



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de la

# Michodière

Le 30 avril 2010  
N° 017-2010

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

## Les aumônes de l'employeur !

### SALAIRES

#### SOMMAIRE

##### P1 et 2

Salaires  
Rencontre Snfocos/Cnamts  
AD - Evolution liste aptitude  
Agenda

##### P4

Agrément Protocole Réseaux  
Inspecteurs Recouvrement

##### P5:

Praticiens-conseils

##### P6:

Risques psycho-sociaux

La réunion paritaire nationale du 27 avril 2010 portait dans sa première partie sur les salaires. Après 4 mois de réflexion intense, l'employeur annonce une augmentation de la valeur du point de 0,8 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010 et un GVT (glissement, vieillesse, technicité) à 2 % en 2010 (1,9 % en 2009), respectant ainsi l'accord de méthode et selon sa formulation : « un juste équilibre entre les mesures générales et les mesures individuelles ».

Devant le tollé général des organisations syndicales et les nombreuses propositions tendant à infléchir sa position, l'employeur précise que l'annonce de l'augmentation de 0,8 % de la valeur du point n'est pas négociable, seule la date d'effet pourra éventuellement faire l'objet d'une anticipation, de même que l'utilisation des 2 % de GVT sera susceptible d'être plus affinée.

Notre organisation prend acte des mesures et propose une attribution de la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2010 et de reverser le GVT aux salariés non attributaires de mesures individuelles (points de compétence, promotions) depuis plus de 5 ans.

L'employeur adressera aux Fédérations le jeudi 29 avril un projet de protocole portant sur :

- une date d'effet de la valeur du point, légèrement antérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2010,
- une orientation précise sur l'utilisation du GVT

**Annie SZUFA**  
Secrétaire Nationale



## Les cadres du Snfocos reçus par le directeur de la Cnamts

Participaient pour le Snfocos :

Alain POULET - Maryse CHAMPION - Christian GOUPILLOT - Philippe WAL

Le Snfocos a demandé une entrevue à chaque directeur de Caisse nationale pour leur faire part de la situation de l'encadrement qui ne cesse de se dégrader depuis de nombreux mois. Après la CNAF, l'Acoss, nous avons rencontré le 19 avril dernier F. Van Roekeghem, Directeur Général et O. de Cadeville, directeur délégué aux opérations.

Deux problèmes majeurs ont été évoqués, les conditions de travail et la rémunération des cadres.

#### Les conditions de travail

Nous avons insisté sur le fait qu'aujourd'hui les cadres vont mal parce qu'ils ne comprennent plus le fonctionnement de l'Institution. Ils n'ont pas de visibilité sur leur avenir. Ils sont épuisés par des réorganisations successives dont ils portent bien souvent seuls le fardeau sur le terrain (fusion d'organismes) et condamnent l'inadéquation des objectifs fixés et des moyens alloués.

En plus de leur charge de travail (Pilotage de processus, Plan Maîtrise Socle, certification des comptes, certification ISO, management des équipes...), des objectifs qui leur ont été fixés, la politique de remplacement des effectifs a minima, a eu pour conséquence d'obliger le cadre à intervenir quotidiennement dans l'activité des services (tri du courrier, traitement des dossiers, accueil des assurés...).

Trop c'est trop, les cadres sont sous pression et en ont assez !



Retrouvez tous  
nos articles sur  
notre site :

[www.snfocos.org](http://www.snfocos.org)

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

La lettre de la Michodière du 30 avril 2010 - 16<sup>e</sup> année - N° 754

Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux 2, rue de la Michodière 75002 PARIS  
Tél : 01.47.42.31.23. - Fax : 01.40.07.04.41. - E-Mail : [Snfocos@wanadoo.fr](mailto:Snfocos@wanadoo.fr) - Site Internet : [www.snfocos.org](http://www.snfocos.org)

## ENCADREMENT

(suite)



11 mai  
RPN Intéressement

18 mai  
RPN Formation  
Professionnelle

25 mai  
Bureau National

### La politique de rémunération

Parallèlement à cette accumulation de charge de travail, les cadres constatent qu'ils sont les oubliés en terme de mesures salariales. Les catégories Agents de Direction, les bas salaires ont bénéficié de mesures catégorielles, et pour les cadres silence radio.

