



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

La lettre de La Michodière

N°36-2019 - 24 octobre 2019

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

EDITO

PLFSS 2020

COG, CPG, TRAM, PHARE, SMOPP, PLEIADE... vous lisez ces acronymes depuis bien longtemps déjà sur nos colonnes. Depuis que la rigueur budgétaire a été érigée en règle de gouvernement. Depuis que le service public sert à faire des économies au public et non le servir. Cette rigueur se traduit par la recherche de solutions pour combler la suppression du personnel et donc par des mutualisations qui se déclinent sous les acronymes cités.

Ces mutualisations vont de l'entraide ponctuelle quand une CAF ou une CARSAT n'arrive plus à servir les retraites ou les allocations à sa population, jusqu'à la mutualisation pérenne de services entiers comme la gestion de la paie par exemple.

Quand il ne s'agit pas de fusionner des caisses ou d'en fermer certaines comme nous l'avons vu par le passé.

Aujourd'hui c'est l'article 51 du PLFSS 2020 qui retient notre attention avec son titre : « *Élargissement des possibilités de créer des caisses communes de sécurité sociale* ».

Le vers était déjà dans le fruit

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 avait introduit la possibilité d'expérimenter la création de caisses multi-branches en regroupant la CAF et la CPAM notamment dans des départements désertifiés.

Au SNFOCOS, pour défendre les salariés et le service public, nous avons d'autres recettes. Force Ouvrière a voté contre ce PLFSS 2020 dans toutes les instances et conseils.

Eric Gautron, Secrétaire national en charge de l'encadrement

La loi avait imposé des critères géographiques et démographiques stricts ne rendant éligibles que trois départements (la Lozère, la Creuse et le Lot) et c'est en Lozère uniquement qu'a été créée une caisse commune de sécurité sociale.

Le PLFSS 2020 prévoit de faire sauter les verrous

En desserrant les conditions, le législateur veut

élargir ces regroupements. L'objectif louable est « *d'assurer la soutenabilité des activités dans les organismes départementaux de taille réduite* » !

La recette de la soutenabilité on la connaît bien. Une recette appliquée dans tous les services publics : pour fermer une caisse de sécurité sociale, une ligne de train, un accueil des impôts, etc... supprimez du personnel, allongez les files d'attente, retardez les prestations, incitez les usagers à se débrouiller, provoquez leur mécontentement, fermez.

Article 51 : Zone de danger

SOMMAIRE

- Page 1 : Edito
- Page 2 : INC ATMP du 17 octobre 2019 : Déclaration préalable du SNFOCOS
- Pages 3 : INC ATMP : des constats partagés
- Pages 3-5 : Formation professionnelle : une journée chargée pour la CPNEFP
- Page 5-6 : PLFSS 2020 : C'est NON !
- Pages 6-7 : Retraites : grève du 5 décembre
- Pages 7 : Sécurité sociale - Augmentation des dépenses d'IJ : les vraies causes toujours ignorées
- Page 7 : Agenda

INC ATMP du 17 octobre 2019 : DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

Aujourd'hui, la COG est invasive dans nos quotidiens en ce qu'elle pilote et dirige l'activité des salariés de la branche. Le document présentant le volet RH semble essayer de nous le faire oublier.

L'attractivité des métiers décline.

En effet, sur le terrain, les collègues ont le sentiment de ne plus mettre à profit leur expertise et de devenir de plus en plus des VRP au service de la branche maladie et des services qu'elle développe et propose via les métiers qui existent au sein des CARSAT. Les agents de terrain perdent le rôle de conseil au profit de séquences de reporting, de scénarios négligeant le public rencontré.

La COG impose des objectifs quantitatifs qui paraissent éloignés des réalités du terrain et des besoins des entreprises et des relations avec les employeurs et nos partenaires. Ces objectifs contribuent d'ailleurs à stresser de nombreux salariés, notamment parmi les jeunes embauchés qui ont du mal à monter en compétence et en souffrent. Une forme de compétition s'instaure dans les services avec l'individualisation des objectifs qui ne permet plus de s'entraider au sein des équipes.

