



## RSI

### CINQ DIRECTEURS GÉNÉRAUX AU CHEVET DU RSI

Depuis l'annonce de la disparition du RSI et des conséquences sur son personnel qui rejoindra à terme le régime général, le SNFOCOS a demandé la tenue d'une réunion de type « INC » (Instance Nationale de Concertation qui se tient régulièrement à l'UCANSS branche par branche). Notre demande, acceptée par le Président du COMEX de l'UCANSS, a abouti ce lundi 22 janvier avec la tenue de cette « INC » dédiée à l'ex-RSI. Le sujet touchant la quasi-totalité des branches (sauf la Famille), les organisations syndicales représentatives du RSI et du Régime Général avaient face à elles cinq directeurs généraux de caisses nationales : Renaud Villard pour la CNAV (également président du COMEX de l'UCANSS), Nicolas Revel pour la CNAM, Yann-Gaël Amghar pour l'ACOSS, Philippe Renard le nouveau directeur général de la sécurité sociale des indépendants, enfin Didier Malric le directeur de l'UCANSS qui a la charge de mener les négociations.

La présentation qui a été faite par les directeurs s'appuyait sur le schéma stratégique de transformation qui a été remis quelques jours plus tôt aux organisations syndicales et qui doit être adopté fin mars par décret. Nous avons pu avoir ainsi un aperçu général du pilotage de ce vaste chantier mais aussi les aspects opérationnels des activités liées à la gestion des indépendants et qui sont maintenant sous la responsabilité du régime général bien que gérées toujours dans les caisses de l'ex-RSI pendant la période transitoire.

Pour nous c'est bien entendu le sort des personnels de l'ex-RSI qui nous préoccupe en premier lieu et ce sera le sujet principal des négociations qui sont d'ores et déjà ouvertes à l'UCANSS. Nous avons bien en tête aussi les impacts pour les caisses (actuellement en pleine négociation de leur COG) et les salariés du régime général qui vont accueillir près de 5000 collègues.

*Eric Gautron, Secrétaire National en charge des ARS, de la politique de communication et de la syndicalisation*

## SOMMAIRE

### Page 1 :

RSI : Cinq Directeurs Généraux au chevet du RSI

### Page 2 :

Réponse de l'UCANSS : Prime de compensation de la hausse de la CSG versée aux salariés des établissements publics du régime général

### Pages 3 et 4 :

ACOSS : réunion du 17 janvier 2018 concernant le renouvellement de la flotte automobile

### Pages 4 à 6 :

Confédération : Des assises pour faire du développement syndical la priorité des priorités

### Page 6 :

Kit de négociation des protocoles d'accords préélectoraux

### Page 7 :

SNFOCOS aux assises du développement de FO Edito de Jean-Claude Mailly du 24 janvier

### Page 8 :

Agenda et actualités

## RÉPONSE DE L'UCANSS

### PRIME DE COMPENSATION DE LA HAUSSE DE LA CSG VERSÉE AUX SALARIÉS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DU RÉGIME GÉNÉRAL



*A l'automne 2017, le SNFOCOS avait pris le soin d'alerter le secrétaire général des ministères en charge des affaires sociales après avoir identifié un biais dans le dispositif annoncé de compensation de la hausse de la CSG. En effet, les mesures prévues ne compensent pas pleinement la hausse de la CSG de sorte qu'une perte de salaire en résultait. Dans un contexte de gel des salaires et de raréfaction des mesures salariales, le SNFOCOS ne pouvait dès lors rester spectateur.*

*Dans son édition du 19 octobre 2017, le SNFOCOS avait diffusé la réponse dudit secrétaire : "J'ai bien noté votre message d'alerte. La situation que vous évoquez [...] a bien été identifiée notamment en lien avec la direction de la sécurité sociale et les orientations sont en cours de finalisation. J'espère revenir vers vous rapidement sur ce sujet." La réponse de l'UCANSS est désormais connue : à noter que le Ministère, toujours sans secrétaire général, n'a pas fait connaître sa réponse pour les ARS.*

#### Objet de la prime

La LFSS 2018 prévoit la hausse du taux de la CSG de 7,5 % à 9,2 %, soit une hausse de 1,7 point. En contrepartie les salariés du privé (dont les salariés des caisses de sécurité sociale) bénéficieront de la suppression de leur cotisation maladie (0,75 %) et de leur cotisation à l'assurance chômage (2,4%).