Certes, le SNFOCOS ne découvre pas le problème. La classification défavorise le personnel d'encadrement, les salaires sont de plus en plus disparates et ne reflètent plus leur niveau de responsabilité ni leur niveau d'implication dans leurs tâches.

Même si le Comex et les Caisses Nationales ne sont pas seuls responsables de l'absence d'une politique salariale digne de ce nom dans l'Institution, on s'aperçoit néanmoins qu'ils privilégient la rémunération individuelle au détriment de la rémunération collective ; 70 à 80 % de la masse salariale sont destinés aux promotions individuelles et le reste est consacré à la valeur du point. En conséquence, le pouvoir d'achat des cadres s'amenuise. Nous dénonçons aussi depuis plusieurs années le tassement hiérarchique qui s'est accentué suite à l'accord « bas salaires » de décembre 2008.

Nous considérons que la perte pour les cadres équivaut à 40 points minimum.

Dans l'attente de la juste et nécessaire prise en compte des revendications salariales du personnel d'encadrement, le Snfocos souhaite que le COMEX puisse étudier d'autres pistes : attribution de salaire direct ou indirect, à savoir par exemple réfléchir sur la hiérarchisation de la prime d'intéressement, l'intégration d'une prestation dépendance dans le régime de la Capssa, etc ...

Par ailleurs, pour le Snfocos, l'Institution n'applique pas le Code du Travail, puisqu'il n'y a aucune instance légale qui soit en capacité de recueillir les observations des représentants du personnel. Il demande qu'une réflexion soit menée à ce sujet.

Les cadres attendent des réponses. Ils ne sauront se contenter encore longtemps des miettes qu'on veut bien leur donner !!!

**Maryse CHAMPION**

Secrétaire de la Section Professionnelle de l'Encadrement



## AGENTS DE DIRECTION

### Evolution de la liste d'aptitude

Comme chacun l'aura remarqué, la principale modification réglementaire de la liste d'aptitude tient à la conséquence de la levée de condition d'âge pour l'inscription en 2<sup>ème</sup> section, après avis du Conseil d'Etat, au nom des règles européennes contre les discriminations.

Le risque de cette évolution réglementaire aurait pu se traduire par, par exemple, la nomination sur des postes d'agents de direction, de personnes sans aucune expérience professionnelle institutionnelle.

Le SNFOCOS était donc intervenu auprès du Ministre de Tutelle pour que soit introduite une période de 10 ans d'exercice professionnel institutionnel, selon les règles habituelles, c'est-à-dire au moins au niveau 7.

Le Ministre nous a écoutés, tout en ramenant cette période souhaitée de 10 ans à 8 ans, réductible à 6 ans sur dossier.

D'autres modifications, soutenues et souhaitées par le SNFOCOS, ont été introduites, telles que la prise en compte de la période d'intérim effectuée sur un poste d'agent de direction, pour une inscription future, ainsi que la prise en compte de l'expérience effectuée en ARS.

En ce sens, le SNFOCOS a joué son rôle de défenseur des intérêts des collègues de l'Institution.

Pascal SERVENT

Section Professionnelle des Agents de direction

Le Protocole d'accord du 26 janvier 2010, relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux, a été agréé par la tutelle par lettre du 21 avril 2010.



Vous trouverez ci-dessous, la réponse de l'Ucanss à notre courrier du 5 mars 2010

*« Par courrier du 5 mars 2010, vous interrogez l'Ucanss concernant trois points d'interprétation du protocole d'accord du 27 février 2009 relatif aux personnels chargés d'une activité de contrôle au sein de la branche du recouvrement.*

*Indemnité de sujétion*

*L'article 2.2.2 du protocole d'accord définit un jour de mission comme correspondant à une journée complète d'intervention avec un découcher qui peut se situer soit la veille, soit postérieurement à la mission. Par conséquent, le jour de mission au sens du protocole correspond à une journée d'intervention accolée à un découcher soit la nuit précédant l'intervention soit la nuit suivant l'intervention.*