Les employeurs et les partenaires continuent de solliciter les CARSAT, ce qui contribue à tendre les conditions de travail des salariés qui n'ont plus suffisamment de temps pour concilier les objectifs COG et les activités hors COG, dont les sollicitations qui n'entrent pas dans ce périmètre normé ! Les activités non COG semblent négligées, pour ne pas dire ignorées du fait de l'absence d'indicateurs !

Face à la perte de sens qui est ressentie au sein des métiers de la prévention, de la réparation et de la tarification, nous regrettons l'absence de réponse !

Légitimement, chaque CARSAT veut que ses spécificités locales soient prises en compte. Mais entre la COG et le PAR, l'équilibre se fait au détriment du personnel qui subit une charge de travail débordante. Il en résulte des départs parmi les salariés qui ne se retrouvent plus dans des métiers qu'ils occupent depuis des années pour certains.

Au sujet de la charge de travail, la question des groupes de travail avait déjà été évoquée lors d'une précédente INC. C'est important et nécessaire que les salariés participent à ces groupes de travail pour faire remonter les réalités du terrain, mais ces participations ne sont pas prises en compte dans la gestion de la charge de travail.

Ce portrait est volontairement alarmiste car il est nécessaire que des actions soient décidées au plus vite pour que le sentiment d'appartenance à la branche ne soit pas le dernier fil retenant les salariés dans nos organismes. Les salariés ont besoin de reconnaissance et d'utiliser leur expertise pour redonner sens à leur quotidien !

Ce portrait et ce constat concernent aussi bien les inspecteurs, les préventeurs que les assistantes sociales ou les enquêteurs ATMP : tous les métiers caractérisés par une expertise sont en souffrance et partagent ce que nous relayons ici. Le SNFOCOS ne veut pas que le turn over soit accepté et admis. Pour restaurer l'équilibre dans les activités quotidiennes des salariés, nous réclamons des moyens humains et financiers pour que la branche ATMP, à laquelle nous sommes fiers d'appartenir, retrouve de sa superbe et de son attractivité !

La délégation du SNFOCOS

INC ATMP : des constats partagés !

Lors de l'INC ATMP du 17 octobre 2019, le SNFOCOS s'est illustré. En effet, la déclaration préalable (la seule présentée parmi les organisations syndicales présentes) s'est avérée être tout à la fois une introduction à la réunion et une feuille de route pour les débats.

Une introduction à la réunion ?

En préparant sa déclaration préalable, la délégation du SNFOCOS ne s'attendait pas à ce que celle-ci fasse office d'introduction aux échanges. C'est pourtant ce qu'il s'est passé. Et Mme THIEBAULT, qui assure l'intérim à la tête de la DRP suite au départ de Mme JEANTET, n'a pas contredit ni cherché à minimiser nos propos. Bien au contraire, elle a expliqué que trois sujets seront évoqués lors de la réunion, tous trois introduits par cette déclaration préalable.

Une feuille de route ?

Les échanges, les débats et les interventions des représentants des autres organisations syndicales ont convergé durant toute la réunion vers le constat dressé par la délégation du SNFOCOS. Ce n'est donc plus un constat alarmiste qui a été dressé mais bien un état des lieux partagé !

La question des effectifs a été centrale durant cette réunion, cristallisant les oppositions entre organisations syndicales et représentants des employeurs. Alors que les organisations syndicales réclamaient des données chiffrées sur la situation de l'emploi dans la branche, la DRP et l'UCANSS n'ont pas donné suite. Selon ces dernières, l'INC a vocation à permettre de présenter les

conséquences des projets nationaux sur le personnel. Il n'est pas prévu d'évoquer les situations de caisses spécifiques ni de fournir des données spécifiques ! Il ne s'agit pas d'y donner des informations détaillées caisse par caisse, ce sont des informations appartenant aux organismes.

Des solutions ?

