



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

# La lettre de La Michodière

N°43-2021 – 16 décembre 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 SÉCU MOBILISÉE POUR L'AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT

Ce 13 décembre, jour de la réunion paritaire annuelle sur les salaires, il y avait du monde pour crier sous les fenêtres de l'UCANSS. Il y avait du monde aussi partout en France devant les organismes de Sécu et les préfectures pour réclamer légitimement l'augmentation de la valeur du point, seule mesure juste et générale pour relever les salaires.

Malheureusement nous vivons dans un monde où plus personne ne s'écoute. L'UCANSS et son COMEX – nos employeurs - sont sourds à toute discussion et ont oublié ce que voulait dire le mot NÉGOCIER, préférant le désaccord, la désapprobation et la discorde, obligeant son personnel à faire massivement grève, préférant au final la violence au dialogue.

Lors de cette réunion, le SNFOCOS a rappelé au directeur de l'UCANSS qu'il était impératif en 2022 de revenir au dialogue, sur tous les sujets.

Quant à l'augmentation générale des salaires, nous ne nous résignons pas.

Vous lirez ci-dessous le communiqué intersyndical appelant à rester mobilisés.

Partout, chacun dans chaque organisme, en présentiel ou en télétravail, en échangeant sur le sujet entre collègues, en contactant son syndicat, en signant la pétition, en organisant des actions, restons mobilisés sur ce sujet primordial : **l'augmentation de la valeur du point.**

### SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG :

La Sécu mobilisée pour l'augmentation de la valeur du point

Page 2 : Communiqué intersyndical du 16 décembre 2021

Page 2 : Interview d'Yves Veyrier sur les salaires

Pages 3 et 4 : RPN Salaires du 13 décembre 2021

Un coup de bluff et du cache misère : quelques « tiens » pour oublier que nous n'aurons rien ?

Pages 4 et 5 :

Grève et mobilisation du 13 décembre 2021

Pages 6 à 9 : INC AT/MP du 15 décembre 2021

Déclaration préalable et questions du SNFOCOS

Page 9 :

Semaine de l'adhésion syndicale du 17 au 22 janvier 2022

Page 10 : Edito d'Yves Veyrier du 15 décembre 2021

Notre indépendance est notre richesse

Page 11 : Agenda

*Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS*

# COMMUNIQUÉ INTERSYNDICAL DU 16 DÉCEMBRE 2021



## COMMUNIQUE

Les Fédérations CGT, FO, CFTD, CFTC, CFE-CGC et SUD constatent que le personnel a répondu massivement à l'appel à la grève du 13 décembre 2021 pour une augmentation significative de la valeur du point.

Malgré cela le directeur de l'UCANSS a réaffirmé la position du COMEX qui reste opposé à la mise en place de mesures collectives dont l'augmentation de la valeur du point.

Face à la forte mobilisation des salariés de l'Institution en grève, le directeur de l'UCANSS a annoncé que le Ministère a concédé une légère évolution du taux de RMPP en le passant de 1,50 % à 1,88 % pour 2022. Cette décision ne répond pas à la revendication. En effet, cette augmentation ne serait utilisée que pour mettre en place une mesure pour les bas salaires, qui est déconnectée de la valeur du point.

Cette proposition ne fait qu'anticiper la hausse à venir du SMIC de 0,9% en janvier 2022 et permettra pour certains salariés de juste bénéficier d'un niveau de salaire équivalent.

Cette mesure contribuerait ainsi à poursuivre le tassement des salaires par le bas et à diviser le personnel.

C'est pourquoi les Fédérations syndicales réaffirment que seule une augmentation significative de la valeur du point est de nature à répondre aux conséquences de l'augmentation du coût de la vie pour l'ensemble du personnel. A ce titre, la dernière note de conjoncture de l'INSEE indique que l'inflation se maintiendra au-dessus de 2,5% au premier semestre 2022.

Le directeur de l'UCANSS a indiqué qu'une prochaine réunion paritaire de négociation (RPN) se tiendrait le 18 janvier 2022 pour préciser le dispositif relatif aux bas salaires.

Pour leur part les Fédérations CGT, FO, CFTD, CFTC, CFE-CGC et SUD décident de continuer la mobilisation pour exiger une augmentation significative de la valeur du point.

Aussi afin de préparer la prochaine RPN, les Fédérations appellent à organiser partout la signature de la pétition figurant au verso.