Pour les salariés des établissements publics (dont les salariés des caisses nationales de sécurité sociale) qui ne cotisent pas à l'assurance chômage, le dispositif se traduira par la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (1,0 % pour les salariés dont le salaire brut mensuel est supérieur à 1 466,73 €). Néanmoins, contrairement au secteur privé, la suppression de cette contribution cumulée à la suppression de la cotisation maladie, ne compense pas tout à fait la hausse de la CSG, notamment en raison de l'assiette réduite de la contribution exceptionnelle de solidarité.

Une prime compensatoire sera applicable à partir de janvier 2018 visant à compenser la baisse de salaire net qui en résultera.

#### Modalité de calcul de la prime

Le dispositif de compensation prévoit le versement d'une prime forfaitaire par tranche de niveau de perte annuelle des salariés. 6 tranches de perte permettent de couvrir l'ensemble des situations qui se présenteront dans les 4 établissements publics du Régime général.

Le montant de chacun des forfaits est calibré de manière à compenser le niveau supérieur de perte de chacune des tranches.

Le calcul de la prime est réalisé une seule fois en janvier 2018 (février pour l'ACOSS), sur la base de la perte de rémunération nette observée sur le salaire de décembre 2017. Les éléments de salaire retenus pour ce calcul sont le coefficient développé (majoré des mesures générales de 2013 et 2015) et les primes permanentes assujetties.

La prime est pérenne, fixe et versée sur 14 mois.

#### Périmètre des bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la prime tout salarié à l'effectif d'un établissement public au 31 décembre 2017. Ainsi les salariés embauchés postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2018 sont exclus du dispositif.

De même, en cas de mobilité d'un établissement public vers un organisme local, les salariés perdent le bénéfice du versement de la prime. Néanmoins, le différentiel de taux de cotisation chômage qui a prévalu jusqu'à présent entre caisse nationale et organisme local et qui disparaîtra en 2018, générerait une baisse de salaire net supérieure en cas de mobilité de ce type.



La délégation du SNFOCOS, composée de Alain GAUTRON, Emmanuelle LALANDE et Patrick SCHUSTER a été reçue par M. AMGHAR, Directeur Général de l'ACOSS, M. Laury DUCOMBS et Mme Sophie PATOUT le 17/01/2018 à 18h00.

Préalablement à cet entretien, nous avons transmis à l'ACOSS les points que nous souhaitons aborder.

Nous reprenons dans cet article la teneur de nos échanges concernant uniquement le renouvellement de la flotte automobile. Le compte rendu relatif aux autres points abordés sera publié dans la prochaine lettre de la Michodière.

Nous avons demandé la mise en place d'un **marché unique et identique sur l'ensemble du territoire** avec :

- L'attribution d'un véhicule à chaque inspecteur
- Le choix par chaque inspecteur entre l'utilisation mixte ou strictement professionnelle
- Le choix du segment de véhicule et du coloris
- L'absence de limitation du kilométrage personnel.

Le marché n'est pas encore conclu et celui-ci ne le sera sans doute pas avant la fin du mois de mars 2018. Le principe de l'achat de véhicules plutôt que la location est néanmoins confirmé. Les remontées de l'existant et des besoins par les directions régionales n'ont pas encore toutes été exploitées. Ce dossier est donc toujours à l'étude par l'ACOSS, sachant qu'il ne concerne pas seulement les inspecteurs mais également les véhicules des services administratifs et des autres personnels amenés à se déplacer régulièrement notamment entre les sites.

Sur le principe, l'Acoss semble vouloir maintenir le principe de l'attribution d'un véhicule par inspecteur (hors Ile de France), avec un libre choix par chacun entre l'utilisation mixte ou strictement professionnelle. Cependant, compte tenu des disparités d'utilisation entre organismes, un seuil kilométrique professionnel minimal, indéterminé pour le moment, pourrait être envisagé, sans qu'il soit possible de savoir s'il s'appliquerait ou non aux inspecteurs, les données par catégories d'utilisateurs n'étant pas encore affinées.