*Pour reprendre l'un de vos exemples, une mission de deux jours du lundi au mardi nécessitant un découcher entraînera l'attribution de deux indemnités de sujétion.*

*Compensation horaire*

*L'article 2.1.2 du protocole prévoit des compensations lorsque les interventions se situent entre 20 heures et 6 heures, les week-ends ou les jours fériés.*

*Ces compensations peuvent prendre la forme d'une récupération en temps aux taux de 25 ou 50 % selon les hypothèses, Lorsque la compensation prend la forme d'une majoration salariale, ces taux sont portés respectivement à 50 et 100%.*

*Dans cette dernière hypothèse, le calcul de la majoration salariale s'effectue selon la formule indiquée dans le protocole à savoir: (salaire mensuel de base / 154,05)*

*Je vous rappelle que le salaire de base (appelée aussi rémunération de base par l'article 19 de la convention collective) est constitué par le produit du coefficient de qualification et de la valeur du point, à l'exclusion donc des autres éléments de rémunération comme par exemple les points d'expérience ou de compétence.*

*Heures supplémentaires*

*Le dernier paragraphe de l'article 2.1.2 du protocole précise que les compensations en temps ou en majoration prévues dans ce texte conventionnel ne se cumulent pas avec les compensations légales prévues en cas d'heures supplémentaires.*

*Le texte interdit très clairement tout cumul entre les compensations issues du protocole du 27 février 2009 et les compensations légales dues au titre des heures supplémentaires. Ainsi, dans l'hypothèse où un salarié effectuerait des heures supplémentaires au cours d'une semaine d'intervention, la majoration salariale dont il bénéficiera au titre du dispositif conventionnel ne pourra en tout état de cause être inférieure aux majorations légales applicables aux heures supplémentaires.*

*Celles-ci, pour rappel, sont soumises à des taux de majoration de 25 et 50 % et portent sur le salaire réel (y compris les points d'expérience et de compétence).*

*Une fois faite la comparaison entre ces deux dispositifs, le résultat le plus favorable devra bénéficier au salarié, sans cumul possible des deux dispositifs. »*

Concernant la mise à disposition de véhicules qui ne respecte pas l'égalité de traitement des inspecteurs sur l'ensemble du territoire, l'Ucanss refuse d'ouvrir une négociation sur le sujet.

La réunion de la Commission des Acerc du 22 juin 2010 aura à analyser ces différents éléments et devra définir un plan d'action pour imposer –comme vient de le rappeler un arrêt récent de la cour de cassation, une égalité de traitement sur l'ensemble du territoire.

**Denis BOUCHET**

Secrétaire de La Section Professionnelle des ACERC

---

## *Etre Médecin Conseil en 2010 et au-delà*

### **PRATICIENS CONSEILS**

Quels que soient son antériorité et ses avantages, on voit bien aujourd'hui que **le mode d'exercice de la médecine conseil individuel face au malade (avis individuel sur prestations en nature ou en espèces) est de plus en plus discuté**. Le cœur de métier a vécu.

Ce constat que chacun peut faire sans parti pris vient d'être mis en exergue par la réflexion menée par la CNAMTS sur la réorganisation du Service Médical.

Il y eut d'abord les alarmes liées à l'effondrement du nombre de praticiens conseils : difficultés récurrentes de recrutement des médecins conseils, suppression du concours de dentistes conseils depuis 2005, faible nombre de pharmaciens conseils. Cette constatation est particulièrement sensible en avis individuel sur prestations où le déficit est très sensible mais la tendance est valide pour tous les pôles d'activité.

La mise en place des ARS est aussi de nature à influencer fortement sur le paysage de la médecine conseil. En distinguant deux entités , une planificatrice maître d'œuvre et une organisationnelle maître d'ouvrage, la loi HPST porte en elle les éléments de notre future évolution et oblige l'Assurance Maladie à se concentrer sur son rôle d'assureur solidaire en santé.