Les Fédérations soutiennent et appellent à poursuivre toutes les initiatives et actions, y compris la grève, engagées dans les organismes.

Le COMEX/UCANSS doit répondre à la revendication d'augmentation significative de la valeur du point dans le cas contraire les Fédérations prendront toutes les dispositions pour se rendre chez le Ministre VERAN.

Paris le 16 décembre 2021

*(vous trouverez la pétition au verso de ce communiqué en cliquant [ici](#))*

## INTERVIEW D'YVES VEYRIER SUR LES SALAIRES



Sur France Inter, le 13 décembre, jour de la grève à la Sécu pour réclamer l'augmentation de la valeur du point, Yves Veyrier, Secrétaire Général de Force Ouvrière s'exprimait sur les salaires.

Cliquer [ici](#) pour écouter cette interview.

# RPN SALAIRES DU 13 DÉCEMBRE 2021

## UN COUP DE BLUFF ET DU CACHE MISÈRE : QUELQUES « TIENS » POUR OUBLIER QUE NOUS N'AURONS RIEN ?

La RPN salaires s'est tenue ce lundi 13 décembre 2021 et le moins que l'on puisse dire, c'est qu'elle a probablement autant surpris que déçue les participants et les manifestants qui ont bravé le froid pour se regrouper et donner de la voix devant l'UCANSS durant 3 heures.

La RPN a été une surprise dans son contenu car le Directeur de l'UCANSS a informé les organisations syndicales qu'une enveloppe exceptionnelle avait été obtenue de la tutelle, portant la RMPP pour 2022 de 1,5 à 1,88%.

Toutefois, le soufflé est vite tombé. D'abord, parce que ce coup de pouce ne représente que 20M d'euros, bien loin des millions et milliards débloqués par l'Etat pour la Fonction publique hospitalière par exemple. Ensuite, douche froide est venue de l'annonce des « points d'attention » du COMEX quant à l'utilisation des fonds :

1° - comme lors des exercices précédents, et malgré la demande unanime des organisations syndicales, le COMEX ne veut pas de mesure générale. Le COMEX préfère ce qu'il appelle des « mesures ciblées », un choix qui imprègne l'ensemble des postures du COMEX qui veut donc de nouveau laisser (en apparence du moins) la main aux organismes locaux pour l'octroi de mesures individuelles. Alors que les organisations syndicales ne disent pas autre chose que ce que dit le personnel dans le BSI (à savoir que les mesures individuelles sont rejetées par le personnel), et alors que l'inflation frappe 100% du personnel, le COMEX joue avec les chiffres en nous expliquant que la progression des rémunérations ne peut pas se résumer à la seule augmentation de la valeur du point. Et d'ajouter que la masse salariale a augmenté de 1,5%/an que plus d'un salarié sur 3 est attributaire de mesures individuelles et que plus de 7 sur 10 bénéficient d'une augmentation annuelle via les points d'expérience (2 points d'ancienneté) ...à croire que cela pourrait suffire à nous faire oublier la majorité qui ne bénéficie d'aucune mesure individuelle et dont le pouvoir d'achat diminue, même en obtenant 2 points d'ancienneté/an ;

2° - s'inspirant partiellement de son projet avorté de nouvelle classification, le COMEX a pensé aux

salariés qui sont au plafond de leur plage d'évolution salariale (ou à moins de 2 pas de compétence de celui-ci). Pour ces quelques milliers de salariés, le COMEX avance une mesure de niche : relever les plafonds de l'ensemble des niveaux et des grilles de rémunération à hauteur d'un ou deux pas de compétences. Avec cette mesure de niche, l'employeur veut nous faire oublier qu'il est à l'origine du plafonnement des niveaux et de l'absence d'évolution professionnelle ;

3° - s'inspirant de la fonction publique, le COMEX souhaiterait mettre en place une mesure de revalorisation des salaires les plus proches du SMIC. L'idée serait de cibler les salariés dont la rémunération (mensuelle ? annuelle ?) se situe jusqu'à 15% au-dessus du SMIC (essentiellement les N1 et N2, et probablement des N3) pour leur accorder un nombre dégressif de points (plus la rémunération sera proche du SMIC, plus le salarié percevra). Outre que pour le SNFOCOS, et l'ensemble des organisations syndicales, cette mesure revient à tasser les rémunérations du personnel sans répondre au vrai problème de rémunération qui pèse sur l'ensemble du personnel, elle a été froidement accueillie car elle consommerait l'essentiel des 0,38 points de RMPP supplémentaires (15ME sur les 20ME) ;

4° - enfin, parce que le COMEX préfère recycler ses idées que d'écouter les organisations syndicales et le personnel (dont les agents de direction), il veut flécher une partie de la RMPP complémentaire sur 2 dispositifs de niche qu'il portait déjà dans son projet de classification : une prime pour les formateurs occasionnels et une prime de mobilité à iso-niveau.

