



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

La lettre de La Michodière

N°40-2021 – 25 novembre 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 « GRANDE SÉCU » FAIT PSCHITT

Le projet de « Grande Sécu » porté par le ministre de la santé pour lancer la campagne électorale du président candidat a peut-être déjà fait pschitt.

Non content en effet d'avoir provoqué un tollé dans le monde des complémentaires sur le fond du dossier, cette fois c'est la forme qui blesse.

Alors que le HCAAM (le haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie) devait rendre son rapport et son chiffrage aux partenaires en vue d'une nouvelle réunion, des fuites ont été savamment orchestrées dans la presse au mépris total des partenaires qui siègent au Haut Conseil.

Il apparaît aussi que, question chiffrage, seul le scénario de la « Grande Sécu » a « mérité » d'être étudié en détail, au détriment des autres scénarii présentés dans ce rapport.

Il n'en fallait pas plus pour faire dire que tout cela était bel et bien téléguidé par le gouvernement, utilisant le HCAAM pour sa propre commande.

On peut bien sûr légitimement s'en offusquer mais ne soyons pas dupes de ce qu'on peut appeler « la stratégie de la petite musique ». Pour imposer un tube il suffit de faire passer en boucle à la radio une chanson, bonne ou pas, pour l'entrer dans la tête des gens. Nul doute que le tube de la « grande sécu » reviendra sur nos ondes.

Au SNFOCOS nous dénonçons depuis le début ce projet qui sous le nom glamour de « Grande Sécu » cache en fait l'achèvement de l'étatisation de la Sécurité sociale et la fin de notre modèle social.

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG : La « Grande Sécu » fait pschitt
Page 2 : Communiqué de presse confédéral Travaux du Haut Conseil pour l'avenir de l'Assurance Maladie Une Grande Sécu : laquelle ?
Pages 3 à 4 : INC Retraite du 24 novembre 2021 Déclaration préalable Force Ouvrière
Page 4 : Edito d'Yves Veyrier du 17 novembre Retraites : Attention à la surenchère électoraliste
Page 5 : Portait inFomilitante du 17 novembre 2021 Eric Gautron : « Défendre les salariés et le modèle historique de la Sécurité sociale »
Pages 6 à 8 : BSI - Compte rendu du SNFOCOS
Page 8 : Journée de mobilisation du 13 décembre 2021
Page 9 : Document post congrès de Guidel Agenda

Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

TRAVAUX DU HAUT CONSEIL POUR L'AVENIR DE L'ASSURANCE MALADIE. UNE GRANDE SÉCU : LAQUELLE ?

FO

Communiqué de presse

Travaux du Haut Conseil pour l'Avenir de l'Assurance Maladie. Une Grande Sécu : laquelle ?

L'avant-projet de rapport du Haut Conseil pour l'Avenir de l'Assurance Maladie (HCAAM), proposant un scénario d'évolution de notre système de santé vers une « Grand Sécu », fait couler beaucoup d'encre.

Pour FO, il faut préciser ce que recouvre dans le débat l'idée de « Grande Sécu ». Il ne s'agit pas d'un système d'ensemble (au sens de la couverture de multiples risques sociaux : maladie, risques professionnels, famille, vieillesse et dépendance) mais de la « seule » branche Maladie de la Sécurité sociale.

FO met en garde contre l'instrumentalisation des travaux du HCAAM à des fins politiciennes, incertaines, alors que le sujet des soins en France est particulièrement important dans le contexte actuel de la pandémie.

La protection sociale en matière de santé, à commencer par la sécurité sociale, malgré nombre de difficultés auxquelles elle a été confrontée venant d'évolutions et réformes contestées, remplit un rôle essentiel quant à la garantie de l'accès aux soins de meilleure qualité pour tout un chacun.

FO n'oublie pas les évolutions introduites depuis 1996 avec les ordonnances « Juppé » et qui se sont accélérées depuis 2017 : un double mouvement d'étatisation et de privatisation de notre système de santé. La « Sécurité sociale » aujourd'hui est caractérisée par un objectif de dépenses fixés arbitrairement sans rapport avec les besoins de santé de la population (le fameux « ONDAM »), la transformation de l'hôpital public en entreprise visant non pas la garantie du droit constitutionnel à la santé mais la rentabilité économique, la suppression des cotisations salariales et le basculement vers un financement par l'impôt, la tutelle de gestion sur les caisses de Sécurité sociale qui conduisent -COG après COG - à la réduction des effectifs et des moyens de fonctionnement de la Sécurité sociale.

