



LA LETTRE DE

LA MICHODIÈRE

N°25 – 2024 – 12 septembre 2024

Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux



L'édito du secrétaire général

MIEUX QUE RIEN, MAIS TELLEMENT SI PEU !

La rentrée démarre en « fanfare » avec pas moins de 8 réunions de négociation – Classifications (E&C, PC et ADD) en septembre et octobre 2024 avec la perspective proche de la signature des trois textes conventionnels pour un début d'effet cette année.

Nous avons eu l'occasion de vous informer régulièrement sur les avancées, réelles mais tellement faibles et loin des attendus complets des salariés des 3 Conventions Collectives Nationales.

Examinons la Classification Employés et Cadres qui prévoit 153 millions d'euros à mobiliser en 2024 et 2025.

Elle marque la majoration des coefficients en équivalent de deux pas de compétences du niv1 à 5a et d'un pas au-dessus, fongibles avec les points de compétences. Certains métiers pourront évoluer sur 1 à 3 niveaux. Les futurs pas de compétence seront majorés d'un point (8, 13 et 15 points).

Sans reprendre ici nos analyses que vous retrouvez dans cette LM :

- 42% du personnel aura un gain net à iso-niveau, une majoration de la prime de fonction et de résultats et/ou le repositionnement à un niveau supérieur.
- Les 58% autres auront 3 points de garantie rajouter au coefficient global

Faites vos propres comptes en utilisant les simulateurs SNFOCOS des 3 classifications.

C'est mieux que rien, mais avec un budget de 2,3 de RMPP de transposition, c'est tellement si peu (la moitié de la classification 1993 et 2004).

Dans ce contexte, aucune des 3 fédérations ne peut se satisfaire de ce maigre résultat, dans le contexte du retour du gel de la valeur du point.

Le Comex et l'UCANSS en déposant un texte ambitieux pour seulement 42% des CDI prend un pari risqué de déception des uns et de colère des autres.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Conditions de travail en 2023 : l'heure du bilan
page 2

SERVICE MÉDICAL

Service médical une transformation au forceps !
Page 3

RPN

RPN du 5/09/2024
page 5

UCANSS

Le courrier du SNFOCOS
page 7

AGENDA

page 9



Suivez-nous sur les réseaux sociaux

Bruno Gasparini



CONDITIONS DE TRAVAIL EN 2023 : L'HEURE DU BILAN

Comme chaque année, la direction générale du travail a sollicité les syndicats pour contribuer à la rédaction du bilan des conditions de travail en 2023 (circulaire FO 130/2024 du 23 juillet 2024 en PJ).

Pour Force Ouvrière, la santé au travail, comme depuis longtemps, reste le non-sujet des politiques publiques avec pour preuve une sinistralité qui ne cesse d'augmenter chaque année. Il est désormais crucial que tous les acteurs se saisissent du sujet et implantent à leur échelle une véritable culture de prévention. En somme, le bilan des conditions de travail 2023 est loin d'être à la hauteur des ambitions de Force Ouvrière en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Principalement, l'année 2023 a été marquée par :

- **une réforme des retraites** méconnaissant la santé des travailleurs (notamment celle des seniors, des victimes d'AT/MP...) à laquelle FO s'est farouchement opposée,
- **la création du Fonds d'indemnisation dans la prévention de l'usure professionnelle** (FIPU), rattaché juridiquement à la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), dont la mission est de cofinancer avec les employeurs des actions à destination des salariés particulièrement exposés aux risques ergonomiques. FO conteste ce dispositif car les risques psychosociaux ne sont pas couverts.
- **la signature unanime de l'ANI** du 15 mai 2023 sur la rénovation de la branche AT/MP visant à renforcer les actions et les moyens en matière de prévention des risques professionnels, à améliorer les modalités de réparation des AT-MP et à consacrer l'autonomie réelle de la branche à travers une gouvernance paritaire s'appuyant sur un Conseil d'administration dédié. A ce jour, à défaut de transposition législative de cet ANI il ne peut y avoir une amélioration effective et efficiente de la prévention et une amélioration des conditions de travail.

Par ailleurs, FO est particulièrement inquiète de l'absence de la signature de la COG de la branche AT/MP à la fin de l'année 2023 (avec déjà un an de retard ainsi que des conséquences que cela entraîne : mises en tensions des caisses, retards irrattrapables en matière de prévention...).