## ACOSS

### RÉUNION DU 17 JANVIER 2018 CONCERNANT LE RENOUELEMENT DE LA FLOTTE AUTOMOBILE

Nous avons alerté l'Acoss sur l'inégalité de traitement qui résulterait de cette position pour les inspecteurs, étant entendu que les kilomètres professionnels parcourus sont d'une part variable d'une année sur l'autre, et d'autre part dépendent uniquement de l'attribution des dossiers qui est faite par les managers et sur laquelle les inspecteurs n'ont aucune maîtrise.

De plus, dans les organismes où les attributions sont effectuées de manière rationnelle, en tenant compte des proximités géographiques, et conformément aux engagements de la branche en termes de sécurité au travail et de respect de l'environnement, les kilomètres professionnels sont nécessairement moindres. Il convient donc de ne pas sanctionner les acteurs responsables qui, de plus, peuvent utiliser ponctuellement, à la place de leur véhicule, les transports en commun lorsque ceux-ci sont adaptés.

Enfin, la mise à disposition d'un véhicule de service ou de fonction permet à l'inspecteur d'effectuer le trajet domicile-Urssaf, trajet considéré, conformément à la législation en vigueur, comme professionnel.

Dans ce cas, ceux qui seraient contraints d'acquérir une voiture pour l'exercice de leur activité professionnelle, devraient nécessairement être indemnisés par des indemnités kilométriques pour ce même trajet, sauf à matérialiser une inégalité illégitime de traitement.

Pour l'ensemble de ces raisons, la mise en place d'un seuil kilométrique professionnel minimal, quel qu'il soit, pour l'attribution d'un véhicule aux inspecteurs, itinérants par nature, n'est pas envisageable.

En ce qui concerne la gamme de véhicule, même si le modèle n'est pas encore défini, ce sera un véhicule de segment B, type Clio, sans possibilité d'opter pour un véhicule de catégorie supérieure, ce que nous déplorons. Maigre consolation, le choix de la couleur sera offert aux inspecteurs.

Enfin, l'introduction d'une limite d'utilisation personnelle est envisagée, sans que cette limite ne soit encore précisément fixée. Nous avons rappelé que nous ne souhaitons pas qu'une telle limite soit mise en place et nous avons également prouvé,

chiffres à l'appui, que par sa participation financière l'inspecteur bénéficiant aujourd'hui d'une Clio, finançait 20 000 kilomètres chaque année soit 100 000 kilomètres sur la durée du marché.

De plus, les particularités locales, minorant artificiellement les kilomètres professionnels, soit en recalculant tous les kilomètres professionnels déclarés, soit en limitant à 40 kilomètres le trajet domicile-Urssaf, soit en refusant de décompter ce même trajet domicile-Urssaf comme professionnel, vont nécessairement engendrer de nombreux contentieux dès lors qu'une limite d'utilisation professionnelle serait effectuée.

Il convient également de ne pas oublier que cette limite ne pourrait être appréciée qu'en fin de mise à disposition, un salarié parcourant 10 000 kilomètres privés une année et 20 000 l'année suivante, respecterait bien la limite de 15 000 kilomètres privés (si c'était celle-ci qui était retenue).

Il est également entendu que le « tarif » du kilomètre supplémentaire devrait être fixé de manière unique pour tous les utilisateurs utilisant le même véhicule avant la mise à disposition du véhicule (comme la participation financière) au niveau national, sans que les directions puissent décider de calculer de façon fantaisiste le dit « tarif », à posteriori.

Pour l'ensemble de ces raisons, et sauf à accepter la multiplication de contentieux inutiles coûteux et chronophages, la mise en place d'une limitation des kilomètres professionnels n'est pas envisageable.

**Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge du recouvrement et de la formation professionnelle**

**Patrick Schuster, Secrétaire de la CPP ACERC**

## L'ACTUALITÉ



## CONFÉDÉRATION

### DES ASSISES POUR FAIRE DU DÉVELOPPEMENT SYNDICAL LA PRIORITÉ DES PRIORITÉS

**(Article Force Ouvrière - Evelyne Salamero - 19 janvier 2018)**

**Le souci de développer l'organisation n'est pas nouveau. On pourrait même dire qu'il est né avec la CGT-FO en 1948. Mais la tenue d'Assises FO sur le développement le 17 janvier au siège de la Confédération à Paris n'en constitue pas moins une première. Pas moins de 276 militants, responsables d'unions départementales, de fédérations et de syndicats, y ont participé. Objectif : réfléchir aux meilleurs moyens de se développer toujours plus dans un contexte marqué par l'évolution des techniques de l'information et de la communication, l'application de la loi de 2008 sur la représentativité, les élections dans la Fonction Publique dans moins d'un an, sans oublier la fusion des institutions représentatives du personnel en application des ordonnances.**

Signe des temps, le secteur développement sous la responsabilité du secrétaire confédéral Frédéric Souillot a mobilisé les moyens nécessaires pour que les tables rondes qui ont animé la matinée des Assises FO soient diffusées en direct sur Facebook.

La « notoriété » est en effet un enjeu de son développement que la Confédération FO a rajouté dans sa liste, avec le nombre d'adhérents, le nombre d'implantations et les résultats électoraux, a expliqué Yves Veyrier, secrétaire confédéral en charge de la communication, en ouvrant les assises, en soulignant l'importance. Souvent nous savons faire mais nous ne savons pas le faire savoir, a-t-il résumé, ouvrant la discussion par cette question : FO est-elle suffisamment connue, par les salariés mais aussi par ses interlocuteurs publics ?

#### **Multiplier les implantations : la clé ...**

Le décor a également été planté par le rappel des résultats sur la représentativité des organisations syndicales dans le secteur privé pour les cycles 2009-2012 et 2013-2016, desquels il ressort que FO a maintenu sa troisième place.

La nécessité d'augmenter le nombre des implantations a donc tout naturellement été un thème clé de ces assises, la première table ronde de la journée s'intitulant d'ailleurs De l'implantation à l'élection.

### ... Une clé à trouver au croisement de toutes les structures

Le fait que la fédération de la Métallurgie a décidé dès 1998 de développer ses Unions syndicales départementales (USM) et de revoir son système de formation syndicale, nous rappelle que le contexte a commencé à changer à l'aube des années 2000 a expliqué Jean-Yves Sabot secrétaire fédéral.

Aujourd'hui, la fédération a adopté à l'unanimité un nouveau plan de développement, son troisième en perspective du troisième cycle de la représentativité, a-t-il indiqué, soulignant : la problématique du développement est désormais solidement ancrée, la politique de développement est devenue la colonne vertébrale de toute l'action de la fédération.

Fort de l'expérience d'un essaimage de sections FO dans plusieurs entreprises satellitaires de Air France sur la zone aéroportuaire de Lyon-Saint Exupéry, Pascal Lagrue, secrétaire général de l'Union Départementale FO du Rhône a insisté sur l'importance d'un travail commun et d'une mutualisation des connaissances, des contacts et des moyens, entre les différentes structures de FO pour construire de nouvelles implantations : Nous n'y serions pas arrivés sans établir un lien autour de cet enjeu de la zone aéroportuaire entre l'union départementale et la fédération. Il faut créer un effet boule-de-neige et cela ne peut se faire qu'en tirant le fil du croisement entre tous les secteurs.

### « L'Union départementale, c'est la maison »

Pour mieux souligner la nécessité d'un travail en synergie, les deux tables rondes de la journée ont été animées à la fois par des secrétaires d'unions départementales et de fédérations.

Cela a permis qu'un responsable de fédération, Sébastien Busiris (Employés et cadres) explique, à l'occasion de la deuxième table ronde Elus, mandats, équipes syndicales et en réponse à une question de la salle que l'Union départementale est la maison, le point d'attache, d'ancrage, de rencontre, des militants. C'est un rôle d'autant plus important qu'aujourd'hui les militants sont souvent trop absorbés par ce qui se passe dans leurs entreprises.