FO considère légitime de s'interroger quand l'idée de la « Grande Sécu » est lancée, sans information approfondie et consultation des interlocuteurs sociaux qui, depuis les origines, sont acteurs de la protection sociale collective en matière de santé, et que dans le même moment le Gouvernement a lancé une mission destinée à généraliser les fusions de caisses sur l'ensemble du territoire, à unifier les conventions collectives des personnels, et à intégrer le monde agricole dans le régime général, soit une intégration totale sous l'égide de l'État avec le risque d'un financement fiscalisé.

FO entend être attentive et continuer à œuvrer dans l'intérêt de l'ensemble des assurés sociaux en faveur d'une Sécurité Sociale solidaire en préservant l'efficacité de l'ensemble des intervenants de la solidarité collective : le régime général obligatoire et les mutuelles complémentaires.

Paris, le 19 novembre 2022

Contact :

Serge LEGAGNOA
Secrétaire confédéral

Secteur Protection
Sociale Collective

✉ slegagnoa@force-ouvriere.fr
☎ 01.40.52.83.94

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
<http://www.force-ouvriere.fr>



INC RETRAITE DU 24 NOVEMBRE 2021

DÉCLARATION PRÉALABLE FORCE OUVRIÈRE

Monsieur le Directeur,

Les représentants FO du SNFOCOS et de la section fédérale des organismes sociaux interviennent régulièrement lors des INC Retraite, pour vous alerter sur la situation plus que difficile que traverse l'ensemble du processus retraite. Malgré ces alertes, la CNAV continue ce travail de déstructuration de notre cadre de travail, qui remet en cause notre mission de service à rendre au public.

Monsieur le directeur, toutes les COG qui se sont succédé, n'ont eu de cesse de diminuer les coûts de fonctionnement. Le personnel de la branche retraite, et au-delà celui de notre institution, a toujours servi de variable d'ajustement. De plus, la politique salariale qui permettrait la reconnaissance de l'investissement des salariés de l'institution, est inexistante. **C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la Fédération FO appelle à la grève pour l'augmentation de la valeur du point avec toutes les Fédérations le 13 décembre 2021.**

Dans la branche vieillesse, des centaines d'emplois ont été détruits, pour répondre à ces politiques de diminution des coûts. Sur la même période, le nombre de dépôts de demandes de retraite n'a cessé d'augmenter ou du moins, il n'y a pas eu le fléchissement que la CNAV nous annonce régulièrement. De plus, l'intégration de l'activité TI a également aggravé la charge de travail, les effectifs étant insuffisants.

Pour justifier ces rendus de poste, vous mettez en avant la recherche de la performance. Il faut gérer les caisses régionales comme des entreprises du CAC 40 confrontées à une concurrence féroce. Vous arguez également que les outils informatiques et les nouvelles technologies vont permettre d'optimiser la production retraite.

L'expérience démontre que souvent les outils informatiques de la branche ne répondent pas aux attendus.

Malheureusement, l'outil SYRCA en lien avec le RGCU qui est en cours de déploiement dans nos organismes confirme la règle. La section fédérale FO des organismes sociaux et le SNFOCOS vous alertent des

difficultés rencontrées au quotidien par nos collègues et des conséquences sur leur santé et leur motivation.

SYRCA qui devait structurer la production présente de nombreux dysfonctionnements. D'ailleurs de nombreuses caisses ont dû reprendre un pilotage manuel de l'activité. On constate des retards dans la liquidation retraite avec un nombre de dossiers à EJ dépassée important. Les liquidateurs et managers sont obligés d'utiliser des procédures de contournement, qui de plus sont chronophages, pour traiter les dossiers. Les techniciens doivent faire une double saisie avec un double contrôle derrière car les informations entre l'OR et SYRCA ne remontent pas correctement.

L'accompagnement et la formation mis en œuvre avant le déploiement de SYRCA ont souvent été insuffisants.

De plus depuis début novembre, la branche connaît des difficultés informatiques non négligeables provoquant des dégradations, voire des impossibilités de connexion. Ces difficultés impactent tant la production que le moral des agents.

