



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

La lettre de La Michodière

N°45-2020 – 17 décembre 2020

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



« Chaque sentinelle est
responsable de tout l'Empire »
ST EXUPÉRY

EDITO

LETTRE À UN AMI DRH

La classification signée du bout du stylo par une seule organisation syndicale que je respecte aurait selon le seul employeur, tous les mérites du monde ... pourtant l'ensemble des organisations syndicales dénonce cette classification au rabais.

Le seul argument contre les organisations syndicales méchantes et rétrogrades : 80 millions perdus pour les agents.

Mais que dis-tu des primes COVID fixées unilatéralement par l'employeur et qui ont opposé les agents entre eux au grand dam des DRH des organismes de base,

Mais comment vas-tu expliquer aux 140 000 agents que la valeur du point n'augmentera pas pendant 5 ans,

Mais comment expliques-tu que selon les chiffres de l'UCANSS seulement ¼ du personnel sera gagnant ?

Mais comment expliqueras-tu que le déplafonnement est inespéré pour le personnel ?

Je pense que tu présenteras dans ton argumentaire la courbe de la RMPP qui est en chute vertigineuse.

Le pas de compétence est un nouveau luxe qui passe de 7 à 12 points. Combien de salariés pourront réellement bénéficier de ce luxe sur 5 ou 6 ans, compte tenu de la fameuse RMPP, terme barbare, qui signifie désormais Rémunération Minimale Pour le Personnel ?

Tu expliqueras donc aux agents qu'ils ont de nombreuses nouvelles opportunités... Mais que tu n'as pas les moyens de satisfaire leur légitime attente et tu pourrais conclure : Nous serons encore moins nombreux demain sans être mieux collectivement rémunérés.

Tu pourras utilement compléter : soyez rassurés, nous vous sommes très reconnaissant, mais surtout j'ai une profonde conviction : le dialogue social serait vraiment mieux à la Sécurité sociale Sans vos organisations syndicales.

Bien à toi.

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG

Lettre à un ami DRH

Page 2 : Classification

Les donneurs de leçons

Pages 3 et 4 :

**Classification -Droit
d'opposition**

Lettre de la CGT et de la FEC

FO à l'UCANSS

Pages 5 et 6 :

Classification Communiqué
commun FO et CGT du 14
décembre 2020

Page 7 : Classification

Ce qu'en disent les cadres

Page 8 :

**RPN Aide aux aidants
familiaux**

Déclaration préalable du
SNFOCOS

**Page 9 : Assurance Maladie
année 2020**

Fiers, fatigués, inquiets,
combattifs

**Page 10 : Décret « Prévention
des atteintes à la Sécurité
publique »**

Courrier de Yves Veyrier à
Elisabeth Borne

Page 11 : Edito D'Yves Veyrier
du 16 décembre 2020

Pages 12 à 14 :

**Accord National
Interprofessionnel sur la
santé au travail**

FO signe l'accord sur la santé
au travail – Article
InFOMilitante

LA DOUBLE PEINE

Sans surprise l'employeur a ouvert et refermé aussi vite la négociation annuelle sur les salaires : **Valeur du point : + 0**

Le SNFOCOS a appelé à l'unité de l'ensemble des organisations syndicales afin que les 80 millions d'euros soient attribués à l'ensemble du personnel.

CLASSIFICATION

LES DONNEURS DE LEÇONS



Vous l'avez lu dans nos colonnes, vous suivez l'actualité des partenaires sociaux et vous savez donc que l'accord « classification » de l'UCANSS ne s'appliquera pas car deux organisations syndicales représentatives sur trois, soit 70% de la représentativité nationale à la Sécu s'y sont opposées.

On pourrait même dire que **le rejet de cet « accord »** est encore plus **unanime** puisque plusieurs autres syndicats, certes non représentatifs, s'étaient eux-aussi élevés contre le projet de l'employeur.

« Nous tenons à souligner que la responsabilité de cet échec ne peut être attribuée aux non signataires mais à un dialogue social insuffisant... »

[CFE-CGC snetossa.com](http://CFE-CGC.snetossa.com)

CLASSIF ... DE LA DANSE DU VENTRE AU BIDE

« ...Une seule organisation décidait de faire le jeu de l'employeur. Les autres, écoutant les remontées de terrain et choisissant de défendre les intérêts des salariés, ne signaient pas, tout en signifiant faire valoir leur droit d'opposition. »

[CFTC PSE](http://CFTC.PSE)

Ajoutons enfin pour être complet que, y compris dans les rangs de la CFDT, seule signataire de ce texte, seulement 60% de ses adhérents se sont prononcés pour cette signature, c'est dire si cet accord est minoritaire, **ultra minoritaire** même !

Car sur la base de 140.000 salariés à la Sécu cela voudrait dire que la position CFDT favorable à cette classification ne représente que 25.000 salariés soit en réalité seulement **18% du personnel !**

Dès lors, comment une organisation syndicale peut-elle **crier au loup, seule contre cinq** autres organisations et **ultra minoritaire dans sa position** ? Quel **manque de respect et d'humilité** envers les autres organisations, envers même ses

propres militants dont quasiment la moitié a rejeté le projet, et finalement envers le personnel.

Cette classification serait bonne pour le **pouvoir d'achat**, nous dit-on ? Un vrai **mensonge** quand on songe au **blocage de la valeur du point** pendant des années.

Alors oui nous réaffirmons que cette classification et ses 80 millions sont **payés par le personnel**.