### Ne pas voir l'élection comme une fin en soi

Autre nécessité mise en avant par plusieurs intervenants, à la tribune et dans la salle : ne pas faire de l'élection une fin en soi. Nous devons concevoir l'élection comme un outil, un point de départ. On ne cherche pas à se développer pour se développer, il faut se demander pourquoi nous voulons nous développer : pour faire vivre notre syndicalisme, a notamment déclaré Sylvie Szeferowicz, déléguée syndicale centrale de

Pôle emploi et secrétaire générale de l'Union départementale de la Marne, à la tribune de la première table ronde De l'implantation à l'élection.

Chercher à s'implanter en priorité, se développer au-delà des élections... Autant d'idées forces également mises en avant par Pascal Pavageau, venu présenter l'enjeu des élections dans la Fonction Publique qui auront lieu le 6 décembre 2018 : Notre réflexion doit toujours repartir de la question de l'implantation. C'est la première des choses à développer, en particulier dans la Fonction publique territoriale. Il arrive toujours un moment où, on a beau faire toutes les actions de communication nationales possibles, même les meilleures, si on n'a personne, en l'occurrence dans une collectivité locale, on n'a pas de liste. La question ne se limite donc pas à la journée du 6 décembre : il nous faut nous développer là où nous sommes implantés et nous implanter là où nous ne sommes pas.

### A la tribune et dans la salle : échange d'expériences

Lancement de réunions *Une heure pour te convaincre* par FO Com en Dordogne, déjà premier syndicats à La Poste dans le département, mise en place d'une formation spécifique *Accueil des nouveaux adhérents* dans la Marne, lancement d'une plateforme informatique dédiée aux cadres par FO-Cadres ... La journée aura aussi été l'occasion pour les militants, à la tribune mais aussi dans la salle, d'échanger des idées, de témoigner d'expériences d'ores et déjà en cours ou sur le point de l'être, et d'en discuter.

Jean-Pierre Glacet, secrétaire général de l'Union départementale des Ardennes a ainsi fait part de la signature d'une convention avec un cabinet d'avocats qui vient assurer des permanences juridiques dans les locaux de l'Union Départementale.

Cette expérience qui a débouché sur 90 nouvelles adhésions en moins d'un an dans les Ardennes, a également été faite dans la Nièvre (avec des permanences en dehors de l'Union départementale).

### De Force Ouvrière à FOryou ?

Autre expérience, celle de la Fédération de la Métallurgie qui a ouvert une antenne dédiée aux cadres dans le quartier de La Défense à Paris, où se concentre une très forte proportion de cette catégorie de salariés de la région parisienne. Laurent Smolnik, de chez Renault et secrétaire fédéral, a répondu à une question récurrente parmi les militants FO comment s'adresser aux cadres ? en expliquant que la fédération a jugé préférable de mettre en avant le logo FOryou (pour toi en anglais) plutôt que le sigle Force Ouvrière pour signaler l'espace ouvert pour les cadres par la fédération dans un lieu de *co-working*.

## Focus sur les cadres et ingénieurs, des salariés attachés à leur statut

Eric Pérès, secrétaire général de FO-Cadres, rappelant que les cadres et les ingénieurs s'ils ne sont pas des ouvriers, sont des travailleurs avec un statut particulier, a présenté les premiers résultats d'une consultation publique réalisée par FO auprès de 3400 d'entre eux entre le 15 décembre 2017 et le 15 janvier 2018. Il en ressort que les deux-tiers des cadres et ingénieurs sont attachés à leur statut.

Si on veut toucher les cadres, il faut leur donner la parole et s'adresser à eux en utilisant les outils numériques d'aujourd'hui, les réseaux sociaux, a également souligné Eric Pérès, d'autant que ces outils forment leur environnement quotidien.

C'est dans ce but que l'Union des Cadres et ingénieurs FO a décidé le lancement d'une nouvelle plateforme informatique dédiée aux cadres et ingénieurs qui sera opérationnelle d'ici un mois et demi, a informé le responsable syndical.