D'après les déclarations de la DRP, l'alerte est entendue mais les problèmes sont multifactoriels. Dont acte. Mais savoir que la DRP se focalise sur les compétences du réseau et a pour ambition de permettre au salarié de la branche de mieux se connaître et de connaître nos missions réciproques semble insuffisant pour le SNFOCOS. Le manque de moyens et les disparités entre les CARSAT ne peuvent se satisfaire de cela ou de lettres réseau imposant des objectifs quantitatifs déconnectés des réalités du terrain : **le benchmarking est une chose, la généralisation des « bonnes pratiques » en est une autre !** La sous-utilisation de certains matériels dans les unités techniques ne saurait justifier à cet égard de vouloir transposer sur tout le territoire les « solutions » ou plutôt les initiatives locales, a fortiori si la DRP ne prend pas en compte les situations et les moyens (notamment humains) disponibles.

Pour le SNFOCOS, il faut remettre de l'humain et sortir du diktat des chiffres imposé par les COG !

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national en charge de la branche maladie

Formation professionnelle : une journée chargée pour la CPNEFP

La journée du 16 octobre 2019 a été chargée pour les membres de la Commission Paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) avec une matinée consacrée au régime général, et l'après-midi au RSI (en présence des membres de la CPNEFP RSI).

La CPNEFP du Régime général

La matinée a été l'occasion pour la CPNEFP de valider divers documents, non sans débats.

Les rapports annuels

Le rapport relatif à l'emploi

Ce sont la baisse des effectifs et la question de la mobilité qui ont cristallisés les débats. Le collège employeur a mis

les baisses d'effectifs sur le compte du temps de négociation des COG, négociation durant lesquelles les recrutements ont été réduits, voire bloqués.

Selon l'employeur, la tendance s'inversera en 2020 via l'intégration des salariés RSI, des organismes conventionnés et des mutuelles.

Toutefois, pour le SNFOCOS, il ne faut pas s'y tromper : les effectifs seront artificiellement gonflés via ces opérations de transferts et le SNFOCOS veillera à obtenir des chiffres consolidés permettant d'avoir une vision plus proche de la réalité ! A cet égard, comme l'a souligné la délégation du SNFOCOS à l'INC ATMP du lendemain, nous ne voulons pas que le turn over soit accepté et admis par l'employeur, alors même que ce dernier nous explique qu'il a besoin d'une nouvelle classification pour favoriser l'attractivité des métiers de la sécu !

Le financement de la formation

A la question du SNFOCOS sur la remontée d'un éventuel bilan sur les Entretiens Professionnels et le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement sanction, l'UCANSS s'est retranchée derrière l'absence de circuit formalisé pour des remontées, les informations remontant directement à la Cour des Comptes. Néanmoins, M. Barrière a précisé que les organismes ont été sensibilisés à la nécessité de réaliser les entretiens.

Pour rappel : la loi du 5 mars 2014 prévoit un bilan à 6 ans (soit en 2020). La loi imposait aux employeurs d'offrir le bénéfice de 3 entretiens sur la période ainsi que la réalisation d'au moins deux des trois critères suivants : avoir suivi au moins une action de formation ; avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ; avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Le passeport numérique

Face à l'illectronisme et aux difficultés induites par la montée en puissance du numérique dans les services publics (y compris la Sécurité sociale), tant pour les usagers que pour les salariés, il a été mis en place, depuis le début de l'année 2019, des expérimentations dans le domaine de la culture numérique. Deux outils principaux ont été retenus et expérimentés : PIX (branche famille) et DIGITT (branche Maladie).

La réunion des CPNEFP du Régime général et du RSI

Cette troisième et dernière réunion commune (la CPNEFP RSI disparaîtra à la fin de l'année du fait du transfert du personnel vers le RG) a été l'occasion de faire un point de situation sur l'accompagnement des personnels du RSI.

Le rapport relatif à la formation professionnelle

Il est également marqué par la diminution des dépenses de formation et des heures de formation.

Selon l'employeur, la baisse des effectifs explique la diminution des dépenses, cependant que la baisse des embauches explique la baisse des dépenses et des heures de formation.