Monsieur le directeur, pourquoi vous obstiner à vouloir déployer un outil qui n'apporte aucune plus-value et au contraire aggrave la situation du processus retraite ? Les représentants Force Ouvrière vous demandent de suspendre le déploiement de l'outil SYRCA.

Nos collègues en CARSAT nous font part de leur lassitude, de leur perte de sens au travail, tant ils n'arrivent plus à s'approprier les consignes et ne se reconnaissent plus dans votre conception du service public. Aujourd'hui la politique du chiffre et la pression mise sur les épaules des salariés, font que de nombreux agents sont confrontés à la dégradation de leurs conditions de travail.

Nous regrettons l'absence de ce point à l'ordre du jour de cette INC. La santé et la sécurité des salariés de la branche retraite font partie de vos obligations d'employeur, il faut arrêter de feindre d'ignorer la situation. Vous devez prendre vos responsabilités et suspendre SYRCA pour préserver la santé de nos

collègues et éviter un effondrement de la production qui serait préjudiciable pour nos assurés.

Monsieur le directeur, FO dénonce les politiques d'accueil du public, en effet la crise sanitaire a servi de prétexte pour remettre en cause l'accueil physique des assurés. A ce jour, nous constatons que les plages de rendez-vous ne sont pas optimisées.

FO exige la réouverture de tous les accueils, en agence et point d'accueil retraite, tenus par des conseillers retraite. FO dénonce le développement des Maisons France Service, qui est synonyme d'une forte dégradation du service rendu.

Enfin, les élus FO condamnent la généralisation des heures supplémentaires, qui servent à pallier le manque d'effectifs criant dans les organismes.

EDITO D'YVES VEYRIER DU 17 NOVEMBRE 2021

« RETRAITES : ATTENTION À LA SURENCHÈRE ÉLECTORALISTE »



L'éditorial d'Yves Veyrier
Secrétaire général @YVeyrier sur Twitter

FO

RETRAITES : ATTENTION À LA SURENCHÈRE ÉLECTORALISTE

Nous aurons finalement eu raison du projet de réforme des retraites : la « mère des réformes », telle que la qualifiait le président de la République, ne verra pas le jour sous ce quinquennat. Le président lui-même, la ministre du Travail à son tour, ont finalement dû reconnaître que tous les éléments de communication qui avaient été mis en avant pour la justifier (plus simple, plus équitable, plus juste...) n'ont jamais convaincu. Et pour cause ! Ne nous privons pas de rappeler combien nous avons dû expliquer, réagir, contrer ces affirmations, démontrer en quoi elles n'étaient pas fondées. Face aux ministres, Haut-commissaire, députés dits « ambassadeurs de la réforme », économistes à l'origine du projet... allant jusqu'à démontrer que bien des intervenants sur le sujet non seulement ne maîtrisaient pas les conséquences de ce projet, mais bien souvent ne connaissaient pas même le système actuel.

Si le président comme la ministre ont aussi reconnu que le projet de réforme avait été porteur d'inquiétudes, l'inquiétude venait de ce qu'il devenait de plus en plus clair que l'objectif était bien – contrairement à ce qui avait été affiché à l'origine – d'aboutir à retarder l'âge effectif de la retraite.

Il faut bien comprendre qu'outre contraindre à devoir travailler plus longtemps ceux qui sont encore en emploi – quand dans le même temps trop de jeunes et moins jeunes, voire des seniors, ne demandent qu'à trouver un emploi –, reculer l'âge de départ conduira à pénaliser d'une décote supplémentaire tous ceux, et plus souvent celles, qui ne sont déjà plus en emploi au moment de faire valoir leur droit à la retraite – en

moyenne déjà à 63,5 ans du fait de l'allongement de la durée de cotisation.

Affirmer aujourd'hui qu'il faudra « travailler plus longtemps en repoussant l'âge légal » a certes le mérite de la clarté mais n'affaiblira pas notre opposition.

Renvoyer ce débat dans le cadre de l'élection présidentielle est aussi contestable. Attention à ne pas faire du droit à la retraite des salariés l'objet de surenchères électoralistes. Il n'a pas fallu longtemps pour que nos craintes se vérifient. Le Sénat vient ainsi de s'empresser de faire montre de zèle en votant un report à 64 ans et l'accélération de l'allongement de la durée

de cotisation à quarante-trois ans. La leçon devrait pourtant être tirée avec l'échec de la « mère des réformes » portée lors de la campagne de 2017.