## Anticiper les Comités sociaux et économiques dans les entreprises

La question des conséquences des ordonnances sur les institutions représentatives des salariés ne pouvait que se poser, puisque le Comité Social et Economique remplace désormais les délégués du personnel, les représentants au comité d'entreprise et au CHSCT ainsi que la délégation unique du personnel. Il va falloir anticiper cette fusion des instances a déclaré Frédéric Souillot, rappelant qu'elles avaient été mises en place par les lois Auroux dont nous avons demandé l'abrogation pendant 25 ans.

La priorité, a-t-il insisté, est de se développer là où nous ne sommes pas, avant de présenter le nouvel outil conçu par la

Confédération pour aider les militants : un Kit Négociation des protocoles d'accords préélectoraux.

## Les outils de la Confédération

Ce Kit dont des premiers exemplaires ont d'ores et déjà été distribués à l'assistance, sera prochainement complété par un support pédagogique de formation Stratégie électorale et d'un nouveau Kit Dépouillement élections CSE et Contentieux électorale.

Parmi les outils que la confédération met à disposition de ses militants, figure aussi la formation syndicale, à laquelle plusieurs intervenants aux assises ont exprimé leur attachement, y compris pour les nouveaux adhérents.

Pour se développer, il faut aussi connaître ses adhérents, a rappelé Pierre Courrège-Clercq, secrétaire général de l'Union départementale de la Dordogne et l'un des membres du Comité de pilotage sur le développement syndical mis en place à l'issue du dernier congrès confédéral de Tours.

Il a ainsi informé du lancement en décembre dernier d'une enquête Adhérents FO : mes attentes.

## « Il y aura toujours besoin d'un syndicat indépendant »

La question du développement a pris une importance accrue lors des deux derniers congrès de la Confédération FO, a rappelé le secrétaire général Jean-Claude Mailly qui a clôturé les assises en déclarant notamment : l'adhésion dépend avant tout du comportement du responsable syndical dans l'entreprise [...] Il y aura toujours besoin d'un syndicat indépendant [...] Il n'y a aucune raison que nous ne progressions pas encore, en restant sur un axe FO-FO, avec un travail coordonné et la mutualisation de nos moyens. Ce qui est indispensable, c'est que le développement devienne la priorité de tous, un réflexe.

---

# KIT DE NÉGOCIATION DES PROTOCOLES D'ACCORDS PRÉÉLECTORAUX

La Confédération a présenté lors des Assises du Développement le [kit de négociation des protocoles d'accords préélectoraux](#), nous vous proposons dès maintenant son utilisation, dans notre espace Outils Pratiques sur le site internet du SFNOCOS (espace adhérent accessible avec votre numéro d'adhérent à renseigner 2 fois pour rappel).

### Présentation du kit :

[Avertissement "Éléments de négociation"](#)

[Protocoles Préélectoraux - Éléments de négociation \(fascicule de 26 pages\)](#)

[Check -List "Négociation Protocole Préélectoral"](#)

[Avertissement "Relevé des éléments principaux des PAP"](#)

[Notice Explicative \(3 pages\)](#)

[Relevé des éléments principaux des protocoles d'accords préélectoraux \(3 pages\)](#)



## SNFOCOS

### AUX ASSISES DU DÉVELOPPEMENT DE FO DES 16 ET 17 JANVIER 2018

Les 16 et 17 janvier derniers se tenaient les 1ères assises du développement à la Confédération FO auxquelles le SNFOCOS a participé.

Le développement est une priorité de la Confédération, tout comme pour les autres organisations syndicales. Les réformes de 2008 (sur la représentativité syndicale) et du code du travail (Loi Travail 2016 et ordonnances Macron 2017) rendent d'autant plus importante la politique de développement dans les 3 principaux objectifs sont : l'accroissement des implantations, celui des adhésions et la réussite des élections professionnelles.

Il faut donc mettre en œuvre des politiques et des actions qui favorisent notre développement.

La première journée fut consacrée à des retours d'expériences et des ateliers de réflexion autour de 3 thèmes :

- La communication
- Le plan de développement (auquel le SNFOCOS a contribué)
- Les élections professionnelles

L'occasion pour la soixantaine de participants de travailler à l'élaboration des priorités dans ces 3 domaines toute la journée, avec

un résumé du déroulement de chacun des ateliers en fin de journée. Le secteur développement de la Confédération fera rapidement un compte-rendu de ces travaux.