Selon le SNFOCOS, la montée en puissance des dispositifs de e-learning explique également cette tendance. Or, le e-learning a ses limites, notamment en ce qu'il ne permet pas de prendre en compte les différences de niveaux et les besoins des formés.

La loi du 5 septembre 2018 a assoupli les modalités d'évaluation à 6 ans. Il convient toujours d'avoir réalisé les 3 entretiens sur la période sauf accord de branche prévoyant une périodicité différente et d'attester le suivi d'une formation non obligatoire

Enfin, à l'occasion des échanges relatifs au financement, la question de l'accès à la préparation au concours d'entrée à l'EN3S a été évoquée. Les membres de la CPNEFP ont voté favorablement à la disparition du dispositif actuel au profit d'un dispositif plus ouvert permettant de préparer le concours en 2 ans, préparation marquée par un accompagnement personnalisé.

L'objectif est de permettre aux salariés de mesurer, développer et si besoin certifier leurs compétences et leur culture numérique. A cet égard, présenté comme un service public en ligne, qui s'adresse au grand public, et est reconnu par l'Education nationale ainsi que par le Ministère de la Recherche, PIX a eu les faveurs de la CPNEFP.

De nombreux cadres s'inquiètent au sein du régime général quant au manque d'accompagnement prévu au profit des salariés du régime général. L'UCANSS et les Caisses nationales ont présenté des dispositifs devant bénéficier tant aux managers issus du RSI qu'aux managers en place au RG dès lors qu'ils seront amenés à

gérés du personnel issu d'un autre régime que le leur. L'intitulé de la formation est sur ce point explicite : « manager l'intégration de collaborateurs de différents régimes ». Sur une durée de 2 jours, cette formation doit permettre de « favoriser une intégration de qualité de collaborateurs issus d'autres régimes et de savoir mobiliser les collaborateurs sur la construction de la nouvelle équipe en incluant les nouvelles modalités de travail (taches/activités et à distance/organisation des activités). » Comment ? D'après la présentation faite par l'UCANSS, il s'agira de recourir à des temps d'échanges/réflexion et des mises en pratique. Des sessions pilotes ont été menées et ont permis d'adapter le contenu.

Pour autant, pour le SNFOCOS, cela pose question que de voir un dispositif assorti de 8 modules dits complémentaires accessibles pendant 6 mois seulement et en e-learning. Il aurait été préférable de trouver un système plus collaboratif et surtout national permettant d'effectuer des échanges d'expériences et/ou de bonnes pratiques entre managers, offrant un aspect plus pratique aux personnes pouvant être confrontées à des problématiques diverses d'une branche à l'autre et d'un organisme à l'autre.

Le SNFOCOS reste attentif et réclame une attention particulière sur le recueil des besoins de formation, tant au niveau du personnel accueilli que du personnel accueillant, et sur la mobilisation dans un délai rapide des formations nécessaires. Une montée en compétence rapide est nécessaire pour favoriser la constitution de groupes de travail homogènes et développer un sentiment d'appartenance !

Virginie ROCHE, membre de la CPNEFP du régime général

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national en charge de la formation professionnelle

Globalement, **deux points interrogent** :

- D'une part, c'est la **place accordée au e-learning**. Alors que depuis plus d'un an il est indiqué que l'accompagnement sera au cœur du dispositif, la question du tutorat, de l'adaptabilité des actions de formation aux salariés n'est pas évoquée, pas davantage qu'il n'est prévu d'outils permettant de mesurer et développer les compétences (en dehors de la branche maladie) et/ou les besoins des salariés issus d'un autre régime. Le e-learning semble surtout être plébiscité pour diminuer les coûts liés au transfert du personnel et ne pas grever les fonds de la formation (alors même que les formations doivent être financés sur le fonds de financement du RSI).
- D'autre part, c'est **l'absence des métiers supports et transverses**. Sur ce point, l'UCANSS et les caisses nationales sont sur la même ligne : ce qui est présenté n'a pas vocation à être exhaustif dès lors qu'il existe des formations qui seront mobilisables et mobilisées en fonction des besoins, lesquels sont actuellement recensés.

