



LA LETTRE DE LA MICHODIERE

Bulletin d'information édité par le SNFOCOS – Sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S
Alain POULET, Directeur Gérant

15^e année

N°706

Hebdomadaire

Le 30 avril 2009

N° 017-09

Naissance de réunions informelles dans le planning UCANSS

L'UCANSS a convié les organisations syndicales le 21 avril dernier à un groupe de travail portant sur la rédaction d'un guide de déontologie. Le SNFOCOS a interrogé sur cette nouvelle forme de réunion, ni instance nationale, ni RPN. L'UCANSS a répondu que la présentation de la charte ayant suscité de nombreuses remarques et désapprobations, Pierre ROBIN, nouvellement nommé Sous Directeur à l'ACOSS a été chargé de la réécrire et de la proposer préalablement aux organisations syndicales dans le but d'échanger.

Les organisations syndicales ont déclaré, tour à tour, être davantage préoccupées par les manques d'effectifs patents face aux charges croissantes, à la complexification de la législation, aux retards graduels (30 000 dossiers entrepreneurs en instance), plutôt que par un guide de déontologie redondant dans ses principes à ceux inscrits dans la culture institutionnelle transmise à chaque nouvel embauché. La neutralité, l'égalité, la solidarité, le secret professionnel, étant des principes fondamentaux édictés par le biais du socle de formation commun à toutes les branches.

L'Acoss explique qu'il s'agit d'un élément de valorisation de notre activité, le guide ne visant pas à modifier le comportement des salariés, mais à tracer ce qui se fait déjà. Ce guide n'aurait aucune valeur normative et ne vise pas la sanction en cas de transgression des règles. Le SNFOCOS fait part de sa désapprobation sur certains éléments visant à censurer les échanges, dans la sphère privée, sur les éléments de la COG par exemple. Si les lois s'appliquent stricto sensu, pour autant tout salarié de l'institution, en sa qualité de citoyen a plein droit, en dehors de ses activités professionnelles, pour condamner ce qui se passe dans l'institution.

L'UCANSS propose que chaque organisation syndicale fasse parvenir ses suggestions de modifications.

Sur le volant RH, les organisations syndicales demandent à ce que le comité exécutif se positionne clairement sur le recours aux heures supplémentaires et au rachat de RTT imposés par les Directions. L'ACOSS s'engage à écrire une note rappelant aux directions locales que le salarié est libre d'accepter de travailler plus ou pas, c'est la volonté du salarié qui rencontre celle de l'employeur.

Sommaire : **Pages 1 et 2** : Acoss, Rédaction d'un guide déontologie – Agenda **Pages 3 et 4** : Section Professionnelle des médecins salariés du 8 avril 2009 **Pages 5 et 6** : Section Professionnelle des Informaticiens **Page 7** : Communiqué du CH FO

Dans le calcul des moyens nécessaires à la réalisation des activités, l'ACOSS assure que le volant « heures supplémentaires n'est pas intégré ». Cet outil de gestion n'est pas durable en soi ! L'ACOSS déclare que nous avons un horizon RH qui dépasse la COG, 3 axes sont visés : l'accompagnement des évolutions des métiers, l'engagement de la responsabilité sociale de l'employeur et les conditions de travail, l'organisation des ressources humaines de telle manière à ce qu'elle soit portée au sein du réseau.

S'agissant des formations, l'ACOSS travaille sur le déploiement des formations en cascade et sur les profils des animateurs qui porteront la pédagogie. Quant aux stages d'immersion dans les autres organismes ou chez les partenaires, des tests sont opérés actuellement et concernent les agents de direction. Enfin l'ACOSS convient que la situation du FAF n'est pas satisfaisante, les budgets se réduisent drastiquement.

La politique salariale ACOSS sera présentée lors d'une prochaine INC.



En l'état actuel, le protocole de rémunération des inspecteurs URSSAF n'a pas encore obtenu l'agrément mais l'UCANSS rassure, à contrario il n'a pas fait l'objet non plus d'une quelconque critique qui laisserait supposer qu'il ne pourrait pas être signé !