Attention à cette fâcheuse tendance à opposer les uns aux autres : Ici les retraités aux actifs, ceux qui ont pu accomplir une carrière complète à ceux – celles encore le plus souvent – qui subissent les emplois

à bas salaires, à temps partiel, les contrats précaires et qui atteindront plus difficilement encore les conditions d'une retraite à taux plein, ceux qui bénéficient d'autres revenus que ceux du travail aux salariés... Là, avec la réforme de l'Assurance chômage, en stigmatisant les salariés qui subissent les emplois précaires, les demandeurs d'emploi qualifiés d'inactifs et sanctionnés à ce titre!

La retraite, l'Assurance chômage ont été mises sur pied par l'action syndicale pour assurer la solidarité entre les salariés et entre actifs et retraités. Nous devons en être fiers et faire savoir qu'il faut et faudra compter sur nous pour les défendre : hier, comme aujourd'hui et demain!

**La retraite,
l'Assurance chômage
ont été mises sur pied
pour assurer
la solidarité
entre les salariés**

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

PORTRAIT INFO MILITANTE DU 17 NOVEMBRE 2021

ERIC GAUTRON : « DÉFENDRE LES SALARIÉS ET LE MODÈLE HISTORIQUE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE »

PORTRAIT **FO**

Éric Gautron : « défendre les salariés et le modèle historique de la Sécurité sociale »

Alors que la Sécu est menacée d'une grande réforme, Éric Gautron, le nouveau secrétaire général du SNFOCOS, s'est fixé une priorité : la syndicalisation.

A l'heure où le ministre de la Santé pousse son projet de « Grande Sécu », ce qui fait craindre un nouveau pas vers une forme d'étatisme, au détriment du paritarisme, cela en renforçant la prédominance de l'État sur les questions relatives au financement et aux dépenses, Éric Gautron mesure tout l'enjeu de son nouveau mandat de secrétaire général du Syndicat national FO des cadres des organismes sociaux (SNFOCOS). « Je suis dépositaire de l'histoire du SNFOCOS et des valeurs historiques qu'il porte depuis soixante-quatorze ans : la défense des droits des salariés de la Sécurité sociale mais aussi du modèle de sécurité sociale né des ordonnances de 1945 », commente le militant, élu début octobre. Depuis 2015, il était le secrétaire national chargé de la communication du SNFOCOS. Après deux mandats au bureau du syndicat, il peut se prévaloir de connaître la maison. « Je m'inscris dans la continuité », explique Éric Gautron, 48 ans, qui succède à son frère, Alain Gautron, secrétaire général depuis 2015 (et actuel président de l'Association Malakoff Médéric Humanis, au titre du collègue salariés).

Moderniser la communication

Depuis vingt-trois ans qu'il a intégré la Sécu, Éric Gautron s'est souvent retrouvé aux avant-postes des évolutions. En 1998, le licencié en histoire médiévale est embauché comme webmaster de la nouvelle Union régionale des caisses d'Assurance maladie (URCAM) de Champagne-Ardenne, qui coordonne les actions de prévention nécessaires au respect des priorités de santé publique. Lorsqu'elle est absorbée en 2010 par l'Agence régionale de santé (ARS), il y a tout à construire. Deux ans après avoir pris sa carte FO, le jeune militant s'attèle à la création de la section

FO, constitue une équipe pour les élections DP et CE... et fait remporter tous les sièges au SNFOCOS! Repéré par le syndicat national, il est désigné, dans la foulée, titulaire au Comité national de concertation des ARS. Depuis, ce natif de Jarry (Meurthe-et-Moselle) n'a cessé de gagner en responsabilités. Délégué régional SNFOCOS en 2011, il se voit aussi confier l'animation du réseau des élus ARS et, dès 2014, la communication du syndicat. Au congrès de 2015, il est logiquement élu secrétaire national chargé des ARS et de la communication. Sans lâcher le terrain. Lorsque l'ARS Grand Est s'est créée en 2016, à la suite de la

mise en place des grandes régions, « il a fallu repartir de zéro », rappelle-t-il. Et quel nouveau départ : le SNFOCOS sortira une nouvelle fois en tête des élections CE! Dans les négociations à l'Ucanss (Union des caisses nationales de Sécurité sociale, 140 000 salariés), il a aussi pris toute sa part. Fin 2020, l'accord sur les classifications des emplois, rendu inapplicable par le droit d'opposition activé par FO (et une autre organisation), a marqué les esprits. « Quand l'accord est mauvais, le SNFOCOS ne signe pas », prévient le nouveau secrétaire général du deuxième syndicat de la Sécu. Il connaît sa priorité : « la syndicalisation ». Pour lui, elle passe par « une modernisation des moyens de communication et, donc, une évolution du droit syndical à la Sécu ».

Élie Hiesse



BAROMÈTRE SOCIAL INSTITUTIONNEL

CE QU'EXPRIME LE PERSONNEL AU TRAVERS DU DERNIER BSI - COMPTE RENDU DU SNFOCOS

Les résultats du BSI (Bilan Social Institutionnel) viennent d'être restitués à l'UCANSS pour la période 2018-2020. Avec une moyenne de 45 % de répondants, -soit 57 264 salariés du Régime général de la Sécurité Sociale*- , la participation reste assez significative pour permettre d'identifier des axes d'amélioration sur les thématiques interrogées .

La première d'entre-elles concerne la **satisfaction au travail**

➤ Nous sommes **74 %** à déclarer être plutôt ou tout à fait satisfaits avec 3 sujets cités en avant : les horaires de travail pour **91 %**, les relations avec les collègues pour **86%** et l'équilibre vie privée/vie professionnelle pour **84 %**.

Au lendemain de la gestion de la crise sanitaire, avec un rôle central assuré par notre institution auprès de la population, nous sommes **84%** à être fiers d'appartenir à la Sécurité Sociale : **contribuer aux missions de service public reste le premier facteur de motivation.**

➤ A contrario, la rémunération reste un sujet d'insatisfaction pour **59 %** des sondés : nous sommes ainsi une majorité à attendre des **augmentations significatives**, surtout à un moment où le pouvoir d'achat est attaqué de toutes parts par des hausses de prix tous azimuts.

Dès lors, la valeur du point (qui n'a pas été revalorisée depuis 2010) devient un levier à actionner en urgence pour éviter une précarisation généralisée des salaires.

➤ **L'absence d'évolution professionnelle** est le second motif d'insatisfaction (pour **56 %** d'entre nous). Or, le projet de nouvelle classification retoqué en 2020, n'aurait en rien amélioré cet état de fait, en supprimant les possibilités de passerelles entre les niveaux et aurait cantonné des salariés dans un emploi tout au long de leur carrière professionnelle.

En attendant que de nouvelles solutions soient négociées et recueillent l'assentiment majoritaire des acteurs sociaux, **les directions ont tout pouvoir d'accompagner localement des salariés en situation de plafonnement pour les faire évoluer d'un niveau à l'autre.**

Sur la relation managériale,

➤ L'ensemble des résultats sont positifs, voire en augmentation sur cet indicateur. Ce n'est pas étonnant une fois encore dans le contexte de crise sanitaire que l'on a connu : les managers ont été les premiers interlocuteurs des équipes, ayant à s'adapter rapidement aux nouvelles contraintes, à maintenir les activités, tout en veillant au respect des mesures

barrières, aux délais de traitement des dossiers et à la qualité du service rendu ! Un véritable travail d'équilibriste qui force le respect.

Les bons indicateurs obtenus ici sont une forme d'hommage rendu par le personnel au rôle essentiel tenu par les managers durant la crise de la Covid19.

Mais ils doivent se traduire en efforts supplémentaires de la part de l'employeur en matière de reconnaissance salariale.

La formation

➤ Confinement oblige, incidences également des réformes successives passées avec des années blanches en matière de formation individuelle, le taux de satisfaction sur cet indicateur est en baisse au terme de cette campagne triennale : au travers de l'enquête, à **62 %** nous indiquons avoir participé à plusieurs formations proposées par l'employeur (**78 %** en 2018), **30 %** à avoir participé à une ou plusieurs formations que nous avons demandées et **19 %** à n'en avoir suivi aucune dans les 3 années précédentes.

Dans une période de transition des organisations de travail (via une numérisation des activités par exemple), et où les faibles perspectives d'évolution professionnelle passent également par la formation, **des moyens supplémentaires doivent être déployés pour redresser cet indicateur de satisfaction à la hausse.**

L'information :

➤ les premières sources d'information du personnel, surtout en temps de crise, restent essentiellement les collègues, le bouche-à-oreille et le responsable direct, avec une prédilection pour l'usage de la messagerie ou les réseaux sociaux internes.

➤ Nous nous déclarons moyennement informés sur les négociations sociales ou la mise en œuvre des COG, ➤ et pas vraiment informés sur les perspectives d'évolution au sein de nos organismes ou dans l'institution.

Or, l'information permet, surtout en période de crise ou de transition, de maintenir la cohésion, de se repérer dans un monde en perpétuel changement, afin de ne pas être totalement dépassés. C'est aussi le moyen d'assurer une transmission des pratiques et

organisations institutionnelles auprès des nouveaux embauchés.

Pour notre part nous vous tenons informés des évolutions dans l'institution publiant chaque jeudi la lettre de la Michodière.

Aussi n'hésitez pas à la partager avec vos collègues.

Perception sur les directions

➤ Si nous considérons à **67 %** que les directions restent attentives à nos conditions de travail, à **63%** qu'elles communiquent sur l'avenir des missions de nos organismes,

➔ et à **51 %** qu'elles favorisent la transversalité et nous expliquent correctement leurs décisions

⚡ nous indiquons néanmoins à **55 %** que nos directions ne prennent pas en compte notre expression ou nos avis.

La marge de progression reste grande à ce sujet dans nos organismes : communiquer de manière descendante et unilatérale, n'est pas vraiment le gage d'un dialogue social réussi.

Cela s'obtient aussi par l'écoute des attentes réelles du personnel, la pratique d'échanges paritaires équilibrés, respectueux tant sur la forme que sur le fond, et débouchant sur des accords prenant en compte les propositions de chacun.

Sur l'avenir professionnel et les attentes,

➤ Nous sommes de **55 à 57 %** à nous déclarer confiants vis-à-vis de l'avenir professionnel dans nos organismes ou dans l'institution.

➔ Dans ce prolongement nous sommes **41 %** à souhaiter un changement d'activité afin d'obtenir une meilleure rémunération, qui s'effectuera majoritairement au sein de la Sécurité Sociale (40 % dans l'organisme d'origine, 14 % dans un autre organisme),

⚡ Paradoxalement, nous sommes aux **2/3** pessimistes quant à nos perspectives d'évolution dans l'institution.

➤ Nous percevons à **70 %** la nécessité de changements, utiles pour l'avenir de nos organismes.

➔ Même si nous sommes une moitié à estimer que cela ne va pas faciliter la tenue de nos métiers,

⚡ et pour **57 %** d'entre nous que ces changements ne se traduiront pas en évolutions professionnelles.

Dans une période de crises successives induisant des changements organisationnelles, l'employeur doit tout faire pour rassurer le personnel en donnant les gages de ne laisser personne au bord de la route.

Voici en synthèse le tableau du climat social recueilli auprès du personnel des différents organismes du Régime Général via le BSI ; cet outil mis en place (déjà) depuis 2009, aura pour la cuvée 2018-2020 une forte empreinte du Covid19.

Dans son chapeau introductif, l'institut menant l'enquête auprès des salariés (BVA) précise que les résultats obtenus doivent permettre "*d'adapter, de réorienter les pratiques de gestion des ressources humaines, et d'aider les différents organismes à mieux piloter leurs ressources humaines en identifiant les axes clés d'amélioration de la satisfaction*".

Hashtag #Fierdeprotéger ne doit pas être un simple affichage pour la vitrine.

S'agissant des conditions de travail

à **31 %** nous considérons que le niveau de **stress** est trop important (avec une pointe à **39 %** dans la branche famille). Il est important d'attacher une vigilance particulière à cet indicateur car sur la durée, le stress a des effets graves sur la santé physique et mentale et des conséquences délétères sur les organisations comme celle d'augmenter l'absentéisme.

A **64 %** nous identifions un lien entre le stress et une charge excessive de travail, que ce soit en quantité (pour **71 %**) ou face à une complexité croissante des tâches (pour **61%**). Pour cela, nous estimons difficile pour **59 %** la possibilité de réaliser un travail de qualité.

53 % regrettent que les actions mises en œuvre pour adapter notre charge de travail soient insuffisantes alors qu'elles seraient nécessaires pour **61%** d'entre nous.

Impact du confinement sur les indicateurs du BSI 2021:

La cuvée 2018-2020 montre quelques atypies liées à la période dans laquelle a été soumis le questionnaire au personnel, c.à.d. au printemps 2021 : ça été un moment charnière où la majorité d'entre nous sortions du confinement (après avoir pratiqué un télétravail 5 jours sur 5 en mode PCA) pour rejoindre progressivement en présentiel nos services respectifs.

54 % d'entre nous estimons que la période à venir va aboutir à une redéfinition durable de la manière dont nous travaillons dans nos organismes.

Le premier facteur de changement touche à l'équilibre vie privée vie professionnelle pour **86 %** d'entre nous (avec des retombées positives pour **48 %** et négatives pour **8 %** d'entre nous).

Télétravail

Nous avons été **86 %** à y avoir eu accès lors de la crise sanitaire. Les 9 indicateurs mesurant l'expérience sont tous positifs : par exemple, nous indiquons à **94 %** nous être facilement organisés pour mener à bien les activités. Le plébiscite de ce mode de travail est un élément dont il faut s'emparer dans de futures négociations. Mais il rappelle également qu'il faut rester vigilants sur de possibles dérives (surcharge de travail, droit à la déconnexion non respecté, développement du flex office...).

Espérons que ces intentions premières ne resteront pas vaines et qu'il sera tenu compte de l'avis du personnel, notamment pour contrebalancer les contrecoups subis par des COG de plus en plus austères, à un moment où se discutent à huis clos les prochaines versions.

Conditions de travail, rémunération, évolution professionnelle, formation..., tous des sujets qui requièrent des améliorations dans la période qui s'ouvre. Notre employeur sait maintenant ce qu'attend le personnel pour être satisfait. Nous nous chargerons de le lui rappeler à chaque occasion.

* 44 % de répondants dans la branche Maladie, 49 % au Recouvrement, 36 % à la Retraite, et 51 % à la Famille, d' IDF.

Karim LARNAOUT et Stéphane MARCHENKA, Délégation Régionale IDF du SNFOCOS

[Retrouvez sur notre site snfocos.fr les résultats du baromètre social BVA 2021 ayant servi à la rédaction de cet article](http://snfocos.fr)



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

MOBILISATION DES CADRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE !

**POUR UNE AUGMENTATION ANNUELLE DE LA VALEUR DU POINT, SEULE
MESURE GÉNÉRALE PERMETTANT DE REVALORISER NOS SALAIRES**

LE SNFOCOS APPELLE À FAIRE GRÈVE

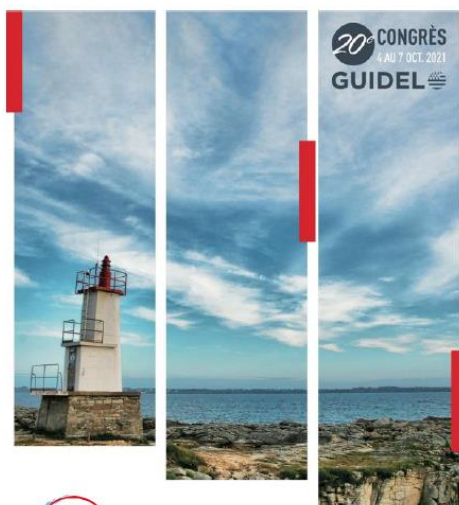
LE 13 DÉCEMBRE PROCHAIN

**ET À UN RASSEMBLEMENT DEVANT L'UCANSS À L'OCCASION DE LA RPN DE
NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES QUI SE TIENDRA À 13H00**

**TOUS ENSEMBLE, AU SEIN DE FORCE OUVRIÈRE, MOBILISONS-NOUS
POUR OBTENIR UNE AUGMENTATION IMMÉDIATE DE LA VALEUR DU
POINT !**

CONGRÈS DU SNFOCOS À GUIDEL

DOCUMENT POST CONGRÈS



Retrouvez toutes les résolutions du Congrès de Guidel ainsi que les nombreuses photos de nos intervenants et congressistes dans ce document, en lien et téléchargeable sur le [site internet du SNFOCOS](#)



**CONGRÈS DE
GUIDEL
DU 4 AU 7
OCTOBRE 2021**

AGENDA

26 novembre 2021 :
INC Maladie

RPN formalisation choix
opérateur soutien aux
aidants

30 novembre 2021 :
CNC ARS

RPN RSE (diversité
égalité des chances- fins
de carrière)

13 décembre 2021 :
Journée nationale de
mobilisation pour la
revalorisation des
salaires

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)