La deuxième journée, qui rassemblait plus de 250 personnes, fut dédiée à des tables rondes (De l'implantation à l'élection – Elus, mandats et équipes syndicales), une présentation de la MACIF et aux interventions de Pascal Pavageau, Yves Veyrier et Frédéric Souillot, secrétaires Confédéraux, et celle de Jean-Claude Mailly, Secrétaire Général de FO. Eric Pérès SG de FO-Cadres a évoqué les résultats de sa consultation publique sur le statut cadre qui seront dévoilés en février et annoncé la mise en ligne prochaine de sa plateforme internet « CadreEchos ».

*(voir l'article page précédente : Des assises pour faire du développement syndical la priorité des priorités)*

L'accent a été mis sur le développement dans chacune de ces prises de parole : « **le développement doit devenir une priorité pour tous et doit devenir un réflexe** ». Que ce soit au niveau de la Confédération, des Fédérations, des Unions Départementales, des Syndicats, des sections syndicales !



## EDITO JEAN-CLAUDE MAILLY DU 23 JANVIER 2018

### UNE QUESTION DE DIGNITÉ ET DE RESPECT HUMAIN

Le 30 janvier, à l'appel initial de Force Ouvrière, les personnels des Ehpad seront en grève. Tous les syndicats se joignent à cet appel, ainsi que des associations d'usagers. La revendication principale des personnels est claire : obtenir ce qui était annoncé en 2012, à savoir un salarié ou agent par résident, à l'instar de ce qui existe dans d'autres pays. Or, en 2017 comme auparavant, la tension budgétaire, donc sur les effectifs et les conditions de travail, a été à nouveau forte sur les Ehpad, créant de fait ce qu'on appelle une double maltraitance institutionnelle : les résidents qui souffrent de ne pouvoir être pris correctement en charge ; les personnels qui souffrent de ne pouvoir faire leur travail comme ils voudraient le faire. Au fil du temps, les personnes obtenant des places en Ehpad sont de plus en plus âgées, et ce, pour deux raisons : l'une liée au fait qu'elles souhaitent

rester le plus longtemps possible chez elles ; souhaitent rester le plus longtemps possible chez elles ; l'autre relative au coût important et au reste à charge dans ces établissements. L'une des conséquences de cette situation est que les résidents sont de plus en plus dépendants, ce qui nécessiterait de fait plus de personnels. Fondamentalement, ce n'est pas à l'honneur de la France de ne pas considérer comme il se doit les anciens. Un effort budgétaire de 100 millions d'euros est annoncé pour 2018, mais ce n'est qu'une première annonce. Cela fait des années que nous attirons l'attention des pouvoirs publics sur cette situation. Je me souviens de ces agents me parlant crûment de travail VMC (« visage, mains, cul ») pour mieux signifier leur souffrance psychologique au travail, sans parler des troubles musculo-squelettiques. Aucun raisonnement budgétaire ou comptable ne tient en la matière. C'est une question de dignité et de respect humain. La confédération FO est pleinement en soutien des personnels des Ephaad.

Jean-Claude Mailly, Secrétaire Général

## L'ACTUALITÉ

### AGENDA

**30 janvier**

Délégation  
Régionale d'Ile de  
France

**6 février**

Bureau National du  
SNFOCOS

Commission  
permanente  
professionnelle de  
l'Encadrement

**7 février**

Réunion de travail  
groupe de travail  
relatif à la  
classification et sur  
le système de  
rémunération des  
employés et cadres

**22 février**

INC Famille

**Du 1<sup>er</sup> au 4 octobre  
2018**

Congrès du  
SNFOCOS à la  
Rochelle

### Résultats Elections URSSAF Aquitaine – Représentants au Conseil d'Administration le 16 janvier 2018

#### COLLÈGE CADRES

Inscrits : 286

Votants : 216

Blancs ou nuls : 8

Exprimés : 208

**FO** avec 113,50 obtient **54 ,81 %** (**FO** obtient 77,67 % dans le collège employés)

## NOS PARTENAIRES



### SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT  
SUR [FLICKR](#)