Finalement, cela ressemble au scénario connu lors de la transposition des mesures issues du Ségur de la Santé aux personnels des UGECAM : une enveloppe fermée et/ou une liste fermée de bénéficiaires, des mesurette qui semblent constituer un effort au niveau macroéconomique via l'annonce de gros montants mais qui au niveau microéconomique (le salarié) ne constituent qu'un cache misère. Et comme pour le Ségur (et à un autre niveau pour la classification), l'employeur met surtout en avant les millions promis par l'Etat pour forcer la main aux organisations syndicales : les organisations syndicales devraient



valider ce qui est proposé et dire merci au lieu d'en demander davantage car « *un tiens vaut mieux que deux tu n'auras rien* » ...et il est là le coup de bluff !

A l'instar des primes MACRON, des primes Tracing, de la récente Prime CASTEX de 100<sup>E</sup>, du Ségur de la Santé, la tutelle décide de vider encore davantage de sa substance la négociation salariale annuelle en instituant des mesurette. Ciblées sur une portion du personnel, elles ajoutent de la division parmi le

personnel, tassent les salaires (et en cela vont contribuer à démotiver le personnel) et ne constituent ni des mesures salariales pérennes ni des mesures générales favorisant le pouvoir d'achat.

Le SNFOCOS, pour la défense du pouvoir d'achat de l'ensemble du personnel, continue de revendiquer une revalorisation significative et immédiate de la valeur du point.

*Chafik EL AOUGRI, Secrétaire National du SNFOCOS en charge des affaires juridiques, de la formation professionnelle et de l'assurance santé complémentaire*

## GRÈVE ET MOBILISATION DU 13 DÉCEMBRE 2021



### RETOUR EN IMAGES DEVANT L'UCANSS



**Vous pouvez retrouver [notre album photos sur notre compte Flickr](#)**

## A MARSEILLE



### COURRIER DU SNFOCOS BOUCHES-DU-RHÔNE A l'attention du Premier Ministre remis à son représentant hier, 13 décembre 2021 à Marseille



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux



Monsieur le Premier ministre,

Aujourd'hui 13 décembre 2021, la Section Fédérale des Organismes Sociaux Force Ouvrière et le SNFOCOS ont appelé à une journée de grève dans toutes les caisses de Sécurité Sociale sur la question des augmentations de salaires.

Nous sommes présents aujourd'hui pour faire, enfin, entendre les problématiques et les difficultés que rencontrent les agents des caisses de Sécurité Sociale et faire enfin valoir l'augmentation de la valeur du point gelé depuis plus de 10 ans...

En effet, nous refusons de voir la Sécurité Sociale et son personnel assimilés à un coût ou une ligne de dépenses qu'il s'agit de constamment réduire.

Nous exigeons également l'arrêt des lettres de cadrage ministérielles dictées par les politiques qui fixent des taux de RMPP ne permettant aucune manœuvre salariale générale.

Enfin, l'ensemble des salariés de la Sécurité Sociale portent au quotidien les valeurs d'un service public de qualité et refusent la destruction ou le démantèlement de celui-ci dans le cadre d'une politique de réduction budgétaire.

Monsieur le 1<sup>er</sup> Ministre, durant toute la crise sanitaire, les salariés de la Sécurité Sociale ont tous répondu présents, évitant ainsi toute rupture de droit pour les plus faibles et nous demandons désormais au gouvernement de répondre aussi présent à leurs revendications plus que légitimes.

La Section Fédérale Force Ouvrière des Organismes de Sécurité Sociale  
et  
le SNFOCOS 13

#### TAUX DE GRÈVE

##### A Marseille :

CARSAT 20%

CAF13 41.67%

CPAM 54.95 %

##### Ailleurs :

CPAM 22 : 26,92 %

CPAM 56 : 52,75 %

# INC AT/MP DU 15 DÉCEMBRE 2021

## DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

*Monsieur le Directeur de la CNAM, Madame la Directrice des Risques Professionnels,*

**A titre liminaire, le SNFOCOS s'étonne de la non-transmission du tableau de bord présentant les indicateurs relatifs aux effectifs, aux recrutements, à l'accès à la formation professionnelle, à la rémunération et au temps de travail. Les autres branches les diffusent, conformément aux engagements pris.**

Les salariés de la branche sont totalement engagés dans leurs missions et si nous devons partager un seul constat commun avec le BSI, c'est bien qu'ils sont majoritairement fiers de travailler pour le compte de cette branche.