Le SNFOCOS fera connaître prochainement à l'UCANSS ses propositions de modifications du guide de déontologie.

Ce travail sera effectué par la Section Professionnelle des ACERC. (Vous pouvez contacter Denis BOUCHET en ce sens).

Patricia DELBECQ
Secrétaire Nationale

AGENDA

- | | |
|---|--------------|
|  Réunion Paritaire Nationale Intéressement | 12 Mai |
|  Commission Exécutive Snfocos – Lyon | 12 et 13 mai |

Section Professionnelle des médecins, pharmaciens dentistes des établissements et des Centres d'Examens de Santé :
Compte-rendu de la réunion du 8 avril 2009

Présents : T. ALBERT, MJ ALLIOT, Y.GREANI, F.LEMOINE, L.PILLET, P.MAGNIER,

Absents excusés : C. BOURDERIOUX, M. BELLON-THIRION, JM .ROCHET ;

Alain POULET a participé à une large partie de la réunion et a, notamment, procédé au compte-rendu du congrès de la FEC de la Rochelle.

Nous avons ainsi été informés que deux groupes de travail seraient mis en place : un groupe sur la classification et un autre sur les UGECAM.

Ces deux groupes de travail sont directement reliés aux préoccupations de la section professionnelle des médecins salariés de l'Institution.

Classification :

Nous avons fait un bilan des classifications antérieures et en particulier de celles de 2004.

Les dossiers de confrères auxquels le SNFOCOS et la section apportent leur aide attestent des velléités de l'UCANSS et de certaines directions d'organismes de chercher à interpréter au rabais des textes déjà peu favorables depuis 2004.

La rémunération liée à l'évaluation des compétences et l'obligation de productivité médicale sont contraires à la déontologie médicale. L'UCANSS en réponse à nos multiples démarches, l'avait reconnu sans, malgré ses engagements écrits, y remédier. Le niveau des rémunérations n'est aujourd'hui plus compétitif.

En résumé :

Il faut :

- 1) que les rémunérations de départ et le déroulement de carrière soient suffisamment attractifs pour répondre aux aspirations de nos collègues et pour permettre l'embauche et le maintien de nos confrères dans les structures médicales de la Sécurité Sociale,***
- 2) que le dispositif de rémunération soit strictement respectueux de la déontologie médicale afin de protéger les confrères des pressions et dérives bureaucratiques déjà présentes et dont nous craignons fortement qu'elles se renforcent.***

Voici les points de repère qui nous paraissent incontournables :

- 1) Rétablissement d'un tableau de classification spécifique aux médecins correspondant à l'existence de notre avenant spécifique.
- 2) Préservation de l'indépendance médicale. Pas de rémunération liée à l'évaluation de l'exercice médical ni de l'activité des services.
- 3) Déroulement de carrière automatique.
- 4) Revalorisation des coefficients de base.
- 5) Prise en compte obligatoire de l'expérience professionnelle et des titres hospitaliers.

- 6) Prise en compte des différents types de spécialités ou qualification avec graduation, DU, DIU, capacités, Diplôme d'état supplémentaires (CES, DES, DEA)
- 7) Prise en compte des différentes responsabilités, défense du titre de Médecin Directeur pour un établissement ou un Centre d'Examens de Santé (cf. plus bas)

A.POULET nous a proposé de demander un rapprochement avec le niveau de rémunération des directeurs d'organismes.

Centre d'Examens de Santé :

Depuis plusieurs années on assiste à une remise en cause des missions des C.E.S et de leur existence.

Cette remise en cause se fait sous des formes diverses telles que redéfinition des missions, nouvelles orientations, nouveaux publics cibles etc.....

L'appauvrissement du contenu du bilan met les laboratoires en difficulté.

Pour notre part, nous proposons en accord avec A.POULET, afin de pérenniser les CES et les laboratoires, d'en revenir à ce pour quoi ils ont été créés : des structures destinées à proposer des bilans de santé au plus grand nombre et à tous les publics, et, à partir de la source de données ainsi constituée, de promouvoir des recherches médicales et scientifiques dignes d'intérêt.