PLFSS 2020 : c'est NON !

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020 a été examiné par les Conseils d'administration des Caisses nationales.

A chaque fois, Force Ouvrière a émis un avis défavorable. Et pour cause, ce projet contient des mesures rejetées unanimement.

Pour s'en convaincre, deux exemples sont emblématiques.

Un projet de loi de « non-financement » selon les mutuelles

Les mutuelles de la FNMF ont émis à avis défavorable lors du conseil de la CNAM.

Selon les mutuelles, il s'agit d'un « *d'un texte de renoncement à l'équilibre des comptes sociaux* », ce qui en fait « **un projet de loi de non-financement de la sécurité sociale** ».

« *Alors que notre système de santé craque de toute part, ce texte ne donne pas les moyens nécessaires à sa transformation et ignore l'urgence* », déplore Thierry Beaudet, président de la FNMF.

Une atteinte au salaire différé selon FO

A la CNAV, le 3 octobre 2019, le Conseil d'administration a émis un

avis négatif par 14 voix sur ce projet de texte. Voici le détail du vote :

- 14 voix contre (CGT-FO, CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC et 1 personne qualifiée)
- 12 prises d'acte (Medef, CPME, 2 personnes qualifiées)
- 4 abstentions (U2P et 1 personne qualifiée).

Lors dudit Conseil, la délégation Force Ouvrière a prononcé une déclaration forte de convictions :

« Depuis de nombreuses années **le financement de la Sécurité sociale fait l'objet de manipulations** entre création de taxes et contributions au taux fluctuant, à la répartition mouvante et exonérations de cotisations de sécurité sociale compensées ou pas, voire désormais d'exonérations de cotisations chômage ou retraite complémentaire.

La méthode, pour complexe qu'elle soit, fonctionne à plein et a **métamorphosé le financement de la sécurité sociale et étatisé Les Assurances sociales, ce que Force Ouvrière dénonce en permanence.**

Entre 2017 et 2020, les contributions, impôts et taxes affectés à la sécurité sociale ont bondi de 53 à 85 milliards d'€ (+ 60 %), même la branche vieillesse, la moins fiscalisée, a vu ses contributions portées de 14 à 17 milliards d'€, soit + 18 %.

Les exonérations générales et ciblées de cotisations ont progressé de 39 milliards d'€ en 2017 à 71 milliards d'€ en 2020, + 80 %, dont 2,15 milliards non compensés.

Une telle progression - 32 M^d€ - méritait bien un beau pin's !

Depuis la Loi de Programmation des Finances Publiques de 2018 l'on a vu apparaître la notion de « Chacun chez soi », ce que Bercy a traduit par « Chacun chez MOI », c'est-à-dire « je compense ce que je veux, quand et comme je veux », en opposition avec la règle instaurée par la loi Veil de 1994... Curieux clin

d'œil à l'époque où l'on baptise du nom de Simone Veil moult salles de nos organismes.

C'est ainsi que le Gouvernement a laissé à la charge de la sécurité sociale les exonérations prises en application de la loi MUES et à la branche vieillesse en particulier (2,7 M^d€). Force Ouvrière rappelle que le pouvoir d'achat se mesure au bas de la fiche de paie et dans les colonnes relatives aux prélèvements sociaux, générateurs de droits. La reconduction de la « prime annuelle » est contraire à ces principes et génère des effets d'aubaine des entreprises.

Cette dérive menace gravement la sécurité sociale, sa pérennité et sape ses fondements ; qui peut assurer aujourd'hui que la sécurité sociale pourrait rejouer son rôle d'amortisseur social en cas de crise économique majeure, comme en 2008 par exemple, devant faire face à un double défi, augmentation forte des charges et assèchement des recettes fiscales ?

Pour Force ouvrière cette dérive est suicidaire et inefficace puisque le régime général renouera avec le déficit en 2020.