Nous assumons donc notre position car à la question « **Quel syndicalisme souhaitez-vous ?** » nous répondons un syndicalisme qui **défend le personnel** avec pour seule règle : **quand un accord est bon pour le personnel nous le signons, quand il ne l'est pas nous ne le signons pas.**

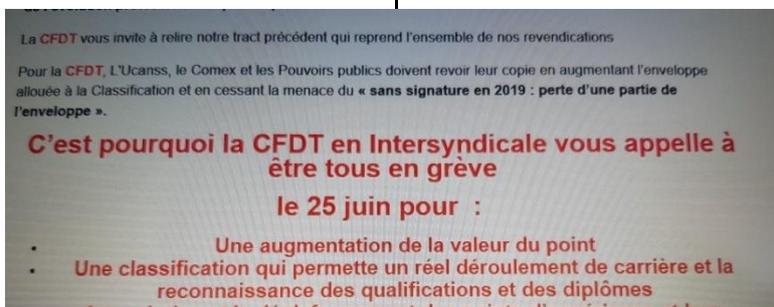
Nous respectons les opinions de chacun mais puisque la CFDT se permet de diffuser des tracts dénonçant notre position à coup d'arguments dignes de ceux de l'employeur, nous sommes

« Si tu diffères de moi, mon frère, loin de me léser, tu m'enrichis »
A. de Saint Exupéry

obligés de répondre que **nous n'avons de leçon à recevoir de personne** et encore moins d'une **organisation qui se compromet avec l'employeur pour vendre les intérêts des salariés** et disons-le, s'agissant du SNFOCOS, **vendre les cadres.**

Car sachez que, à l'UCANSS lors de ces négociations où **les cadres ont été très malmenés**, seul **le SNFOCOS a été là pour vous défendre**. La CFDT a été muette durant une bonne

partie de ces négociations et elle pense vous faire croire aujourd'hui que c'est grâce à ce mutisme qu'elle a obtenu les maigres avancées qu'elle met en scène dans sa munication ! ?



La CFDT a-t-elle obtenu satisfaction ou fait-elle semblant ?

CADRES à la Sécu ? Seul le

SNFOCOS vous défend et ne brade pas votre avenir.

REJOIGNEZ-NOUS en 2021 !

Eric Gautron, Secrétaire National en charge de l'Encadrement et de la Syndicalisation

CLASSIFICATION – DROIT D’OPPOSITION

LETTRE DE LA CGT ET DE LA FEC FO À L’UCANSS



UCANSS
A l'attention de Monsieur Raynal LE MAY
Directeur Général
6 Rue Elsa TRIOLET
93100 MONTEUIL

Paris, le 10 décembre 2020

Lettre Recommandée avec AR

Objet : Opposition au Protocole d'accord relatif à la classification des emplois et au système de rémunération au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale

Monsieur le Directeur Général,

Conformément à l'article L 2231-8 et L.2232-6 du Code du travail, la Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux CGT et la Fédération des Employés et Cadres Cgt Force Ouvrière vous notifient son opposition au protocole d'accord relatif à la classification des emplois et au système de rémunération au sein des organismes du régime général de Sécurité sociale signé par la CFDT le 8 décembre 2020.

Nous nous opposons à ce protocole d'accord pour les raisons suivantes :

Tout d'abord, la transformation en points arrondis de la mesure salariale issue des protocoles du 10 avril 2013 et du 15 septembre 2015 qui est octroyée à tout le personnel, outre qu'elle est ridicule, est différente selon les niveaux des agents.

Cette inégalité de traitement est appliquée aussi pour la revalorisation des coefficients puisque celle-ci ne bénéficiera qu'à une minorité d'agents, 35 000 agents, selon l'Ucanss, alors que 110 000 agents n'auront rien.

Il en est de même pour la revalorisation des pas de compétence. En effet, ces derniers sont revalorisés de 5 points pour le niveau D tandis qu'ils ne le sont que de 2 points pour les niveaux A-B-C, de 1 point pour les niveaux E-F-G, et d'aucun point pour les niveaux H-I.

Les modalités de calcul des primes de fonction notamment, créent aussi des inégalités entre les différentes catégories de salariés, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui car la base de calcul est identique.

La FEC-FO et la FNPOS CGT considèrent que ces injustices et ce traitement différencié se manifestent aussi au travers le déclassement d'un certain nombre d'agents cadres et employés du fait de la mise en place d'une grille unique. Le passage de quatre grilles avec 39 niveaux à une grille unique avec 9 niveaux a pour conséquence le tassement des niveaux.

Par ailleurs, la cotation des emplois repères s'est faite selon des critères classants subjectifs qui n'ont pas fait l'objet d'une négociation et ont été imposés unilatéralement par l'employeur.

La combinaison de la réduction du nombre de niveaux avec la cotation réalisée sous cette forme entraîne le déclassement de nombreux emplois.

En effet, des agents qui ont aujourd'hui un coefficient de cadre vont se retrouver à un niveau d'employés et certains agents qui sont au dernier coefficient des employés vont descendre de niveau.

Cette situation aboutit, également, au fait que le niveau à partir duquel un salarié fait partie de l'encadrement n'est pas clairement déterminé compte tenu que certains niveaux vont regrouper des cadres « conservant leur statut à titre personnel » et des employés.

D'autre part, les diplômés de certaines catégories comme par exemple ceux des éducateurs ou des assistants sociaux ne sont pas reconnus puisque ces agents, à diplôme équivalent, se trouvent classés à des niveaux différents.

De plus, le fait que l'emploi de 20 % du personnel, notamment les informaticiens, n'a pas été repéré, aboutit à des reclassements locaux qui feront l'objet d'appréciation à géométrie variable sur le territoire.

Cette disposition introduit, là aussi, un traitement différent des agents qui, de plus, n'auront aucun recours lorsqu'ils s'estimeront lésés quand d'autres emplois feront l'objet d'une clause spécifique de revoyure.

Cette nouvelle classification supprime les possibilités de passerelle entre niveaux et cantonne les salariés tout au long de leur vie professionnelle au même niveau. Tout changement de niveau sera, demain, conditionné à un changement d'emploi.

D'autre part, la possibilité de parcours professionnels au sein d'un même emploi avec changement de niveau est actuellement plus rémunératrice (règle des 105 %) que l'attribution de 3 points au franchissement de paliers.

Enfin, la FNPOS CGT et la FEC-FO considèrent les dispositions telles que l'extension de la prime de résultats ou la mise en place d'une prime d'investissement collectif de projet va encore accentuer la rémunération aléatoire déjà existante dans la classification actuelle.

A l'inverse, le maintien du plafonnement des points d'expérience (dernière mesure collective automatique) est préjudiciable pour un agent sur quatre ayant déjà atteint le maximum de la plage des points d'expérience.

En conclusion, la FEC-FO et FNPOS CGT constatent que cette classification est injuste, remet en cause l'égalité de traitement du personnel et renforce l'individualisation des salaires.

La FNPOS CGT et la FEC-FO estiment qu'il est de la responsabilité de l'employeur de rouvrir les négociations, permettant aux salariés du régime général de Sécurité sociale de bénéficier d'une classification permettant un véritable déroulement de carrière au bénéfice de l'ensemble des salariés.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur Général, nos salutations distinguées.


FNPOS CGT
Denis LALYS
Secrétaire Général


FEC FO
Sébastien BUSIRIS
Secrétaire Général

CLASSIFICATION

COMMUNIQUÉ COMMUN FO ET CGT DU 14 DÉCEMBRE 2020



LES RAISONS DE L'OPPOSITION DE FO ET DE LA CGT A LA CLASSIFICATION DU COMEX/UCANSS SIGNÉE PAR LA CFDT

Le 11 décembre 2020 les Fédérations CGT et FO ont exercé leur droit d'opposition à la classification du COMEX/UCANSS signée le 8 décembre 2020 par la CFDT.

Le même jour le COMEX publiait un nouveau communiqué regrettant l'opposition à ce texte car selon lui : « il visait à octroyer plus de mesures, d'un montant plus élevé, à plus de salariés. »

Il faut une bonne dose de mauvaise foi de la part du COMEX pour écrire une chose pareille alors qu'il s'est systématiquement opposé à toute mesure collective ou automatique notamment en refusant la revalorisation de l'ancienneté et son déplafonnement.

Incroyable ! Ainsi les Fédérations FO et CGT seraient opposées à plus de mesures, plus élevées pour plus de salariés ?

De qui se moque-t-il ? Alors que ce protocole, non seulement a été frappé d'opposition par les Fédérations CGT et FO mais est aussi désapprouvé par les Fédérations CFE-CGC et CFTC de même que par SUD et par 40 % de la CFDT.

Le COMEX/UCANSS aurait-il raison contre tous ou défend-t-il une classification permettant de créer encore plus d'injustice en remettant en cause l'égalité de traitement du personnel à l'instar, par exemple, de la prime COVID et pour s'adapter aux restrictions budgétaires ?

Chacun jugera en prenant connaissance des éléments développés par les Fédérations FO et CGT dans la lettre motivant leur droit d'opposition :

« Tout d'abord, la transformation en points arrondis de la mesure salariale issue des protocoles du 10 avril 2013 et du 15 septembre 2015 qui est octroyée à tout le personnel, outre qu'elle est ridicule, est différente selon les niveaux des agents.

Cette inégalité de traitement est appliquée aussi pour la revalorisation des coefficients puisque celle-ci ne bénéficiera qu'à une minorité d'agents, 35 000 agents, selon l'Ucanss, alors que 110 000 agents n'auront rien.

Il en est de même pour la revalorisation des pas de compétence. En effet, ces derniers sont revalorisés de 5 points pour le niveau D (sauf pour les niveaux 5A ou plus qui seraient déclassés au niveau D, pour eux c'est zéro point de plus) tandis qu'ils ne le sont que de 2 points pour les niveaux A-B-C, de 1 point pour les niveaux E-F-G, et d'aucun point pour les niveaux H-I.

Les modalités de calcul des primes de fonction notamment, créent aussi des inégalités entre les différentes catégories de salariés, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui car la base de calcul est identique.

La FEC-FO et la FNPOS CGT considèrent que ces injustices et ce traitement différencié se manifestent aussi au travers le déclassement d'un certain nombre d'agents cadres et employés du fait de la mise en place d'une grille unique. Le passage de quatre grilles avec 39 niveaux à une grille unique avec 9 niveaux a pour conséquence le tassement des niveaux.

Par ailleurs, la cotation des emplois repères s'est faite selon des critères classants subjectifs qui n'ont pas fait l'objet d'une négociation et ont été imposés unilatéralement par l'employeur.

La combinaison de la réduction du nombre de niveaux avec la cotation réalisée sous cette forme entraîne le déclassement de nombreux emplois.

En effet, des agents qui ont aujourd'hui un coefficient de cadre vont se retrouver à un niveau d'employés et certains agents qui sont au dernier niveau des employés vont voir leur coefficient de qualification baisser.

Cette situation aboutit, également, au fait que le niveau à partir duquel un salarié fait partie de l'encadrement n'est toujours pas clairement déterminé compte tenu que certains niveaux vont regrouper des cadres « conservant leur statut à titre personnel » et des employés.

D'autre part, les diplômés de certaines catégories comme par exemple ceux des rééducateurs ou des assistants sociaux ne sont pas reconnus puisque ces agents, à diplôme équivalent, se trouvent classés à des niveaux différents.

De plus, le fait que l'emploi de 20 % du personnel, notamment les informaticiens, n'a pas été repéré, aboutit à des reclassements locaux qui feront l'objet d'appréciation à géométrie variable sur le territoire.

Cette disposition introduit, là aussi, un traitement différent des agents qui, de plus, n'auront aucun recours lorsqu'ils s'estimeront lésés quand d'autres emplois feront l'objet d'une clause spécifique de revoyure.

Cette nouvelle classification supprime les possibilités de passerelle entre niveaux et cantonne les salariés tout au long de leur vie professionnelle au même niveau. Tout changement de niveau sera, demain, conditionné à un changement d'emploi générique.

D'autre part, la possibilité de parcours professionnels au sein d'un même emploi avec changement de niveau est actuellement plus rémunératrice (règle des 105 %) que l'attribution de 3 points au franchissement de paliers.

Enfin, la FNPOS CGT et la FEC-FO considèrent les dispositions telles que l'extension de la prime de résultats ou la mise en place d'une prime d'investissement collectif de projet va encore accentuer la rémunération aléatoire déjà existante dans la classification actuelle.

A l'inverse, le maintien du plafonnement des points d'expérience (dernière mesure collective automatique) est préjudiciable pour un agent sur quatre ayant déjà atteint le maximum de la plage des points d'expérience. »

FO et CGT considèrent que le chantage exercé par le Ministère et relayé par le Comex/Ucanss pour attribuer l'enveloppe de 80 millions d'euros qu'à la condition de la mise en place d'une classification individualisant les salaires est inadmissible.

La CGT et la FO estiment qu'il est de la responsabilité de l'employeur de rouvrir de manière urgente des négociations avec une enveloppe plus conséquente, permettant aux salariés du régime général de Sécurité sociale de bénéficier d'une classification permettant un véritable déroulement de carrière au bénéfice de l'ensemble des salariés.

FO et la CGT revendiquent contre l'individualisation des salaires et la rémunération à la « tête du client » des mesures collectives et automatiques pour tous :

- L'augmentation de la valeur du point.
- La revalorisation et le déplafonnement des points d'expérience,
- Une évolution de carrière sur plusieurs niveaux,
- L'attribution de points de compétence à chaque agent au moins tous les 3 ans
- La reconnaissance des diplômés

Paris, le 14 décembre 2020



CLASSIFICATION

CE QU'EN DISENT LES CADRES

Durant les 2 années de discussion sur la classification, nous avons toujours été en relation avec les cadres de l'institution pour avoir leurs avis et ressentis.

Lorsque nous avons eu la version définitive de cette classification nous l'avons soumise à une grande partie du personnel et leurs réactions étaient unanimes :

- *"Je ne me retrouve pas dans cette classification, on ne reconnaît plus mon expérience et mes acquis au fil des années".*
- *" Les points de compétences augmentent pour les employés et rien pour les cadres"*
- *" Comment évoluer demain, en effet pour changer de "lettre" je dois changer de métier"*
- *" Dans mon métier, les niveaux vont du niveau 4 au niveau 7 et demain on veut nous mettre dans la même lettre, évidemment la lettre E"*
- *" J'avais le statut cadre même si je ne cotisais pas à l'Apec, demain je perds cette qualité"*
- *" J'avais un métier où je pouvais évoluer du niveau 5A au niveau 7 maintenant c'est fini"*
- *"Mon expérience est au plafond ayant plus de 25 ans d'ancienneté, maintenant même les 2 petits points par an c'est fini !"*
- *" Croire qu'indiquer que désormais 25% du personnel au lieu de 20% connaîtront une attribution de points de compétence est une avancée est totalement erroné car actuellement quasiment tous les organismes distribuent à plus de 25% du personnel des points de compétence"*
- *"On ne respecte pas mon métier, j'étais N6, désormais je suis classifié à la lettre E"*
- *"Au lieu de travailler sur une nouvelle classification, l'UCANSS aurait dû proposer une revalorisation de la valeur du point"*
- *« Pour nous les 5A, nous avons une réelle crainte d'être déclassifié»*
- *« En tant que cadre de proximité cette nouvelle classification était un vrai souci pour manager correctement et proposer un déroulement de carrière à nos salariés. »*
- *« Quelle tristesse, tant de réunions et d'engagements pour en arriver là ! Aucune proposition constructive pour les cadres retenue par l'UCANSS ».*

Comme vous le constatez, cette classification est rejetée massivement par les cadres, et on les comprend. Cette classification a oublié qu'à la Sécurité Sociale il y avait des cadres qui depuis des années s'investissent au maximum dans leur métier avec un professionnalisme reconnu.

Durant ces 2 années, l'UCANSS a cru pouvoir ignorer les cadres sans que ceux-ci réagissent. Notre droit d'opposition est donc légitime et empêchera l'application de cette classification inacceptable pour les cadres et c'est un soulagement pour beaucoup d'entre eux.

Jean-Philippe BOUREL, Secrétaire National en charge de l'Encadrement



RPN AIDE AUX AIDANTS FAMILIAUX DU 14 DÉCEMBRE 2020

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

Monsieur le Directeur,

Le projet porté par l'UCANSS s'est étoffé depuis la 1^{ère} réunion de 2019. Pour autant, le SNFOCOS réitère son constat : le projet porté par l'employeur demeure inadapté et minimaliste.

Il est inadapté principalement parce que le sujet ne se prête pas à la réalisation d'un état des lieux quant au nombre et aux besoins des aidants. Il est rarement possible, en tant qu'aidant, de savoir combien de temps la situation va perdurer. A quoi bon faire un bilan à date alors même que les situations et les besoins seront évolutifs, évoluant avec l'état de santé de l'aidé...et de l'aidant ! D'ailleurs, les études démontrent que la situation d'aidant ne dure que quelques mois le plus souvent.

Il est important et nécessaire qu'une acculturation sur le sujet intervienne au sein de l'institution. Mais elle ne peut pas être un préalable. Il faut être pro actif et faire le nécessaire pour que ceux qui sont aidants ne se cachent plus par crainte d'être discriminés, pour que ceux qui sont aidants n'aient plus à avoir peur ou honte et qu'ils ne souffrent plus en silence. Trop d'employeurs, trop de responsables continuent de dire au personnel que la vie personnelle ne doit pas se répercuter sur la vie professionnelle (et le traitement accordé aux parents qui ont dû garder leurs enfants durant les périodes de confinement a pu le démontrer).

Le projet est minimaliste d'abord car l'employeur veut le contraindre dans une enveloppe fermée et ensuite car l'employeur ne veut pas d'une négociation globale sur la question, ce qui témoigne d'un manque de volontarisme. La question de l'aide aux aidants peut difficilement être écartée des besoins d'aménagement du temps de travail et du thème de la conciliation vie personnelle – vie professionnelle.

Pour le SNFOCOS, il ne faut pas limiter le bénéfice des prestations à l'éligibilité ou au recours aux dispositifs légaux. Il faut aller au-delà du cadre légal et faire en sorte que la notion de haut degré de solidarité ne soit pas qu'un concept.

Le SNFOCOS continuera donc de défendre le personnel et de revendiquer en faveur des aidants actuels et futurs.

La délégation du SNFOCOS : Chafik EL Aougri et Eric Gautron

ASSURANCE MALADIE ANNÉE 2020

FIERS, FATIGUÉS, INQUIETS, COMBATIFS

Fiers et fatigués

La crise sanitaire a montré le caractère indispensable de la Sécurité sociale et le rôle crucial de ses agents pour soutenir le système de santé, être aux côtés des assurés, des professionnels de santé et des employeurs.

Nous avons su nous adapter, rendre le service, absorber de nouvelles missions pour tenter de ralentir l'épidémie et permettre à tous de se soigner. C'est un motif d'immense fierté et même si nous sommes fatigués, la perspective d'une vaccination de masse nous donnait une lueur d'espoir.

Inquiets

Nous pouvons l'être : pour l'Etat, 2020 ait marqué une nouvelle étape dans une étatisation masquée (?) des finances sociales.

Confinement ? Fermetures des écoles ? C'est l'assurance maladie qui finance les gardes d'enfants

Fermeture des cabinets médicaux ? C'est l'assurance maladie qui soutient les professionnels de santé en leur versant des « avances » dont la récupération est fort incertaine.

Difficultés financières des établissements de santé ? C'est l'assurance maladie que assure la trésorerie et garantit le financement. Et voilà que s'annonce la reprise de la dette hospitalière pour 2021.

Besoin de ressources pour le tracing, le retracing et maintenant le suivi de la vaccination, l'accompagnement des personnes isolées ? Ce sont les agents de l'assurance maladie qui sont sollicités, en plus de leur métier, au milieu d'un océan d'instructions contradictoires- pardon , fluctuantes. Le lien avec la santé se comprend. La santé publique, c'est le rôle de l'Etat et ce n'est pas contestable ni contesté. Mais l'Etat considère désormais que le budget et le personnel de l'assurance maladie au même niveau qu'un budget et des personnels de ministère. Toutes les décisions sont prises au ministère et l'assurance maladie exécute. Pendant ce temps, l'Etat décide aussi des recettes nous sont affectées, à grand renfort d'exonérations diverses.

Et si le professionnalisme de nos agents est reconnu, ils sont soumis- en plus strict- à une cure d'austérité

permanente. Pas d'argent en perspective ni de possibilité de remplacer les compétences qui partent à hauteur des besoins. Des CDD, recrutés en urgence vont pouvoir être CDIés pour permettre aux agents déjà CDI de retourner à leur métier nous dit-on. Mais avec des contrats de travail différents pour inclure par exemple le travail du samedi-dimanche. Le statut de ces « CDI » si particuliers sera donc différent de la norme : une nouvelle catégorie juridique le CDI contact tracing ? Depuis quand recrute-t-on des CDI pour une mission temporaire ? C'est vrai qu'on devra les rendre dans la prochaine COG. C'est déjà annoncé. Vu le temps passé sur les opérations de recrutement (1 semaine) c'est sûr que nous avons pris soin de recruter des personnes dont le profil correspond aux besoins de nos organismes.

Qui paiera la note ?

Les salariés : cotisations, impôts, remboursements et ils vieilliront au travail, avec tous les problèmes de santé qui vont avec.

Les employeurs : les exonérations ne masquent pas que si l'assureur va moins bien, leurs salariés iront aussi moins bien ni qu'ils auront de moins en moins d'interlocuteurs en cas de problèmes.

Les professionnels de santé, qui soigneront de plus en plus en fonction de ce qui est remboursé...et de ce que les patients pourront payer.

Les agents de la sécurité sociale, indispensables, professionnels, de moins en moins nombreux, sans avenir de rémunération, et qui devront compenser le déficit record de l'assurance maladie.

Combatifs

Il va falloir l'être, pour qu'au-delà des reconnaissances morales, l'assurance maladie se dote de véritables ambitions concrètes pour tout son réseau, pour que nos SDRH ne soient pas que des mots vidés de leur sens par RMPP et ETPMA : GPEC, QVT, politique de rémunération, plan de recrutement...et que l'assurance maladie se dote d'un avenir différent d'être le responsable du tiroir-caisse d'un ministère décisionnaire, sans responsabilité associée.

Cécile Dolomie, Secrétaire Nationale en charge de la Branche Maladie

DÉCRET « PRÉVENTION DES ATTEINTES À LA SÉCURITÉ PUBLIQUE »

COURRIER DE YVES VEYRIER À ELISABETH BORNE



Yves VEYRIER
Secrétaire général
☎ 01.40.52.86.01

Madame Elisabeth BORNE
Ministre du travail
127, rue de Grenelle
75700 PARIS SP 07

Paris, le 08 décembre 2020

Madame la Ministre,

Je m'adresse à vous pour vous faire part de notre stupéfaction et de nos inquiétudes quant au sens et à l'objectif du décret n°2020-1511 du 2 décembre 2020 modifiant les dispositions du code de la sécurité intérieure relatives au traitement de données à caractère personnel dénommé « Prévention des atteintes à la sécurité publique ».

D'ores et déjà plusieurs voix se sont élevées, à la prise de connaissance, le plus souvent fortuite, de ce décret, considérant qu'il pouvait avoir une portée attentatoire aux libertés individuelles et garanties démocratiques, mentionnant la possibilité de fichier des personnes en raison de leurs « opinions » politiques, de leurs « convictions » philosophiques ou religieuses, les mentions « opinions » et « convictions » remplaçant le terme « activités » qui figurait dans la version précédente.

Il se trouve qu'une autre modification du même alinéa de l'article R-236-13 du code de la sécurité intérieure concerne la question syndicale puisque que figure cette fois, au titre des données pouvant faire l'objet de ces fichiers, le terme « appartenance syndicale » (remplaçant dans la version précédente « activité syndicale »).

Cette partie du Code de la sécurité intérieure, déjà dans son état précédent, n'était pas sans interroger sur le sens du lien entre activité syndicale – cette fois appartenance – et l'objet de prévenir les atteintes à la sécurité publique ou « à la sûreté de l'Etat » (cette dernière mention étant elle-même ajoutée par ce décret du 2 décembre), la « sûreté de l'Etat » étant associée aux « personnes susceptibles d'être impliquées dans des actions de violence collectives, en particulier en milieu urbain ou à l'occasion de manifestations sportives », sachant encore que ce décret ajoute au titre des personnes, les « personnes morales » et « groupements ».

Vous comprendrez, Madame la Ministre, notre incompréhension tant sur le fond – pouvant laisser à penser que le simple fait d'être adhérent d'un syndicat, ou d'être un syndicat puisse être rattaché à l'objet de ces articles et justifier un tel fichage – que sur la forme (alors que nous avons des réunions d'informations très régulières, dans le contexte de la pandémie de Covid19, donnant lieu elle-même à des restrictions en matière de libertés publiques, nous découvrons, par les médias, ce décret sans avoir même été informés au préalable).

J'attire en outre votre attention sur le fait que ces dispositions pourraient être susceptibles d'être considérées comme portant atteinte au principe de la liberté syndicale reconnue par les textes européens et internationaux.

Je vous demande en conséquence d'intervenir afin que ce décret puisse être suspendu et retiré sur ces aspects.

Soyez assurée, Madame la Ministre, de l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Yves VEYRIER

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
www.force-ouvriere.fr
SIRET : 784 578 247 00040- Code APE 9420 Z



EDITO D'YVES VEYRIER DU 16 DÉCEMBRE 2020

« POUR GAGNER ! »

L'année dernière à cette même époque se profilait les fêtes de fin d'année. Mais déjà, pour d'autres raisons, nous savions que cette période ne serait pas de tout repos, que cela ne serait pas la « trêve des confiseurs », comme on y aspire en ce début d'hiver. Particulièrement pour les salariés et militants syndicalistes engagés dans la mobilisation – depuis le 21 septembre 2019 avec le rassemblement de la confédération FO place Denfert-Rochereau – et la grève, qui avait débuté le 5 décembre, contre le projet de système universel de retraite par points : nous avons en effet dit qu'il n'y aurait pas de trêve !

Malgré une concertation sur plus de deux années, le gouvernement n'avait pas convaincu sur le rapport dit « Delevoye », publié en juillet 2019. Il avait déjà dû reporter son calendrier pour la présentation de son projet de loi. Et nous sommes arrivés au 29 février avec le 49-3 qui n'avait en rien découragé notre mobilisation : dès les jours suivants, bien que contraints par les premières consignes sanitaires – les gestes barrières –, nous manifestions à nouveau ! Jusqu'au moment où le président de la République dut concéder, dans le contexte de la crise sanitaire, la suspension des réformes, dont celle des retraites. Et donc, un an plus tard, nous pouvons nous féliciter que, par notre mobilisation constante, nous avons pu empêcher, jusqu'à présent, cette réforme — néfaste pour le droit à la retraite des générations futures — de voir le jour. Dans « gagner du temps », il y a « gagner » !

Ce mois de décembre 2020 demeure, malheureusement aussi, sous le régime de la crise sanitaire et de ses conséquences économiques et sociales. Partout, dans tous les secteurs, nos syndicats et militants sont mobilisés pour défendre, dans ce contexte si difficile, l'emploi, en exigeant notamment des contreparties aux aides publiques sous toutes les formes, contre les licenciements, les effets d'aubaine et les calculs financiers profitant aux actionnaires... pour venir en aide aux salariés isolés confrontés à des

ruptures d'emploi, pour soutenir les salariés saisonniers comme ceux de la culture, du spectacle, de l'événementiel, des hôtels, cafés et restaurants, qui ne demandent qu'une chose : voir leurs emplois, leur rémunération préservés et pouvoir travailler.

Nous soutenons dans le même temps nos fédérations et syndicats de la fonction publique qui revendiquent, plus que légitimement, l'arrêt des réorganisations des services publics, conduisant à des fermetures de services et des suppressions d'emplois dans des secteurs pourtant importants.

Nous le savons, gagner la justice sociale, le progrès social, cela ne sera possible que si nous préservons les libertés syndicales et les libertés démocratiques plus largement. Ce combat nous mobilise particulièrement contre les dispositions qui y portent atteinte, que ce soit dans le cadre de la proposition de loi de sécurité globale ou des décrets récents au titre de la sécurité intérieure. FO a toujours été et sera toujours intransigeante à cet égard.

Nous sommes bien
déterminés à gagner
définitivement

Une élection importante aura lieu début 2021 (22 mars au 4 avril), celle des TPE (Très petites entreprises). Elle doit, toutes et tous, nous mobiliser aussi pour gagner. Nous mettrons en place les outils nécessaires pour cela. Nous allons innover !

Nous réunissons, par visioconférence, nos unions départementales, nos fédérations. L'objectif, dans ce contexte : résister à l'esprit de confinement sur le terrain de l'action syndicale, animer au contraire l'engagement de toutes et tous nos adhérents et militants. Militer c'est être optimiste, se donner et donner l'espoir du progrès. Ayons confiance en nous en cette fin d'année 2020 pour aborder la nouvelle année 2021 !

Yves Veyrier, Secrétaire Général de Force Ouvrière

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

FO SIGNE L'ACCORD INTERPRO SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

Article InFOMilitante du 13 décembre 2020 – Clarisse Josselin

Au terme d'une âpre négociation de six mois, les organisations syndicales et patronales sont parvenues à un compromis dans la nuit du 9 au 10 décembre sur un accord national interprofessionnel (ANI) sur la santé au travail. Ce texte, axé sur le développement de la prévention, a reçu un avis favorable de la part des négociateurs FO, CFDT et CFE-CGC du côté syndical – largement majoritaires en termes de représentativité - et du Medef et de l'U2P du côté patronal. La CGT ne signera pas tandis que la CFTC et la CPME réservent leur réponse. FO a donné son accord l'après-midi même, après avoir réuni un bureau confédéral exceptionnel. Les interlocuteurs sociaux ont jusqu'au 8 janvier 2021 pour signer le texte.

« Une négociation longue et compliquée, sur un sujet tout aussi compliqué ». C'est ainsi que Serge Legagnoa, secrétaire confédéral chargé de la protection sociale collective et chef de file de la délégation FO, a qualifié les discussions engagées depuis mi-juin entre les organisations syndicales et patronales sur une réforme de la santé au travail. Il aura fallu treize séances de négociation pour que les interlocuteurs sociaux parviennent à trouver, dans la nuit du 9 au 10 décembre, un terrain d'entente autour d'un accord national interprofessionnel (ANI).

FO a réuni dès l'après-midi du 10 décembre un bureau confédéral exceptionnel qui a décidé de signer cet accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail. A l'issue de la négociation, le texte avait reçu un avis favorable de la part des négociateurs FO, CFDT et CFE-CGC du côté syndical et du Medef et de l'U2P du côté patronal. Si la CGT ne signera pas, la CFTC et la CPME réservent leur réponse. Les organisations syndicales et patronales vont désormais réunir leurs instances. Elles ont jusqu'au 8 janvier 2021 pour signer le texte.

L'ANI est un document de 27 pages et comporte quatre parties : promouvoir une prévention primaire opérationnelle au plus proche des réalités du travail, promouvoir une qualité de vie au travail en articulation avec la santé au travail, promouvoir une offre de services des SPSTI efficace et de proximité et une gouvernance

renouvelée au niveau national et au niveau régional. Il met en place une nouvelle approche de santé au travail, en passant d'une culture de la réparation à une culture de la prévention. Il propose également une meilleure articulation entre les politiques de santé et de sécurité au travail et une démarche plus globale d'amélioration de la qualité de vie au travail dans l'entreprise.

Une commission dédiée dans les branches

FO revendiquait cette négociation depuis plusieurs années pour assurer une véritable protection de la santé des travailleurs et améliorer le système. L'un des enjeux était de mettre en place une culture de la prévention. C'est chose faite. Le dispositif de santé au travail en France, à travers ses politiques publiques et institutionnelles, a trop longtemps été centré sur la réparation au détriment d'une approche positive donnant la priorité à la prévention primaire et mettant au centre des préoccupations le développement de la culture de prévention précise le préambule. Et d'ajouter le présent accord s'inscrit (...) dans cette dynamique de long terme d'amélioration de la culture de prévention ».

En matière de prévention primaire — les actions mises en place en entreprise pour lutter contre les risques professionnels — l'ANI précise que la logique est de s'attaquer en amont aux causes profondes de ces risques avant qu'ils ne produisent leurs effets. Cette prévention doit

être centrée sur les réalités du travail pour préserver la santé et lutter contre la désinsertion professionnelle. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) reste l'outil essentiel d'évaluation des risques professionnels et de la traçabilité des expositions.

Une autre revendication de FO reprise dans l'ANI est la possibilité de généraliser une commission dédiée à la santé au travail dans toutes les branches professionnelles. Autre avancée, la possibilité d'élargir les CSSCT en dessous du seuil de 300 salariés, pour compenser la disparition des CHSCT avec la mise en place des CSE.

Serge Legagnoa se réjouit de la prise en compte des risques psychosociaux (RPS), sujet tabou pour les organisations patronales. L'ANI précise que sur le champ de l'activité professionnelle, l'employeur se doit d'évaluer et de mettre en place les actions de prévention, tout en respectant strictement la vie privée du salarié. Le texte évoque également la prévention des troubles musculo-squelettiques.

Des points rédhibitoires pour les organisations syndicales ont perduré jusqu'aux derniers jours de négociation. Ainsi, les organisations patronales ont tenté de déresponsabiliser les employeurs en matière de santé et sécurité au travail. Elles souhaitaient faire inscrire dans le Code du travail une disposition limitant cette dernière à une stricte obligation de moyens de prévention. La responsabilité de l'employeur est rappelée de façon formelle, a précisé Serge Legagnoa à l'issue de l'ultime réunion. Même si la jurisprudence est rappelée à la demande du patronat, nous avons fait sauter tout ce qui pouvait réduire cette responsabilité.

Préserver le paritarisme

Un autre enjeu pour FO était de préserver le paritarisme en matière de santé au travail, et empêcher le gouvernement de reprendre la main en étatisant la santé au travail. Les services de prévention et de santé au travail (SSTI), créés par les employeurs du secteur privé pour répondre à leur obligation en matière de santé des salariés, deviennent les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI). Ils voient leurs missions renouvelées.

Pour une meilleure homogénéisation de ces structures, ils devront proposer une offre socle minimale labellisée pour répondre à trois missions : la prévention, le suivi individuel des salariés et la prévention de la désinsertion professionnelle. Des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle seront mises en place au sein des SPSTI pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés suite à un problème de santé.

Les offres de service de ces structures doivent être les mêmes sur tout le territoire, ajoute le négociateur FO. Un cahier des charges de la certification sera élaboré par les interlocuteurs sociaux. Ce principe de certification permet de vérifier l'efficacité et l'effectivité des services rendus et d'offrir un encadrement précis. Et la question de l'agrément est également rappelée.

Ces structures restent présidées par les employeurs, comme le souhaitait FO. Mais la gouvernance devient totalement paritaire. Et la commission de contrôle, que le patronat avait tenté de faire disparaître, voit son rôle renforcé, notamment sur le droit d'alerte et sa capacité d'ester devant la Direccte.

Le rôle des médecins du travail préservé

Pour faire face à la pénurie de médecins du travail, l'ANI instaure une passerelle avec la médecine générale. Il sera fait appel à des « médecins praticiens correspondants », médecins généralistes volontaires et qui seront formés pour suivre la santé au travail des salariés. FO avait revendiqué la mise en place préalable d'une expérimentation, proposition qui n'a pas été retenue. Nous avons fait rajouter dans le texte qu'un bilan sur les modalités de recours à ces médecins praticiens correspondants sera soumis à la Commission de contrôle et au Conseil d'administration, ajoute Serge Legagnoa. Cela nous rassure sur le fait que ce lien ne va pas interférer sur le rôle du médecin du travail. Le rôle des médecins du travail est non seulement préservé mais aussi renforcé avec deux missions complémentaires autour de la prévention et de la prévention de la désinsertion professionnelle.

FO s'est également battue pour préserver le paritarisme dans la gestion de la branche ATMP

(accidents du travail et maladies professionnelles) au sein de la sécurité sociale. Cette branche réalise chaque année plus d'un milliard d'euros d'excédents, sommes que le gouvernement voudrait récupérer pour les intégrer au budget de l'État. L'ANI stipule que les excédents de la branche ATMP doivent prioritairement permettre aux fonds de prévention de la branche ATMP de porter les moyens humains, techniques et les incitations financières de la branche (CARSAT, INRS) à un niveau correspondant aux ambitions du présent accord. Cela permet d'avoir les moyens de nos ambitions sur la prévention, ajoute Serge Legagnoa.

Le gouvernement avait donné aux négociateurs jusqu'à la fin de l'année 2020 pour trouver un accord. Au-delà, l'État risquait de prendre la main. La députée de la majorité Charlotte Lecocq, auteur d'un rapport en 2018 qui préconisait de faire table rase du système actuel pour tout étatiser, travaille actuellement à une proposition de loi sur la santé au travail qui devrait être examinée au cours du premier semestre 2021 selon l'AFP.

La ministre du Travail Élisabeth Borne a indiqué dans un communiqué du 10 décembre que la transcription de l'ANI dans le droit du travail se fera dans le respect de son contenu et de son équilibre. FO y veillera.

**La Lettre de la Michodière ne paraîtra pas au cours
des deux semaines à venir
Prochaine parution le 7 janvier 2021**



**Notre Secrétaire Général, les membres du Bureau National et
toute l'équipe du SNFOCOS vous souhaitent de belles fêtes de
fin d'année**



NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