Pour atteindre ces objectifs, plusieurs conditions sont nécessaires :

- En finir avec le dogme des recrutements de publics précaires (pour être représentatifs de l'ensemble de la population)
- Mener ces recherches dans le plus strict respect des **règles de déontologie**, sans corrélation avec la gestion du risque ou le dossier médical partagé.
- S'associer pour ces études à des partenaires reconnus par la communauté médicale et scientifique.
- Proposer des études réellement innovantes en s'appuyant, notamment, sur les laboratoires des CES qui ont largement prouvé leur dynamisme.
- Enfin, confier la direction des CES à des médecins-directeurs au sens complet du terme : des médecins qui gèrent les CES et qui, dans le même temps, exercent régulièrement et quotidiennement leur art dans la réalisation des examens cliniques auprès du patient.

Etablissements :

Le Centre de Réadaptation Infantile de BROLLES en Seine et Marne, qui prend en charge sur le plan scolaire et médical des enfants gravement handicapés, vient d'obtenir une accréditation très élogieuse de la Haute Autorité de Santé.... Pour toute réponse, la direction de l'UGECAM de l'Île de France joue avec les nerfs du personnel en confirmant la fermeture et en demeurant très imprécise sur le sort des collègues. Pendant ce temps, le futur établissement de Montreuil, présenté comme la structure de remplacement idéale, n'est toujours pas sorti de terre, et pour cause.... il n'a toujours pas de permis de construire !

Le personnel, les enfants, les parents sont pris à la gorge.

Nous avons demandé à A .POULET d'organiser au plus vite un rendez-vous au Ministère.

Section Professionnelle des Informaticiens

Les informaticiens sont particulièrement visés par les restructurations et fusions. Ils réclament une revalorisation générale des coefficients de tous les informaticiens de l'institution.

Les négociations sur les garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux ainsi que sur la classification auront lieu à l'UCANSS à partir du premier semestre 2009. D'autres négociations sur la politique de mobilité auront lieu en 2010.

Fusion des Structures (Maladie) :

Les membres de la section manifestent leur vive inquiétude par rapport aux futures fusions possibles des Centres de Traitement Informatique de l'Assurance Maladie (CTI) où tout semble prêt tant sur le plan du réseau que sur les chaînes de traitement informatiques sous unix. Plusieurs scénarii sont évoqués et qui laissent supposer les probabilités suivantes :

- Une première cible de deux centres nationaux avec ou non un centre de backup ?
- Une deuxième cible de quatre centres de traitement pouvant accueillir mutuellement leur production en cas de problème ?

Peut on conclure de ces différentes hypothèses qu'à minima aux moins un CTI sur deux risque de perdre sa production ?

- Quelles fonctions de substitution seront proposées au personnel ?
- Quels moyens seront mis en oeuvre pour préserver les intérêts et les évolutions de carrières de ces personnels ?

Le bureau de la section, devant le manque d'informations concernant les stratégies mises en place ou en cours d'élaboration concernant les fusions des structures informatiques, ne manquerait pas de saisir le secrétaire général du SNFOCOS pour obtenir les rendez vous nécessaires auprès des responsables des DDSI notamment de l'Assurance Maladie. Ceci dans le but d'avoir les renseignements qui nous permettent d'anticiper et d'agir pour que ces opérations de fusions ne se fassent pas au détriment des informaticiens.

Classification :

La Section Professionnelle des Informaticiens demande une revalorisation générale des coefficients de qualification de tous les informaticiens des organismes sociaux.

Les membres de la section réitèrent leur demande qui consiste à faire bénéficier du statut cadre tous les informaticiens de l'institution et ce à partir du coefficient 252 points (niveau IIA).