Enfin concernant l'assurance vieillesse, Force Ouvrière se félicite que soient retenues quelques mesures portées par le Conseil d'administration de la CNAV, notamment la transition vers la retraite des bénéficiaires de l'AAH et du RSA.

A contrario, FO condamne de la manière la plus ferme la décision de procéder à des revalorisations différenciées des pensions de retraites, en fonction du revenu, portant atteinte au pouvoir d'achat des retraités. Ces mesures sont contraires au principe même de salaire différé et ravalent l'assurance à l'assistance.

De même, l'article 10 consacre la compensation par la CNAV à l'AGIRC-ARRCO et l'UNEDIC, du volume des exonérations de cotisations de retraite complémentaire et chômage dans l'éventualité où l'État n'y aurait pas affecté la fraction de TVA suffisante.

De fait, l'AA, par cet article 10, est quasi intégré au régime général (collecte de ses ressources et compensation des exonérations de ses cotisations garanties par la CNAV).

FO s'oppose aussi à l'étatisation du régime de retraite complémentaire des salariés.

Enfin, au moment où le gouvernement entend poursuivre le chantier de transformation de notre système de retraite pour créer un grand ensemble uniformisé, Force Ouvrière constate que ces pratiques augurent bien mal de l'avenir de la population retraitée dans notre société.

Nous émettrons donc un avis défavorable. »



RETRAITES

JEUDI 5 DÉCEMBRE 2019 : TOUTES ET TOUS EN GRÈVE ET DANS L'ACTION !

Communiqué intersyndical du 16 octobre 2019

Les organisations syndicales et de jeunesse s'engagent à construire un plan d'action contre le projet de réforme de retraites par points et pour gagner un renforcement, une amélioration du système actuel de retraites solidaire et intergénérationnel.

L'émergence et la construction de luttes dans les différents secteurs professionnels, montrent la nécessité d'apporter des réponses aux salarié-es en termes d'emploi, de salaires, d'égalité entre les femmes et les hommes, de conditions de travail...

La lettre de la Michodière du 24 octobre 2019 – 25^e année - N°1162

Autant de sujets qui sont étroitement liés aux questions de la retraite et que l'actuel projet de réforme gouvernemental aggravera.

Les organisations vont initier et impulser des assemblées générales sur les lieux de travail et d'études, des débats publics sur tout le territoire, des interpellations des élus locaux et nationaux, des initiatives de sensibilisation de toute la population pour échanger sur la réforme et sur les modalités d'actions et de riposte collective.

Les organisations syndicales et de jeunesse (CGT, FO, FSU, Solidaires, FIDL, MNL, UNL, UNEF) appellent l'ensemble des salarié·es du secteur privé comme du secteur public, des retraité·es, des privé·es d'emploi, des jeunes, à une première journée de grève interprofessionnelle le jeudi 5 décembre 2019.



SÉCURITE SOCIALE

AUGMENTATION DES DÉPENSES D'INDEMNITÉS JOURNALIÈRES : LES VRAIES CAUSES TOUJOURS IGNORÉES

Le 8 octobre 2019, la Cour des comptes a publié son rapport annuel sur l'application des lois de financement de la Sécurité sociale. Que la Cour revienne une nouvelle fois sur la question des indemnités journalières (IJ) est révélateur de la réduction des enjeux de santé à une approche comptable.

Force Ouvrière l'a déjà rappelé en septembre dernier : les principales causes de la progression des dépenses d'IJ sont le recul de l'âge de départ à la retraite, la dégradation des conditions de travail et un défaut de prévention au sein des entreprises.

Les premières propositions de la Cour vont à rebours de ce dont le monde du travail a besoin, et sont économiquement peu ou pas efficaces : l'instauration d'un jour de carence d'ordre public a été un échec dans les pays qui s'y sont essayés. Il a été montré dans la fonction publique que l'instauration du jour de carence se traduisait par l'augmentation des arrêts de longue durée. La stigmatisation et le contrôle des prescripteurs est une atteinte à leur professionnalisme et leur déontologie, et participe à leur propre mal-être au travail.