Au sein de l'Institution, le SNFOCOS constate un recours croissant aux contrats précaires contribuant à une insécurité professionnelle permanente, des exigences de productivité et de rentabilité qui priment sur le bien-être des salariés, une politique salariale qui ne reconnaît pas la valeur du travail fourni, des opportunités de progression de carrière limitées renforçant un sentiment de frustration.

Le SNFOCOS ne cessera de se battre pour des conditions de travail qui ne soient pas négligées et à porter les revendications légitimes des personnels des organismes sociaux pour qu'elles soient prises en compte par l'UCANSS et les pouvoirs publics ●

Hélène AZOURY
Secrétaire nationale



SERVICE MÉDICAL UNE TRANSFORMATION AU FORCEPS !

Peut-on imaginer l'Assurance Maladie sans un Service Médical National indépendant ?...Et sans praticien Conseil .. ?

La maltraitance des pouvoirs publics à l'égard des praticiens conseils est, avec le dernier rapport IGAS et les scénarios de transformation du service médical, parvenue à un stade tel qu'ils ne peuvent que se révolter, sinon disparaître (ce qui déjà se profile avec le recrutement massif des infirmiers du service médical).

Par ailleurs cette restructuration entraîne un changement radical de nature du service médical. Quel que soit le modèle retenu, le changement s'opère au détriment de la cohérence, de la transparence et de la lisibilité des actions du service médical.

Les scénarios entraînent un accroissement des inégalités territoriales en matière de gestion des prestations.

Deux scénarios s'opposent :

1. Le rattachement des services médicaux aux CPAM, le directeur de la CPAM devenant le hiérarchique direct des praticiens conseils
2. La régionalisation des services médicaux avec un impact fort sur la pérennité des échelons locaux dans la forme actuelle.

Quel que soit le scénario, il n'a que deux finalités, générer des économies d'échelle en supprimant les échelons locaux du service médical et certaines fonctions supports régionales, supprimer à terme la sacrosainte indépendance du service médical.

Il y a toujours eu une alliance entre l'employeur CNAM et les directions de CPAM pour annexer à terme le service médical. Et ce, depuis son indépendance en 1967 ..

Avec une direction administrative, hormis un conflit des valeurs qui ne pourra que se faire jour, nous identifions deux écueils :

- Chaque CPAM suivra ses règles de fonctionnement propres,
- Les personnels seront dans l'ignorance des rôles et directives des directions métier.

La régionalisation des services médicaux qui supprime l'échelon départemental a aussi ses propres contraintes. Avoir une vision large ce n'est pas avoir une compétence large. La vision doit exister sur le terrain. La difficulté de ce modèle qui coche quelques cases intéressantes comme le maintien de l'indépendance médicale et le maintien d'un corps de praticiens conseils rattaché à la CNAM, réside dans le partage des compétences entre la région et les départements qui pourrait disparaître aux profits de plateformes régionales de traitement.

Certes la pénurie de praticiens conseils a rendu le devenir de cette profession précaire, d'autre part, l'investissement consenti pour faire face à la demande toujours grandissante de la CNAM à moyens constants, pousse certains vers la sortie. Ne nous y trompons pas attaquer la profession des praticiens conseils c'est quelque part attaquer la profession des médecins et le service rendu aux assurés.

Vous êtes concernés.

Moins de Praticiens Conseils c'est avant tout les assurés qui risquent d'attendre après leurs prestations .. Avec des délais qui s'allongent s'allongent.. Invalidité et séquelles d'accident du travail et de maladie professionnelle Retraite par inaptitude. Donc risque des ruptures financières pouvant être dramatiques pour les plus précaires... et ça pour les praticiens conseils c'est inadmissible.

Vous êtes concernés

Dans les suites du rapport Seiller nous avons depuis 10 ans développé des relations de proximité avec les médecins du travail et les médecins traitants et géré les prestations en dehors de toute pression fut elle amicale d'un supérieur hiérarchique direct.

Avec la même indépendance, nous procédons à l'analyse d'activité des professionnels de santé. Protégée par son code de déontologie, avec à sa tête un médecin conseil régional, la profession des praticiens conseils ne peut se voir opposer des objectifs de résultats en matière de récupération d'indus ou de suites contentieuses.

Les personnels des services médicaux ont souvent servi de variable d'ajustement et souffert des réductions d'effectifs et ce, bien que leurs actions aient un impact direct sur les dépenses de l'Assurance Maladie.

Alors que le service médical s'est construit autour du praticien conseil., le corps des praticiens conseils se réduit comme peau de chagrin.

Les effectifs sont en forte baisse En vingt ans 1000 postes de praticiens conseils ont été supprimés sur une population de 2700 au départ.

Pour autant, cela ne peut être un argument pour installer une transformation du service médical au forceps, dans la précipitation, sans dialogue préalable dans l'élaboration et la construction d'un futur scénario qui nous sera présenté clés en mains à la rentrée. ●

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION PARITAIRE NATIONALE DU 5 SEPTEMBRE 2024

Lors de la RPN du 5 septembre, le Secrétaire Général du SNFOCOS a indiqué que la situation qui avait amené à une rupture du dialogue social il y a un an n'avait guère évolué à ce jour.

Les conditions de retour à la table des négociations avaient alors été posées clairement :

- Une ouverture des négociations sur la classification : sur ce point le SNFOCOS a participé à l'intégralité des RPN et réunions du groupe de travail,
- Une pérennisation de la Complémentaire santé avec une augmentation de la participation de l'employeur. Si celle-ci est en progression, le SNFOCOS ne perd pas de vue la cible fixée à hauteur d'une participation à 60%
- Une ouverture de négociation en 2024 sur la revalorisation du point.

Sur ce sujet, les Organisations syndicales n'ont eu de cesse de réitérer la demande, mais l'UCANSS y a toujours opposé une fin de non-recevoir. La déception est donc au rendez-vous.

Les salariés ne doivent pas « payer » leur classification avec la non augmentation de la valeur du point.

Si on peut reconnaître que la proposition de nouvelle classification faite par l'employeur revalorise les bas salaires et sanctuarise le principe de non déclassement (ce qui n'était pas le cas de la proposition de 2018), il n'en reste pas moins qu'un élément reste un point dur, celui de la fongibilité des points de compétence qui exclut près de 60 % des salariés au moment de la transposition d'un gain lié à la nouvelle classification. La déception est donc toujours au rendez-vous.

Nous avons également interpellé l'UCANSS sur le sort des managers dont les salaires ne sont plus attractifs.

Le SNFOCOS a été entendu sur les managers opérationnels repositionnés au niveau 5C ; Pour autant, 10% d'entre eux se situent aujourd'hui sur des niveaux 8 et 9 soit au-dessus du niveau maximum (niveau 7) proposé par l'UCANSS pour l'avenir. Nous avons donc demandé que la situation de ces managers soit précisément regardée avec un éventuel repositionnement sur les niveaux de managers stratégiques (ou la création d'une catégorie intermédiaire : e

De plus, les managers stratégiques dont une grande proportion, actuellement niveau 9, ont encore une vingtaine d'année à travailler dans l'Institution sans perspectives d'évolution de niveau. Nous avons donc réitéré notre demande d'un niveau 10 (cf. courrier dans cette LM).

Sur ce point l'UCANSS reste inflexible. Nous lui avons donc demandé à défaut que le dispositif dérogatoire prévu dans la classification de 2004 soit retravaillé afin de le rendre applicable plus largement.

Pour rappel, il permet à un niveau 9 de passer sur un niveau 10 de la grille des Ingénieurs Conseils mais est très peu utilisé dans les organismes.

L'UCANSS a lors de cette RPN, clarifié le déroulement des opérations de transposition d'une classification à l'autre qui se fera/se ferait en deux phases.

Lors de la première phase :

- Chacun verra son coefficient de base majoré, mais en appliquant la fongibilité (rappel : on augmente votre coefficient en se servant sur vos points de compétence durement acquis).
- Personne ne sera déclassé, que ce soit en niveau de classification, de statut (cadre) ou de salaire.
- Certains métiers seront repositionnés sur des niveaux supérieurs (les managers opérationnels, les Délégué AM, les Référents techniques, les Contrôleur recouvrement et allocataires, les inspecteurs Recouvrement, les Gestionnaire IML et les Infirmiers ...).
- Ce repositionnement se fera avec fongibilité et sans application de la règle des 105%.
- De ce fait, y gagneront ceux qui ont peu ou pas de points de compétence « à se faire piquer ».

Au terme de cette première phase aura lieu une application d'une « garantie minimale » de gain de...3 points de compétence !!!

L'UCANSS, visiblement peu fière, aura attendu 18h40, en toute fin de réunion, pour annoncer cette mesure. Mesure qui s'appliquera uniquement pour ceux dont la phase 1 leur aura fait gagner moins de trois points.

Je n'ai rien gagné : l' UCANSS m'offre 3 points. J'ai gagné un point, l' UCANSS m'offre 2 points. J'ai gagné deux points, l' UCANSS m'offre 1 point.

Et si malgré la fongibilité, l'augmentation de mon coefficient de base m'a fait gagner plus de trois points, ça suffit !!! Ne soyez pas trop gourmands !!!

Lors de la deuxième phase, les organismes locaux se livreront à l'évaluation de l'emploi de chacun, via les critères classants annexés au Protocole, pour savoir s'il doit être positionné sur un niveau supérieur (en fonction des emplois repérés au niveau national ou à défaut « pesés » au niveau local). Par exemple là aussi, un manager opérationnel niveau 5B, repositionné au niveau minimum prévu 5C, sera peut-être nommé au niveau 6... Dans ce cas, puisqu'il s'agit de la deuxième phase, il y aurait application de la règle des 105%.

Beaucoup d'incertitudes pour obtenir une réelle harmonisation au sein de l'Institution...

Enfin, deux points ont été évoqués :

- La fin du plafonnement des points de compétence au sein de chaque niveau. Ceci faisant a priori l'objet d'un accord des organisations syndicales et de l'employeur.
- La définition d'un Statut cadre avec des règles enfin clarifiées.

La prochaine RPN devrait nous permettre d'obtenir des éléments précis pour sanctuariser le Statut Cadre, revendication majeure du SNFOCOS. Vous l'aurez constaté, si personne ne serait perdant avec cette nouvelle classification, celle-ci nous laisse un sentiment de déception.

Elle avait pour objectifs : attractivité, fidélisation et adaptabilité.

Pour ce qui est de l'attractivité, c'est l'objectif semble atteint avec la hausse des coefficients.

Pour ce qui est de la fidélisation, la fongibilité envoie un signal désastreux pour « les anciens » qui vont se voir rattraper par les nouveaux entrants.

Enfin, pour ce qui est de l'adaptabilité, les organismes locaux auront-ils le courage et la latitude d'aller au-delà du minimum ? Rien n'est moins sûr.

Vingt ans sans évolution de notre classification (alors que la loi impose une négociation tous les cinq ans) pour en arriver là ? ...

La montagne accouche dans la douleur...d'une souris.●

Christophe RABOT
Secrétaire national

Yves HERBOUZE
secrétaire de la CPP



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

UCANSS
Madame Isabelle BERTIN
Directrice de l'UCANSS
6 Rue Elsa Triolet
93100 MONTREUIL

Paris le 02 septembre 2024

Objet : Grille de qualification : Création d'un niveau 10
Nos réf : MJ/BG 53- 2024

Madame la Directrice,

Dès le début des négociations sur la nouvelle classification, le SNFOCOS a porté dans ses revendications le principe de création d'un niveau 10 dans la grille des Employés/Cadres. Les autres Organisations syndicales, au mieux indifférentes à cette demande, et un COMEX archibouté sur toute demande dont il n'est pas à l'origine, confortent l'UCANSS dans sa fin de non-recevoir.

Nous avons démontré à plusieurs reprises que cette proposition, loin de la simple « envie » s'appuyait sur bon nombre d'arguments et venait équilibrer les évolutions en cours de négociation de la nouvelle classification.

Alors, au regard de l'état des négociations en cours, parlons concret :

