



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

La lettre de La Michodière

N°35-2021 – 21 octobre 2021

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



EDITO

LA MODE DES ENVELOPPES FERMÉES

Comme on peut l'observer les rares fois où il y a quelques euros à se partager, l'employeur cherche à couper les cheveux en quatre pour établir des critères qui permettraient de donner plus aux uns ou aux autres plutôt que d'envisager une mesure générale d'augmentation salariale.

S'agissant des UGECAM, qui reçoivent une dotation dans le cadre du second volet du Ségur, il souhaite répondre à une problématique de métiers en tension pour établir deux montants différents selon les métiers exercés.

Agissant ainsi il identifie des professions pour couper son enveloppe financière en deux parties inégales et inmanquablement va encore créer des tensions et des rancœurs au sein du personnel. **A croire que les leçons, dont celle de la prime COVID, ne sont jamais retenues.**

Lors de cette réunion à l'UCANSS le SNFOCOS a indiqué que l'argument du métier sous-tension n'est pas suffisant pour discriminer cette enveloppe :

- D'abord parce qu'un métier peut être en tension à un moment et évoluer.
- Ensuite parce que selon les zones géographiques les tensions peuvent être différentes.
- Enfin parce que ces arguments ne sont étayés d'aucun élément objectivant ces choix.

Il nous semble plus opportun pour fidéliser les salariés mais aussi valoriser leurs métiers d'opérer une revalorisation générale qui serait aussi le signe que chacun a contribué au maintien de l'accompagnement des usagers tout au long de cette pandémie.

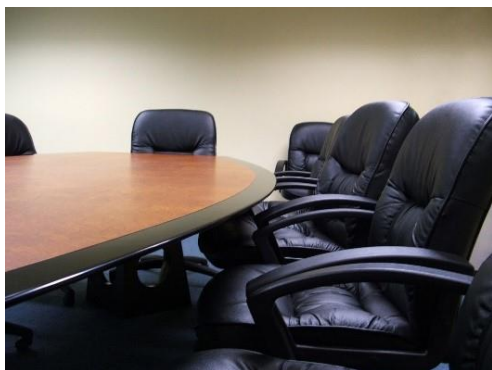
N'oublions pas ce qui s'est passé dans les établissements UGECAM, n'ayons pas la mémoire courte et pensons bien que demain nous serons amenés à connaître de pareilles situations.

Nous demandons donc à pouvoir négocier cette enveloppe pour une meilleure répartition entre les métiers des UGECAM.

Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG : La mode des enveloppes fermées
Page 2 : RPN Ségur de la Santé du 19 octobre 2021
Déclaration préalable du SNFOCOS
Page 3 : RPN Ségur de la Santé
Encore de la division, toujours pas de négociation !
Pages 4 et 5 : Résolution de la CPP UGECAM au congrès de Guidel
Pages 6 et 7 : Visite du DG de la CNAF à la CAF de Maine-et-Loire
Courrier du SNFOCOS
Pages 8 et 9 : PLFSS 2022
Déclarations Force Ouvrière
Page 10 : Edito d'Yves Veyrier du 20 octobre 2021
Page 11 : Retour en images sur le congrès de Guidel
Agenda



RPN SÉCUR DE LA SANTÉ DU 19 OCTOBRE 2021

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

Monsieur le Directeur,

Les salariés des établissements UGECAM sont totalement engagés dans leurs missions et participent tous aux missions de service public dévolues aux établissements, peu importe le secteur d'activité.

Les pouvoirs publics ont pris des décisions iniques à l'occasion du Ségur de la Santé et de nombreux salariés ont été tout simplement oubliés des mesures de revalorisations salariales.

En mettant fin à la distinction entre le secteur sanitaire et le secteur médico-social, un premier pas semblait être fait dans le bon sens.

Toutefois, une nouvelle source d'insatisfaction apparaît dans ce Ségur 2. En effet, alors même que les enjeux relatifs aux ressources humaines sont régulièrement mis en avant par le SNFOCOS, il est ici proposé d'accorder un montant différencié s'articulant autour de l'appartenance ou non à un « emploi sous tension ».

Le SNFOCOS s'interroge sur cette notion et sur les emplois limitativement listés comme étant en tension. Aucune donnée n'est fournie pour expliquer les choix. Quelle marge de négociation s'offre à nous sur cette nouvelle déclinaison du Ségur ?

Pour le SNFOCOS, tous les métiers peuvent devenir en tension car nous constatons une fuite des professionnels du secteur médico-social, mais aussi des difficultés de recrutement qui s'accroissent sous l'effet de la crise sanitaire et du Ségur.

En tout état de cause, pour le SNFOCOS, la revalorisation des salaires est une nécessité pour fidéliser et valoriser les personnels dans leur ensemble. Chacun a contribué au maintien de l'accompagnement des usagers, malgré le manque de moyens et les frustrations nées du Ségur.

Pour autant, cet effort devra être complété par d'autres mesures. En effet, il faut travailler aux parcours professionnels, à la qualité de vie au travail mais surtout enfin sortir de la situation de pénurie de personnels diplômés. Une vraie politique de formation professionnelle doit être initiée au profit des personnels des UGECAM.

La Délégation du SNFOCOS :

Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS,

Michel Bolla, Secrétaire National en charge des UGECAM et des Centres de Santé

Florence Camia, Secrétaire de la Commission Permanente Professionnelle des UGECAM

Chafik El Aougr, Secrétaire national du SNFOCOS en charge des affaires juridiques, de la formation professionnelle et de l'assurance santé complémentaire

RPN SÉCUR DE LA SANTÉ

ENCORE DE LA DIVISION, TOUJOURS PAS DE NÉGOCIATION !

Le mardi 19 octobre 2021, l'UCANSS et la Direction des UGECAM ont organisé une réunion de « négociation » visant à transposer dans les établissements UGECAM les mesures dites « d'attractivité des carrières au bénéfice des métiers du soin » obtenues pour la fonction publique hospitalière en juillet 2020.

Le courrier du Ministre des Solidarités et de la Santé indique explicitement que « les modalités de cette transposition dans les établissements [UGECAM] devront être définies en concertation avec les organisations représentatives des salariés ». Il y ajoute même que « la négociation devra être conduite dans le respect des principes du Ségur : transparence des discussions [...] ».

Malheureusement, les réponses apportées par la Direction des UGECAM et l'UCANSS ont confirmé qu'il ne s'agit que de déclaration d'intention.

En effet, sur la transparence, le SNFOCOS, puis les autres organisations syndicales, ont réclamé des éléments permettant d'objectiver la situation de tension des 4 emplois identifiés par le collège employeur (notamment les infirmiers et les cadres de santé). Il nous a été répondu que le choix a été fait en prenant en compte l'environnement concurrentiel et que les directeurs des UGECAM ont été consultés pour recueillir leur ressenti. Où sont les indicateurs ? Où sont les données quantitatives ? L'employeur indiquant ne pas en avoir et ayant demandé aux organisations syndicales de faire des propositions, le SNFOCOS a rappelé qu'il s'agit d'indicateurs GPEC et que l'identification d'un emploi en tension pourrait par exemple être confirmée par la présentation du nombre de postes non pourvus sur chacun des 18 emplois listés, la durée de dépôt des offres d'emploi ou la durée de vacance des postes, le volume des heures supplémentaires ou les perspectives de flux (départs naturels, besoins...).

Quant à la négociation, dire qu'elle intervient dans un cadre contraint relève de l'euphémisme :

- Les salariés éligibles ? La lettre du Ministre indique que ce sont les 5996 ETP identifiés parmi les « mêmes métiers du soin que dans la fonction publique »

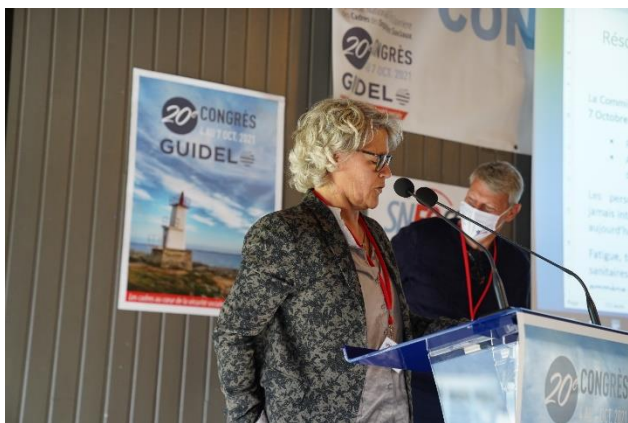
- L'enveloppe ? 5,13M d'euros au titre de 2022
- Le calendrier ? Il faut un accord majoritaire applicable au 1er janvier 2022 ce qui, compte tenu du délai d'agrément, et du délai pour un éventuel droit d'opposition, limite à moins d'un mois le délai de « négociation »
- Les modalités de transposition ? Elles devaient être au cœur des négociations mais l'UCANSS et la Direction des UGECAM ont décidé d'instaurer 2 montants, comme l'ont fait les concurrents de la FEHAP et de la FHP, avec un montant significativement majoré au profit des salariés dont le métier a été identifié comme étant en tension.

Les organisations syndicales ont unanimement rejeté les propositions de l'employeur :

- nous réclamons des données permettant d'objectiver les choix qui nous sont imposés car les données dont nous disposons font par exemple apparaître que l'emploi d'aide-soignant est identifié comme étant très en tension par le Ministère du Travail et diverses ARS, bien plus que celui d'infirmiers
- nous revendiquons un montant uniforme pour l'ensemble des personnes éligibles. Au lieu d'accorder 64 euros bruts mensuels à une minorité d'emploi et 31 euros aux autres, nous revendiquons une répartition homogène car, comme indiqué dans notre déclaration, il faut valoriser les personnels dans leur ensemble et cesser de les diviser.

Plus largement, le SNFOCOS revendique une politique ambitieuse au profit des UGECAM, avec des mesures salariales mais également des parcours professionnels à travers une politique de formation professionnelle.

Chafik El Aougri, Secrétaire national du SNFOCOS en charge des affaires juridiques, de la formation professionnelle et de l'assurance santé complémentaire



Florence CAMIA,
Secrétaire de la CPP UGECAM au congrès de Guidel

XXème CONGRÈS DU SNFOCOS

RÉSOLUTION DE LA COMMISSION PERMANENTE PROFESSIONNELLE DES ÉTABLISSEMENTS DES UGECAM

La Commission permanente professionnelle des établissements des UGECAM réunie à GUIDEL du 4 au 7 Octobre 2021 lors de son 20ème congrès :

- Rappelle l'appartenance des UGECAM et de ses établissements à l'Assurance Maladie,
- Affirme ses valeurs de solidarité rattachées aux organismes de Sécurité Sociale sur l'ensemble du territoire.

Les personnels des établissements des UGECAM ont traversé la crise sanitaire du covid 19 sans jamais interrompre leurs missions en santé. Cependant ceux qui jadis étaient applaudis se retrouvent aujourd'hui dans une injonction paradoxale.

Fatigue, travail intense, stress, sont le lot quotidien des cadres, médecins et ADD des établissements sanitaires et médico-sociaux, à cela s'ajoute le contrôle des PASS sanitaires et des vaccinations qui les emmène quelque fois à gérer des situations conflictuelles voire de l'agressivité.

La commission condamne :

- Les iniquités des primes COVID,
- L'échec du dialogue social dans la négociation de la classification,
- Des injustices d'attribution du SEGUR de la santé.

Le groupe UGECAM affiche un budget équilibré après plusieurs années de déficit qui ont conduit les établissements à réduire leurs activités voire à fermer des lits.

La commission s'interroge sur l'avenir des 13 UGECAM régionaux au regard du rôle du groupe national qui décline ses stratégies.

Faut-il y voir un nouvel avenir pour ces UGECAM ?

La commission témoigne d'ores et déjà de son attachement au sein de l'assurance maladie et de la convention collective nationale.

Cependant dans un contexte en évolution permanente (virage ambulatoire pour le sanitaire, la transformation de l'offre pour une société inclusive) la représentativité des établissements des UGECAM doit être considérée comme un maillage essentiel dans l'offre de soins au sein de chaque région.

Devant le manque de reconnaissance pour l'ensemble des professionnels du groupe UGECAM pendant la crise sanitaire et ce malgré la mise en place par les cadres des UGECAM de plan de continuité d'activité, la situation reste inquiétante :

- des établissements soumis à la concurrence,
- des emplois en tension,

- de nombreuses démissions,
- des politiques publiques engageant les établissements médico-sociaux dans des transformations majeures impactant l'avenir des personnels,
- des services supports de plus en plus externalisés, et un manque de personnels administratifs et techniques évident,
- un patrimoine immobilier à bout de souffle,
- un virage numérique pris à petite vitesse impactant les conditions de travail des cadres (télétravail, outils de gestion obsolète ou non adapté),
- des innovations difficiles à mettre en œuvre malgré l'engagement des personnels,
- une non prise en compte des évolutions de certains métiers (tels que les coordonnateurs de parcours),

Face à ces constats, la commission identifie les enjeux de demain qui portent essentiellement :

- sur l'attractivité de nos métiers,
- sur les conditions de travail de nos managers,
- sur une formation professionnelle permettant de renforcer les parcours,
- sur les moyens nécessaires en personnels.

Au regard de l'ensemble des situations évoquées, la commission permanente des établissements des UGECAM revendique :

- l'application du Ségur de la santé sans discrimination à l'ensemble des professionnels du groupe UGECAM,
- le maintien et l'optimisation des plateaux techniques (matériels et humains) pour garantir la qualité des prestations,
- la valorisation des parcours internes par la promotion et par la formation professionnelle,
- le financement par la CNAM de la prime d'intéressement découlant du CPG.

La commission permanente des établissements des UGECAM exige aussi des conditions de travail et des prestations hôtelières et d'accueil des publics décentes au travers d'une politique patrimoniale permettant la mise aux normes et la réhabilitation des locaux.

Par ailleurs, la commission observe une aggravation du malaise et une dégradation des conditions du travail des cadres exerçant dans les établissements et services, par une généralisation du télétravail non organisé et sans accord d'entreprise.

Dans ce contexte, la commission des établissements des UGECAM mandate le bureau National et son secrétaire national pour :

- Rendre attractifs nos métiers,
- Avoir une véritable politique de rémunération valorisante,
- Exiger l'application du Ségur de la santé pour l'ensemble des professionnels du groupe UGECAM,
- Exiger une négociation sur la révision de la classification respectueuse des emplois de la santé et des niveaux de responsabilités.
- Reconnaître et faire connaître les compétences des UGECAM au sein des organismes de la sécurité sociale :
 - exemple en CPAM : développement du DMP, mission PFIDASS, mission DUODAY,
 - exemple en CAF : COG centré sur l'inclusion des personnes en situation de handicap

Résolution adoptée à l'unanimité au Congrès de Guidel



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

VISITE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA CNAF À LA CAF DE MAINE-ET-LOIRE

COURRIER DU SNFOCOS

Le Directeur Général de la CNAF, Monsieur Vincent Mazauric, est venu le 15 octobre dernier sur le site d'Angers avec la présidente de la CNAF, Madame Isabelle Sancerni puis sur le site de Cholet (partagé par CAF 49 /Carsat Pays de Loire/Urssaf Pays de Loire) pour son inauguration aux côtés de Monsieur Jean-Marie Guerra, directeur de l'Urssaf Pays de Loire, de Monsieur Yann-Gael Amghar, Directeur de l'Urssaf Caisse Nationale, de Monsieur François-Xavier Joly, directeur de la Carsat des Pays de Loire et de Monsieur Gérard Rivière, président de la CNAV.

A cette occasion, le SNFOCOS de la CAF de Maine-et-Loire lui a transmis le courrier suivant, support à ses revendications.

Vous en trouverez ci-dessous la première partie de ce courrier ([l'intégralité ici sur notre site internet](#)).

Monsieur le Directeur général,

Le contexte de votre visite pour l'inauguration du site de Cholet de la CAF de Maine-et-Loire est pour la branche famille et l'ensemble de la Sécurité sociale « pré-visiblement explosif ».

Durant la dernière décennie, la situation de la branche famille n'a pas cessé de s'aggraver, les alertes du SNFOCOS sont devenues récurrentes et malheureusement non prises en considération.

A la complexité croissante de la liquidation des prestations légales, s'ajoute l'accroissement des charges conjoncturelles en tant que mesures remparts contre l'exclusion sociale (minima sociaux, dernier guichet recevant les usagers, substitution à l'État dans la Solidarité Nationale, sous-traitant des Conseils Départementaux, ...).

Nous constatons un alourdissement structurel des charges, une réglementation complexe et en constante évolution, de nouvelles prestations en cours de COG telle que la Prime d'Activité, l'Intermédiation financière, l'Ade, ...

Des réformes brutales et mal préparées, motivées par des objectifs d'économies budgétaires contraires aux besoins des allocataires, des partenaires et des salariés de l'Institution (réforme AL).

Cette dernière décennie a été marquée également par de grands projets de réorganisation, mutualisation et externalisation (Service National de Gestion de la paie, formation, GED, Aripa-Asfr...) sans la véritable optimisation affichée et voulue par la Tutelle !

Sans oublier la compilation de démarches et projets "pharaoniques", ambitieux et chronophages : démarche processus, MDR puis DQI puis DQI rénovée, une multitude de plans, de projets spécifiques, de partenariats départementaux comme les CTG pour l'action sociale.

Un système d'information incapable de répondre à la complexité de la législation, aux réformes et aux attentes du pilotage malgré notamment les bricolages de Cristal et de SIAS et les nouveautés toujours décevantes de SI-Talent...

Une faible cohérence est relevée également dans de multiples projets dont les objectifs sont confus et redondants mais aussi parfois contradictoires, sans que les CAF soient outillées au niveau local pour un pilotage harmonisé, cohérent et rationnel du fait de l'appauvrissement en expertise, cible préférée des ETP rendus !

Face à ce contexte, nous ne pouvons que constater :

La non-compensation des charges nouvelles et la poursuite de la restitution des postes

La non-reconnaissance des salariés, et notamment des Cadres, avec une politique salariale et promotionnelle limitée

à une RMPP quasi nulle depuis 2010

Le mal-être au travail qui se développe de plus en plus, surtout au sein des salariés de la Branche famille. Les salariés des CAF souffrent de perte de sens et de repères, de travail non reconnu, d'absentéisme...

Depuis une décennie rien n'a changé, au contraire, la situation s'aggrave !

La situation dans les Caf est de plus en plus problématique !

Augmentation des charges et baisse continue des effectifs

les chiffres parlent !

Une charge en augmentation importante et des moyens en baisse continue

Une comparaison sur une période de 4 ans, entre 2016 et 2019, laisse voir une nette augmentation des charges.

En nombre de pièces, 2016 enregistre 175.6 millions contre 208.8 millions en 2019, soit une **augmentation de 19 %**. Corrélativement, le nombre d'allocataire a augmenté, passant de 12.5 millions à 13.5 millions, **soit +8 %**.

La dématérialisation n'est pas synonyme de baisse de charges, elle impose d'autres modalités de réponses, les courriels allocataires sont en montée croissante, 5.9 millions de courriels en 2016 contre 6.7 millions en 2019 soit **14% de plus**.

A l'inverse, le nombre d'agents, capital humain de la branche, est en continue érosion !

En 2016, la branche était composée de 36675 agents. Au rythme des suppressions prévues par la COG actuelle, l'effectif sera **en 2020 de 34070 agents, soit 2605 postes en moins (-7%)**.

Des agents insatisfaits de leur rémunération, plus stressés et sans perspective d'avenir

Le Baromètre Social Institutionnel (BSI national 2018) mis en place par l'institution doit servir à quelque chose, les chiffres parlent :

1-La satisfaction globale des agents de l'institution est de 63 %, il est inférieur de 2 points à l'ensemble sécurité sociale et de 13 % de l'ensemble salariés français.

2-Satisfaction de la rémunération : 27 % de satisfaits pour la Branche contre 31 % pour la SS et 62% pour l'ensemble des salariés français.

3-Niveau de stress trop important : 36 % ont un niveau de stress trop important contre 35% pour l'ensemble SS et 20 % seulement pour l'ensemble salariés français.

4-Faibles perspectives d'avenir : 23% seulement pensent avoir des perspectives d'avenir au sein de la SS, encore moins au sein de l'organisme, 22% seulement !

Dans ce contexte, à la lumière de ces indicateurs au rouge,

la prise en compte des revendications du personnel de la branche famille est d'une urgence absolue !

*Christophe Rabot, Secrétaire National du SNFOCOS en charge de la Branche Famille et des Cadres
Délégué syndical SNFOCOS de la CAF de Maine-et-Loire*



DÉCLARATIONS FORCE OUVRIÈRE

Déclarations Force Ouvrière relative au

Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale *le 29 septembre 2021* dans les Caisses nationales de la Sécurité sociale

Introduction et conclusion commune à la déclaration dans toutes les branches :

Force Ouvrière déplore une nouvelle fois les conditions de consultation des caisses nationales sur le PLFSS, qui ne sont respectueuses ni des organisations, ni des services. Nous ne disposons pas de leur analyse à temps compte tenu du délai laissé à chacun pour examiner le texte, ni d'ailleurs des annexes, pourtant primordiales pour un certain nombre d'entre-elles. Il demeure fondamental de permettre l'exercice à la fois d'une véritable démocratie sociale sur l'élaboration des Rapports d'Evaluation des LFSS (annexes 1) au printemps, mais aussi le temps nécessaire pour formuler des avis lors du projet à l'automne.

Force Ouvrière constate que ce PLFSS représente bien un projet de fin de mandature présidentielle, car il ne propose rien de structurant pour le financement de la Sécurité sociale. Certes Force Ouvrière salue le relâchement de l'ONDAM et quelques mesures en faveur de l'Autonomie, mais force est de constater qu'il s'agit là d'un effort conjoncturel et de sortie de crise, sans solution pérenne pour l'avenir et qui ne remet pas en question les régressions passées.

Pour Force Ouvrière, cela démontre toute la limite de l'étatisation de la Sécurité sociale : des LFSS qui s'enchaînent mais qui ne savent pas tenir compte du temps long, de la nécessité de stabilité et de lisibilité de son financement. Au contraire, et particulièrement ces dernières années, les LFSS auront accru l'injustice contributive, en remplaçant la participation des entreprises par celle des personnes protégées au travers de la CSG en particulier, mais aussi avec l'introduction massive de la TVA sociale en 2019.

Avec la crise sanitaire, l'État a choisi de ne pas assumer sa responsabilité financière en faisant reposer sur la branche Maladie une partie substantielle du coût de la crise sanitaire. C'est cette déresponsabilisation financière de l'État sur sa mission de préparation et de réponse aux urgences sanitaires, qui aggrave le déficit de la Sécurité sociale de façon conséquente et durable.

C'est une double peine pour les travailleurs : en transformant cette partie de la dette Covid en dette sociale, cette fraction de CSG et la CRDS va persister de 2024 à 2033 au minimum au lieu de disparaître, faisant ainsi supporter l'essentiel de la charge sur les salariés et retraités.

Voir déclarations spécifiques aux branches pour la suite.

Conclusion commune aux branches :

Ainsi, malgré quelques avancées, pour lesquelles Force Ouvrière conservera son exigence sur l'appréciation concrète de ces mesures et de leurs effets. Pourtant toutes ces mesures ne peuvent masquer l'insuffisance chronique de moyens pour répondre aux enjeux de la permanence de notre modèle.

Force Ouvrière ne peut que s'opposer à ce texte en ce qu'il ne remet pas en cause la déresponsabilisation des entreprises sur le financement de la Sécurité sociale et de l'État sur ce qui relève de ses attributions. Ce PLFSS ne fixe pas des caps sérieux pour répondre aux défis du financement de la Sécurité Sociale qui est un élément consubstantiel de notre République sociale.

Vous trouverez ci- dessous les liens sur les déclarations spécifiques aux Branches

[Déclaration FO PLFSS BRANCHE MALADIE](#)

[Déclaration FO PLFSS BRANCHE FAMILLE](#)

[Déclaration FO PLFSS BRANCHE RECOUVREMENT](#)

[Déclaration FO PLFSS BRANCHE AT/MP](#)

[Déclaration FO PLFSS BRANCHE AUTOMIE](#)

[Déclaration FO PLFSS CNAV](#)

[Note d'information relative à la saisine des caisses nationales de Sécurité sociale relative au projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale](#)



G.F. BLANC

L'éditorial d'Yves Veyrier

Secrétaire général @YVeyrier sur Twitter

FO

LA MOBILISATION SYNDICALE CONTINUE

Le 5 octobre n'est pas une fin en soi, avisons-nous dit. Et, campagne présidentielle ou pas – l'indépendance syndicale à laquelle nous entendons bien nous tenir –, elle ne nous fera pas taire ce que nous considérons juste et légitime d'exprimer du point de vue de la situation des salariés, et ne nous empêchera pas d'agir sur le terrain syndical pour la défense et le progrès des droits des salariés.

À commencer par la reconnaissance juste de leurs emplois, tant pour ce qui concerne les conditions de travail, le statut et bien sûr les salaires.

Au moment où cet éditorial est écrit, nous rentrons de la manifestation à Paris, à l'appel de la Fédération FO de l'Éducation nationale, pour la reconnaissance du statut des AESH et la revalorisation de leurs salaires. À l'initiative de FO, des délégations sont montées du Var, de Marseille, des Landes et de Gironde, descendues du Nord et du Pas-de-Calais, venues du Rhône, du Puy-de-Dôme, de Haute-Loire, de Bretagne, de l'Alsace, d'Île-de-France... d'autres manifes-

taient aussi localement. Les Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) – dont le rôle est essentiel auprès des enfants afin de leur assurer la possibilité de suivre un parcours scolaire dans les meilleures conditions – n'ont pas la reconnaissance qui leur est due, loin, très loin s'en faut. Ils, très souvent elles, font partie de ces emplois confinés au Smic, à temps partiel, sans perspective d'évolution, dont la confédération FO appelle à une reconsidération et une revalorisation d'ensemble.

Dans l'immédiat, pour tous ces agents et salariés, une augmentation sensible du Smic – très nettement au-dessus du seul rattrapage de l'inflation sans « coup de pouce » auquel s'est tenu le gouvernement – est plus que justifiée. Elle est une urgence indispensable.

**Pour les salaires,
l'emploi,
les conditions
de travail**

Après le gaz et l'électricité, l'alimentation cet été, c'est au tour de l'essence et du diesel d'atteindre des niveaux records. Outre que le chèque énergie de 100 euros complémentaires, annoncé par le gouvernement, ne suffira pas pour celles et ceux qui en bénéficieront, le dispositif révèle que près de 6 millions de personnes – les bénéficiaires – vivent nettement en dessous du seuil de pauvreté monétaire! Nous avons appelé à en élargir les bénéficiaires et à sa revalorisation, comme nous avons rappelé notre revendication de la mise en œuvre effective d'une « prime transport » pour les salariés qui en sont exclus et n'ont d'autre possibilité que d'utiliser leur véhicule pour aller travailler. Nombre des AESH rencontrés dans la manifestation sont

dans cette situation. Nous avons également demandé l'élargissement et l'augmentation de l'aide à la mobilité pour les demandeurs d'emploi.

Samedi 9 octobre, nous étions aussi aux côtés des salariés de l'entreprise Ferropem, devant l'établissement des Claveaux en Isère, pour les soutenir dans leur mobilisation pour s'opposer à la fermeture et pour préserver

l'activité et leurs emplois. Ici, c'est le syndicat et les délégués FO au CSE qui, contre la volonté initiale de l'entreprise mère et de ses actionnaires de privilégier la rentabilité financière, ont fait la démonstration de la viabilité de l'activité et de sa nécessité, tant du point de vue de la filière industrielle qu'environnementale. L'entreprise produit en effet du silicium – que l'on trouve dans les semi-conducteurs, dans les panneaux photovoltaïques – à partir d'énergie électrique hydraulique.

Bien d'autres mobilisations ont lieu, souvent sur les salaires, les emplois, les conditions de travail, dans le secteur public comme dans les entreprises.

La confédération FO est et demeure aux côtés de ses syndicats et des salariés concernés.

Retrouvez l'actualité de Force Ouvrière sur Internet : www.force-ouvriere.fr

XXème CONGRÈS DU SNFOCOS EN IMAGES

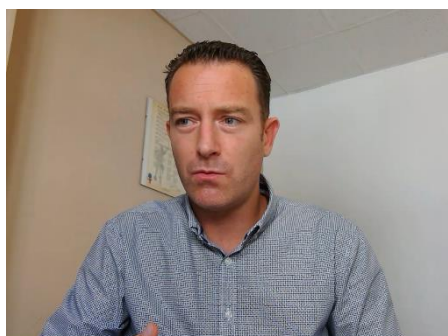


Frédéric Souillot, Secrétaire Confédéral en charge de l'Organisation, des Outre-mer et des Affaires Juridiques, Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS et François Bianchi



Intervention par vidéo d'Yves Veyrier, Secrétaire Général de Force Ouvrière

Retrouvez les photos du congrès sur notre [compte Flickr](#)



Intervention par vidéo de Franck Bergamini, Secrétaire Général de l'UD FO 13, Secrétaire du syndicat départemental SNFOCOS 13



Laurent Weber, Secrétaire Général de la Section Fédérale des Organismes Sociaux

AGENDA

Du 25 au 29 octobre 2021 :
Congrès de la FEC à Albi

4 novembre 2021 :
INC Recouvrement

9 novembre 2021 :
RPN Ségur de la Santé

16 novembre 2021 :
Bureau National du
SNFOCOS

NOS PARTENAIRES



Amundi | Épargne Salariale
& Retraite



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