Si la prévention de la désinsertion professionnelle a effectivement un rôle à jouer et qu'il est impératif d'améliorer le traitement administratif de l'indemnisation pour assurer son versement dès l'arrêt, sur ces sujets les propositions de la Cour s'apparentent surtout à des mesures comptables pour réaliser des économies marginales.

Le fond du problème est à traiter urgemment : Force Ouvrière appelle avec force à l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur la santé au travail, laquelle, visant l'amélioration de la prévention en entreprise et des conditions de travail, pourrait traiter véritablement des causes de la dynamique des IJ.

Paris, le 9 octobre 2019

Secteur Protection Sociale Collective – Communiqué de Presse FO

AGENDA

25 octobre : INC Retraite

4 novembre : CPP Encadrement

5 et 6 novembre: CONSEIL NATIONAL DU SNFOCOS

8 et 12 novembre : Groupe de travail relatif aux Emplois repères

14 novembre : INC Maladie UGECAM

19 novembre : RPN Classification des Employés et Cadres

NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE



GROUPE AESIO



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



ET SUR [FLICKR](#)

branchez-vous santé

Promouvoir une culture de la prévention santé

Entretien avec David Giovannuzzi, Directeur des accords de branches d'AG2R LA MONDIALE.

À quels enjeux le programme Branchez-vous santé répond-il ?

Il s'agit de passer, à grande échelle, d'une culture du soin à une culture de prévention. L'ampleur inédite du dispositif, qui s'adresse aux 120 branches professionnelles partenaires d'AG2R LA MONDIALE, permettra d'accélérer cette mutation indispensable au service de la santé des salariés. Car ce sont près de 350 000 entreprises et 4 millions de salariés qui sont potentiellement concernés par le [programme Branchez-vous santé](#).

En quoi AG2R LA MONDIALE est-il légitime sur les questions de prévention santé ?

Depuis 10 ans, nous accompagnons les branches que nous couvrons dans la mise en place d'actions de prévention ciblées. Nous avons travaillé pas à pas, en co-construisant notre offre avec les partenaires sociaux, représentants des salariés et des employeurs. L'expérience acquise au fil des années et les enseignements que nous en avons tirés nous ont encouragé à réaliser une synthèse de ces actions innovantes, pour en faire un outil transverse que nous mettons aujourd'hui à la disposition de l'ensemble de nos branches partenaires et des entreprises qui leur sont affiliées. À partir de ce socle commun, chacune pourra concevoir des mesures de prévention personnalisées, adaptées à son activité, ses besoins et ceux de ses salariés. Le programme s'articule autour de 3 axes prioritaires : la prévention bucco-dentaire, l'épuisement professionnel du dirigeant de TPE-PME ainsi que la prise en charge des cancers et la prévention de leur récurrence. Pour chacun de ces axes, nos actions sont menées en collaboration avec un comité experts scientifiques.



Pourquoi ces 3 enjeux de santé ?

Nous avons développé une expertise solide sur ces 3 problématiques, qui répondent à la fois à des besoins universels et spécifiques. Ce sont des domaines où, par ailleurs, il existe de vraies carences en termes de prévention santé. Nous souhaitons donc concentrer nos efforts sur ces 3 sujets afin d'obtenir des résultats tangibles tout en comblant les lacunes existantes. C'est la première marche d'un programme qui devrait s'étoffer d'années en années.

Quels sont les moyens alloués par le Groupe ?

Pour que les entreprises puissent bénéficier du programme à cotisation équivalente, nous le finançons à hauteur de 2 millions d'euros sur 3 ans - grâce à l'implication des commissions sociales nationales et fondations du Groupe -, dans le cadre de notre engagement sociétal. C'est un geste institutionnel fort de la part du Groupe, en totale cohérence avec ses valeurs et ses convictions. Un pilotage paritaire de cette action par nos administrateurs est d'ailleurs la clé du succès présent et futur de cette nouvelle démarche.

<https://www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante>