n'en sont pas.

Au risque de vouloir se moquer des salariés, l'Ucanss gonfle artificiellement le coût réel de la nouvelle classification en y incluant la transposition de mesures de garanties déjà existantes. Elle introduit ensuite un principe de fongibilité entre la revalorisation du coefficient de base et tout ou partie des points de compétence déjà acquis.

Tout cela nous permet de douter de l'employeur et de sa réelle volonté d'aboutir à une classification gagnante pour tous les salariés. Les Cadres ne seront pas la variable d'ajustement dans la gestion de cette pénurie.

**Prochain rendez-vous, le 30 avril**

**Mobilisez vous et rejoignez le SNFOCOS**

Flash INFO

17 avril 2024



# CLASSIFICATION AGENTS DE DIRECTION

## DÉCLARATION COMMUNE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

### RÉUNION INTERSYNDICALE DU 18 AVRIL 2024



Déclaration Commune des organisations syndicales  
représentatives dans le champ des agents de direction,

Paris le 18 avril 2024

Vous êtes Agent de Direction dans un organisme de Sécurité sociale. Depuis près de 20 ans votre situation professionnelle est régie par une classification des emplois et des rémunérations qui n'a pas évolué.

Les classifications sont des outils de gestion et de dynamisation essentiels qui doivent être à la hauteur des enjeux de la sécurité sociale (attractivité, fidélisation, engagement, mobilisation).

Il devient donc urgent que la classification des agents de direction soit mise en adéquation avec l'évolution de vos responsabilités et traduise la légitime reconnaissance de vos compétences et mérites. La négociation qui vient de s'ouvrir à l'UCANSS sur sa révision en offre la possibilité.

Après un état des lieux descriptif de l'UCANSS venu présenter un certain nombre de réalités et d'enjeux, les partenaires sociaux sont entrés dans le vif de la négociation.

Les organisations syndicales des agents de direction, Snpdos Cfdt, SNPDOSS CFE-CGC, SNADEOS-CFTC, UNSA-ADOSS et SNFOCOS s'unissent pour exiger d'une seule voix la révision de la grille de rémunération telle que proposée par l'UCANSS. Cette refonte de la classification doit bénéficier de façon substantielle dès son entrée en vigueur, à tous les agents de direction et pas uniquement aux coefficients de base des niveaux d'emplois ou par un relèvement illusoire des plafonds.

C'est la raison pour laquelle une demande de revalorisation significative, pérenne et immédiate de la rémunération pour tous les agents de direction est exigée.

Il va de soi que cette revalorisation doit être supérieure à celle consentie lors de la réforme de 2005 (20 points).

Les organisations syndicales des agents de direction, Snpdos Cfdt, SNPDOSS CFE-CGC, SNADEOS-CFTC, UNSA-ADOSS et SNFOCOS ont pris note de la suppression des organismes de catégorie D.

Cette proposition constitue une première avancée. Elle reste cependant bien insuffisante et lacunaire au vu de l'évolution des fonctions de direction et de surcroît dans un contexte de perte de pouvoir d'achat de 15% depuis 2010. De plus, les propositions de l'Ucanss de fongibilité des points déjà acquis pourraient priver de toutes revalorisations près de 80% des agents de direction.

Après 3 mois de négociation, les organisations syndicales n'ont aucune vue d'ensemble des propositions de l'employeur. L'UCANSS évoque d'hypothétiques mesures complémentaires mais ne les présente pas.

Afin de remédier à l'absence de visibilité liée à cette méthodologie cloisonnée, **les organisations syndicales exigent la tenue d'une réunion d'urgence le 14 mai 2024 après-midi** pour que l'Ucanss présente de façon globale l'ensemble des mesures envisagées (grilles, part variable, points pour responsabilités supplémentaires, mobilité, ...), après communication des documents en amont.

Pour l'heure, et selon l'UCANSS, la traduction financière de la nouvelle grille s'établirait entre 1,2 M€ et 1,4 M€ pour les ADD. Si l'on considère le montant de 160 M€ alloué pour les trois négociations (E/C ; PC ; ADD) rapporté à la masse salariale des agents de direction dans l'Institution, nous sommes loin du compte !

Par votre action et votre investissement au quotidien, vous permettez à notre Institution de jouer son rôle essentiel d'amortisseur social.

Ainsi, au-delà de la compensation de la perte de pouvoir d'achat, les organisations syndicales Snpdos CFDT, SNPDOSS CFE-CGC, SNADEOS-CFTC, UNSA-ADOSS et SNFOCOS militent pour que la nouvelle classification traduise une véritable reconnaissance de votre contribution à l'efficacité du service public de la sécurité sociale au service de nos concitoyens.

Snpdos CFDT

Alain JOZROLAND

SNPDOSS CFE-CGC

Mireille DISPOT

SNADEOS-CFTC

Benoit VOLKOFF

UNSA-ADOSS

Vincent LEPRINCE

SNFOCOS

Bruno GASPARINI



## **AGENTS DE DIRECTION DU SNFOCOS**

### **RPN CLASSIFICATION DU 9 AVRIL 2024 :**

## **REVALORISATION DES CARRIÈRES, ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS DE DIRECTION**

Le 9 avril 2024 se tenait la 3<sup>ème</sup> RPN relative à la Classification des Agents de Direction (ADD), lors de laquelle l'UCANSS a fait part de ses premières propositions notamment sur la structure de la Classification.

Vous retrouverez le compte rendu de cette instance par le SNFOCOS dans [la LM spéciale ADD](#) du 11 avril dernier qui y est dédiée.





## INSPECTEURS DU RECOUVREMENT LE COMBAT CONTINUE

Le 15 avril dernier, le SNFOCOS a publié [un Flash info relatif à la CPNI ACERC](#) qui s'est tenue le 12 avril, reprenant sa saisine faite le 6 février 2024 pour une demande d'interprétation relative notamment aux fonctions de tuteur et de moniteur.

Vous retrouverez également pour mémoire [la plateforme revendicative des inspecteurs du recouvrement](#) que nous avons publié en 2023.



## PRATICIENS CONSEILS RPN CLASSIFICATION DU 9 AVRIL 2024 DÉCLARATION LIMINAIRE DU SNFOCOS

Nous faisons le constat partagé que la politique d'austérité se décline dans les contrats d'objectifs et de gestion (COG), avec toujours de nouvelles suppressions de postes pour les praticiens conseils *pour cause alléguée* de pénurie ...

Le retour à la table des négociations s'accompagne d'une interrogation légitime, voire historique, sur les annonces que va faire l'employeur.

Tant de fois on nous a opposé **la RMPP** ... (Rémunération Moyenne des Personnels en Place)

**Outil de gestion bien connu pour étrangler les moyens ... !)**

Nous espérons que, à ce jour où s'ouvre une négociation sur la CCN des praticiens conseils, l'employeur s'engage avec détermination sur une classification renouvelée ce qui sous-entend un certain nombre de mesures générales sur le relèvement des coefficients de base.

Ce qui, en parallèle, veut dire que les sommes allouées pour cette négociation sont suffisantes pour répondre aux ambitions communes partagées (?) sur ce sujet de maintenir **un corps de praticiens conseils en nombre suffisant** pour répondre aux missions de service public dévolues par la loi au service médical.

Nous souhaitons par conséquent connaître l'ordre de grandeur de l'enveloppe de négociation pour 2024 voire 2025 même s'il ne s'agit pas de chiffres expressément confirmés. Ce montant nous le redirons dans notre propos doit être suffisamment significatif.

Nous développerons trois points principaux dans cette introduction :

1. Le cumul d'activité
2. La qualification
3. La classification

Et un dernier point d'ouverture relatif à la place des auxiliaires médicaux

1- **Sur le cumul d'activité** : l'employeur a fait un exercice de transparence avec une volonté concrète de regarder le sujet, de trouver un équilibre sur le souhait partagé de répondre à des projets professionnels de nos confrères et les limites de l'exercice sans risque pour l'employeur. Cela se traduit concrètement par une possibilité de cumul d'activités avec les exercices salariés des établissements publics ou privés non lucratifs. La possibilité d'exercer en libéral est toujours à ce jour renvoyée à des adaptations réglementaires. **Une avancée, là aussi significative, doit être trouvée dans cette négociation**

2- **Sur le maintien de la qualification** : nous avons insisté dès le début de la dernière négociation sur les conditions d'exigence différentes sur le territoire des Conseils Départementaux de l'Ordre. Sur cette question et celle pendante de la re-certification, les avancées restent insuffisantes sur ce point si nous faisons le parallèle avec nos confrères médecins du travail.

### **3-Sur la classification :**

Concernant l'article 3 sur les niveaux de rémunération, le SNFOCOS était revenu dans les premières RPN en 2021 et 2022 sur sa volonté de voir augmenter le coefficient de base des premiers niveaux. Le relèvement du coefficient de qualification des niveaux A avait été renvoyé par l'employeur à une négociation ultérieure sur les salaires...

#### **Qu'en est-il aujourd'hui ?**

Nous ne pourrions nous présenter devant nos mandants sans une revalorisation sérieuse du niveau du coefficient de base des niveaux A tout particulièrement.

#### **L'employeur est-il enclin à faire un geste significatif sur ce point ?**

Ce sera un point dur pour le SNFOCOS de la négociation à venir.

Nous avons rappelé notre attachement à la suppression de la notion de B technique et management, avec nos collègues de la CGC. En insistant sur la fluidité des parcours, nécessaire entre les fonctions. Sur ce sujet nous souhaitons être entendus.

- La garantie minimum d'attribution de mesures individuelles a été diminuée de 30% à 25%. Nous souhaitons que ce point soit rediscuté.
- Sur l'article 4 nous avons souligné avec nos collègues de la CGC l'absence d'ambition de la CNAM sur l'incitation à la mobilité lors du passage à un niveau supérieur et demandé de vraies mesures incitatives.
- En actant une augmentation de 5% lors du passage en B et en garantissant au minimum 45 points à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis, l'employeur n'a répondu qu'en partie à cette demande.

#### **L'article 6**

- Contribution supplémentaire sur un ou plusieurs échelons locaux autres que celui d'affectation. La reconnaissance de l'entraide sur site en distanciel était une demande des syndicats.

Nous actons :

- La valorisation de la journée d'entraide à 5 points y compris réalisée en télétravail sachant que toute journée commencée est due ...

- Le maintien des 25 points maximum par mois

Il reste toujours une clarification nécessaire sur le « *en sus d'une activité habituelle* ».

Pour la CNAM l'organisation régionale avec entraide pérenne (Pool EDP, Pool EDC) ne rentre pas dans ce dispositif.

Nous ne pouvons acter ce principe qui exclut une partie des praticiens conseils et est un élément favorisant la mise en place de plateformes régionales ou inter régionales **auxquelles le SNFOCOS n'est pas favorable**. Ce sera aussi un point dur de cette négociation.

L'article 15 acte le Tutorat : les praticiens conseils exerçant une fonction de tuteur bénéficient de la prime visée au protocole d'accord du 19 décembre 2019.

Nous demandons une revalorisation de la prime de 7 points supplémentaires.

Enfin nous souhaitons clarifier un point sur l'expérience professionnelle une application littérale du texte ayant été faite, à savoir par exemple : versé au *mois anniversaire* d'obtention du diplôme à savoir mars 2023, **sans tenir compte de l'année** d'obtention du diplôme à savoir 2001.

Le SNFOCOS souhaite deux éléments également substantiels de cette négociation.

Pour les praticiens conseils niveaux A en charge des prestations et qui reçoivent le public :

- une prime de 25 points tant qu'ils exercent cette activité habituelle de convocations (équivalente à la prime d'accueil qui peut exister dans d'autres métiers dans la Convention Collective des Employés et Cadres).
- Un engagement de l'employeur à soutenir les demandes de maintien de qualification auprès des ordres des praticiens conseils exerçant cette activité depuis plus de 5 ans.

Pour les praticiens conseils en charge d'activité régionalisées et dont ils sont le référent (cas des référents régionaux RCT) une réflexion sur la valorisation de ce métier.

Enfin nous devons collectivement réfléchir à la place des auxiliaires médicaux infirmiers aujourd'hui mais demain kinésithérapeutes ou autres ?

Nous souhaitons que ce débat soit ouvert lors de cette négociation. Merci de votre attention.

*La Délégation du SNFOCOS*

---



## INTÉRESSEMENT 2024

### CHIFFRES PAR ORGANISME

Retrouvez sous ce lien, tous [les chiffres de l'intéressement 2023 versé en 2024](#), classés par organisme.

# COMMUNIQUÉS DE PRESSE

## SECTEUR PROTECTION SOCIALE FORCE OUVRIÈRE

[Recouvrement des cotisations : le compte n'y est toujours pas !](#)

[Financement et qualité d'accueil dans les crèches : place aux actes !](#)

[Les assurés sociaux ne sont pas des vaches à lait !](#)

### POUR ADHÉRER AU SNFOCOS



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

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](mailto:snfocos@snfocos.fr) ou adhérez via le formulaire en ligne sur  
<https://snfocos.org/adherer/>

Ou contactez un des représentants SNFOCOS dans votre organisme ou [le délégué SNFOCOS de votre région](#)

#### AGENDA

**30 avril 2024 :**  
RPN Classification  
Employés et Cadres

**2 mai 2024 :**  
RPN Bilan du régime  
dérogatoire à la  
durée minimale du  
travail

**3 mai 2024 :**  
INC Maladie

**6 mai 2024 :**  
INC Recouvrement

### NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