Le passage au statut cadre ouvre pour les informaticiens la possibilité de bénéficier de points de compétences plus élevés. Le minimum de points de compétence qu'un informaticien de niveau IIA ou IIB (252 points) auxquels il peut prétendre aujourd'hui est de 7 points contre 12 points pour un cadre administratif niveau 5A (252 points).

En conséquence, cela va de soi que bénéficier du statut cadre ouvre droit de fait aux quarante points revendiqués par le SNFOCOS.

Dans la même perspective, les membres de la Section Professionnelle insistent pour que chaque Branche élabore un schéma directeur RH informatique associé au référentiel Emplois/Compétences afin de décliner une vraie GPEC avec déroulements de carrières associés.

Employabilité et sous-traitance :

Le bureau de la Section Professionnelle tire la sonnette d'alarme sur l'**accélération** de l'externalisation des systèmes d'information dans les différentes branches (80% de certaines activités des DDSI). Ce recours massif aux sociétés de service se fait au détriment des carrières des informaticiens des organismes sociaux et se concrétise par la perte d'une part du savoir faire technique et d'autre part l'évolution fonctionnelle du Système d'Information ne serait plus assurée par les agents de l'institution.

Si la recherche d'efficacité dans les solutions du marché pourrait s'expliquer par ce recours à la sous-traitance, il est inacceptable que celle-ci exclue le personnel des projets directement liés aux métiers.

Nous rappelons notre demande de l'élaboration au niveau de l'UCANSS, en collaboration avec les caisses nationales, d'une charte qui définirait un ratio précisant le poids de la sous-traitance dans un projet ainsi que les moyens de contrôle de cette sous-traitance pour s'assurer du transfert de compétences vers les agents des organismes sociaux.

Enfin, le bureau de la Section demande pourquoi les caisses nationales ne publient pas de chiffres officiels sur le "retour sur investissement" de ces externalisations ou même des fusions des structures informatiques !

François NADER

Secrétaire de la Section Professionnelle des Informaticiens

COMMUNIQUE DU CH FO

Le CH-FO tient à informer l'ensemble des professions de santé que le seul syndicat de cadres hospitaliers qui soutient pleinement la loi Bachelot, ne représente pas la majorité des directeurs d'hôpital et des directeurs d'établissements sanitaires et sociaux et médico-sociaux.

Le CH-FO est en total désaccord avec ceux qui s'en tiennent à la seule défense de l'hôpital entreprise et du directeur chef d'entreprise au sens le plus étroit du terme.

Le CH-FO dénonce ces positions purement corporatistes relayées par les médias mais qui ne reflètent pas les valeurs de la majorité des cadres hospitaliers et qui contribuent donc à donner une image caricaturale des cadres de direction.

Le CH-FO n'accepte pas davantage les prises de positions de représentants des professions médicales dans lesquelles les directeurs d'hôpital se trouvent ravalés au rang de boucs émissaires.

Ceci étant, le CH-FO est prêt à rejoindre tous ceux qui souhaitent se rassembler pour la défense de l'hôpital public et des valeurs de service public hospitalier.

Concernant la loi Bachelot, le CH-FO n'a cessé de dénoncer :

- la volonté du gouvernement de déréguler complètement le service public hospitalier contenue dans l'article 1 de la loi,
- la poursuite d'une logique comptable à courte vue, la convergence tarifaire public/privé,
- le développement de l'hospitalisation lucrative et des dépassements d'honoraires,
- les dispositions très insuffisantes en matière de politique de santé publique et de prévention,
- la volonté d'affaiblissement, voire de disparition des représentations médicales qui gèrent collégialement l'hôpital avec les directeurs, les élus et l'Etat,
- les pouvoirs d'exception dévolus aux futurs DGARS avec tous les risques d'arbitraire qui pourront en découler,
- une fonction de direction précarisée placée sous la dépendance des DGARS.
- une large ouverture des postes de directeurs et de médecins au secteur privé, l'absence de perspectives pour les jeunes, des statuts placés en voie d'extinction.

Le CH-FO a fait des propositions concrètes pour l'hôpital public, pour une politique de santé et de prévention