Ces mots d'assureur solidaire ne sont pas neutres.

Qui dit assureur dit contrat et service.

Sans nul doute, ces deux axes seront les piliers de notre future organisation.

Le premier axe aura pour but l'amélioration de la qualité de la prise en charge avec le développement des contrats individuels avec les professionnels de santé et des mesures incitatives.

Le second axe favorisera l'accompagnement de l'assuré tout au long de son parcours de soins afin d'éviter les ruptures.

Le contrôle perdurera, il ne sera plus systématique mais ciblé sur les parcours ou les prises en charge hors normes. Et en cela l'élaboration des programmes de bonne pratique qui s'appuie sur des référentiels de la Haute Autorité de Santé sont de nature à faire bouger fortement les lignes.

Ces changements pourraient annoncer un nouveau service du contrôle médical, bien plus proche des CPAM avec lequel il constituera un binôme intangible.

Ces changements constituent en tout cas une évolution sensible car ils définissent un nouveau modèle de médecine conseil finalement assez éloigné de la médecine d'expertise classique. L'arrivée de nouveaux professionnels de santé (infirmières-conseils, ....) devrait encore accentuer notre mutation.

**Le Snfocos n'acceptera pas de subir ces mutations**. Sans attendre, il importe à la CNAM de rendre publiques ses intentions et **d'ouvrir des négociations** sur l'évolution du Service Médical.

**Hélène AZOURY**

Secrétaire de la Section Professionnelle des Praticiens Conseils

---

## La peur n'évite pas le danger

### INFORMATION CONFEDERALE

#### Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux seraient anxiogènes pour les employeurs. En 2008, il se susurrerait déjà dans les coulisses de la négociation sur le stress, au MEDEF, que les branches professionnelles refusaient tout envoi de la négociation vers elles, par peur de ne pas savoir aborder le problème sur le fond avec leurs entreprises. Surtout la peur de devoir remettre en cause des décennies de méthodes managériales aux conséquences nocives pour la santé des salariés toutes catégories confondues.

Aujourd'hui dans le texte « harcèlement et violence » il est clairement formulé dans le chapitre des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail...

*« Les branches professionnelles s'emploieront avec les organisations syndicales de salariés à aider les entreprises à trouver des solutions adaptées à leur secteur professionnel ».*

Une bonne fée aurait-elle agi sur un esprit patronal, englué dans la financiarisation des entreprises et la recherche du profit maximum pour les actionnaires, qu'elle qu'en soit le prix payé par les salariés sur leur vie personnelle et leur santé ?  
Non évidemment !

Seulement entre-temps, l'affaire France Télécom est passée par là et pèse beaucoup, la pression qui l'entoure ne s'éteint pas, tant la situation semble grave dans cette entreprise, nous verrons d'ailleurs ce que donneront les suites judiciaires dans les mois à venir.

Nous savons aussi, grâce à la fondation de Dublin, qu'au niveau européen, près d'un tiers des travailleurs estiment que leur santé est affectée par le stress ressenti sur leur lieu de travail.

En France (source AFSSET), les consultations pour risque psychosocial sont devenues, en 2007, la première cause de consultation pour pathologie professionnelle.

Dans le rapport « Bien être et efficacité au travail » remis au 1<sup>er</sup> Ministre en février 2010 les rapporteurs retiennent, entre autres, l'intériorisation par le management de la financiarisation accrue de l'économie, qui fait de la performance financière la seule échelle de valeur dans les comportements managériaux et dans la mesure de la performance, sans prise en compte suffisante de la performance sociale.

Dans ce contexte, notre organisation a défendu, revendiqué et obtenu que l'idée, de repenser les modes d'organisations du travail et les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur activité, participe à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail.

Cette première bataille a été remportée, mais il y a encore sûrement « loin de la coupe aux lèvres », il faudra que nos fédérations et nos syndicats se mobilisent pour obtenir que ces avancées au niveau interprofessionnel se traduisent concrètement dans les conventions collectives et accords d'entreprises.

**Jean-Marc BILQUEZ**

Secrétaire Confédéral chargé de la Protection Sociale