- L'ancienneté moyenne des niveaux 9 ressort à 22 ans (source UCANSS) ; cela signifie donc qu'un niveau 9 a encore, en moyenne, 20 années de travail dans l'Institution sans perspective de progression salariale notable. Un nouveau niveau permettrait d'avoir une possibilité d'évolution.
- Les 5000 niveaux 8 et 9 n'ont pas tous comme vocation de devenir Agents de Direction et rejoindre la cohorte des 2000 ADD en poste. Il faut donc ouvrir un nouveau niveau pour permettre une évolution professionnelle.
- Le niveau du coefficient de base des sous-directeurs étant également revu dans la nouvelle classification il n'y a pas de risque de télescopage avec ce niveau 10. Et malgré tout, qu'il soit rappelé que cadre stratégique et ADD sont des métiers différents avec des contraintes différentes. Il ne s'agit pas de les opposer mais aussi de rappeler que pour l'un, il est au plus haut de sa grille et l'autre que sur le point d'entrée. Et qu'un « jeune » EN35 externe ne soit pas si « éloigné » en terme de rémunération d'un cadre stratégique avec plus de 20 d'ancienneté ne semble pas aberrant...
- Dans le cadre de la nouvelle Classification, il est envisagé que le métier de « cadre stratégique » puisse évoluer de niveau 7 à 9. Le repositionner sur des niveaux 8 à 10 permettrait de clarifier ensuite les potentiels bénéficiaires des primes de résultats et permettrait d'avoir une évolution plus marquée et cohérente des postes des managers opérationnel, puis responsable de services et enfin cadres stratégiques pour ceux qui se destinent à un parcours dans la fonction managériale.

- Les propositions de l'UCANSS de rebasage des coefficients, qui s'arrêtent donc au niveau 9, réduisent l'écart de point entre le niveau 1 et 9, dévalorisant ainsi les plus hauts coefficients. Un nouveau niveau redonnerait de l'ampleur à la grille.
- Le dernier niveau des grilles Etablissement commence actuellement à 725 points et 700 points pour les Informaticiens et les Ingénieurs-Conseils, contre ... 430 points pour les employés et cadres ! Que l'on ne vienne pas expliquer que le diplôme justifie cela, de nombreux niveaux 9 ont des niveaux de diplômes équivalents. Redonner de l'équité entre les grilles serait pertinent.
- Dans la nouvelle grille, les métiers pourraient progresser sur 2 ou 3 niveaux. Cette transposition, si la nouvelle classification se met en œuvre, devrait intervenir sur 2025 et certains pourraient donc être repositionnés sur un ou deux niveaux supérieurs selon l'évaluation qui sera faite par leur direction et ainsi bénéficier de l'augmentation dite des « 105% » due à tout changement de niveaux. Les seuls qui sont sûrs de ne rien obtenir sont les 1500 niveaux 9 de l'Institutions (et la centaine d'Informaticiens, Ingénieurs-Conseils et directeurs d'Etablissement au dernier niveau de leur grille respective)
- La création d'un niveau 10, ne coûte rien sur l'enveloppe financière dédiée à la nouvelle classification en 2024 et permettra sur 2025 un repositionnement de certains cadres stratégiques, au même titre que les autres métiers.
- L'UCANSS souhaite encourager la mobilité. Le fait de créer un nouveau niveau encouragera ceux qui le souhaitent à postuler à de nouvelle responsabilité dans d'autres organismes en ayant l'assurance des « 105% » alors qu'actuellement ils ne sont encouragés qu'à rester dans leur fonction et organisme actuels.

L'UCANSS argumente toutes sa réflexion au travers du triptyque du renforcement de l'attractivité, de la fidélisation et de l'adaptabilité.

Chacun des points que nous avons mentionnés s'inscrit dans la démarche souhaitée par l'UCANSS.

Seul le SNFOCOS, porte la défense d'un encadrement reconnu à sa juste valeur et qui n'a pas avoir honte de son statut

Je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, l'expression de mes sincères salutations.

Bruno GASPARINI



Secrétaire Général SNFOCOS

NOS PARTENAIRES



Pour adhérer au SNFOCOS

Contactez la section SNFOCOS présente dans votre organisme ou à défaut, le SNFOCOS National.
ou adhérez via le formulaire en ligne sur : <https://snfocos.org/adherer/>



2 rue de la Michodière
75002 PARIS



01 47 42 31 23



snfocos@snfocos.fr

A vos agendas !

«La diversité et l'inclusion dans les nouveaux modes d'organisation». «Nouvelle classification des emplois, quelles perspectives ?». Tels seront les thèmes du colloque organisé par le SNFOCOS à destination des agents de direction le 8 octobre prochain à Tours. Pour plus de précisions, surveillez vos boîtes mails dans les prochains jours ...

AGENDA

13 / 09 / 2024
CPP ARS

23 au 25 / 2024
22^{ème} congrès du SNFOCOS
Le Pradet

13 / 09 / 2024
CPP ARS

08 / 10 / 2024
Colloque ADD

14 / 10 / 2024
CPP ADD

La prochaine lettre de la Michodière paraîtra le jeudi 19 septembre 2024