Toutefois, nous regrettons votre lecture du BSI dans son ensemble. Sur chaque chiffre issu du BSI, vous les attribuez aux salariés de la branche des Risques professionnels...sauf lorsqu'il s'agit de la charge de travail, du stress, l'accompagnement du changement ou la perception de l'avenir professionnel (ainsi que la formation), comme pour décrédibiliser les données qui ne vous sont pas favorables. Or, tous les chiffres ne reflètent que les réponses des 3068 répondants. Vous ne prenez même pas la peine de nuancer vos analyses alors qu'elles ne s'appuient pas sur l'ensemble du personnel et qu'en plus l'enquête a mobilisé près de 500 répondants de moins.

Au niveau de la réparation, nos collègues se plaignent des outils et du manque d'accompagnement suite aux évolutions des pratiques : que celles-ci soient d'origine réglementaire, jurisprudentielle ou décidée par la DRP, elles ont été trop peu anticipées ou expliquées. Les enquêteurs ATMP ne savent plus quelles consignes appliquer entre celles apprises en formation, celles inscrites dans les LR et celles demandées localement. La quête d'uniformisation des pratiques ressemble à l'Odyssée d'Ulysse pour les enquêteurs ATMP qui ne s'inscrivent que trop comme une variable d'ajustement à qui des délais d'enquêtes de plus en plus courts sont imposés, ne permettant plus de mener des investigations sur le terrain avec rédaction de PV d'audition mais de simples entretiens téléphoniques faisant l'objet de PV de constatation.

Ce n'est pas la première fois que nous interpellons la CNAM sur le sort des enquêteurs ATMP et nous n'avons toujours pas de point en INC les concernant. Nos collègues se sentent négligés et non reconnus par

la DRP, notamment face à l'absence d'harmonisation des niveaux et de mise en place d'un CQP leur permettant d'avoir des passerelles avec d'autres métiers de la branche ou des métiers d'investigation en interbranche.

Au niveau de la prévention, les marges de manœuvre laissées aux CARSAT et à leurs personnels fondent comme neige au soleil. Faute d'effectifs suffisants et confrontés à des politiques nationales qui se multiplient, nos collègues ne sont plus en mesure de répondre aux besoins et demandes « atypiques » car hors le cadre tracé par la DRP.

Sur le volet tarification, le SNFOCOS souhaite un bilan de l'expérimentation menée en matière de gestion centralisée de la tarification des grands comptes.

Combien d'entreprises sont actuellement concernées ? Quels sont les enseignements après plus de 6 mois de pratique ?

Dans la mesure où la COG 2023-2027 est au programme de la réunion, le SNFOCOS réitère ses revendications :

- Nous revendiquons la prise en compte des spécificités locales et l'abandon des indicateurs quantitatifs pour privilégier le qualitatif, notamment pour les préventeurs
- Plus largement, nous réclamons de sortir d'une logique quantitative et budgétaire pour que la branche ATMP dispose des moyens humains et financiers nécessaires à l'exercice des missions que nous sommes fiers d'assurer.

Nous insistons sur ces points car, d'après nos remontées, la DRP ne souhaite plus prendre en compte les objectifs régionaux dans les indicateurs. Cela va à l'encontre des attentes du réseau et des entreprises : que la DRP souhaite piloter et harmoniser, c'est une chose, mais il faut qu'elle garde à l'esprit que chaque région connaît des spécificités au niveau de son tissu économique et du niveau d'exposition aux risques. La prédominance de l'agroalimentaire en Bretagne ne peut pas être appréhendée de la même manière que la



prédominance de l'aéronautique dans le Sud-Ouest ou que la présence des parfumeurs en PACA. Il est nécessaire de laisser à la main des CARSAT une partie significative du ciblage, y compris sur les grands thèmes de prévention (TMP Pro, risques chimiques...) et de pérenniser le financement des contrats de prévention. Contrairement aux aides ou subventions ponctuelles, les contrats de prévention permettent d'inscrire la prévention durablement dans la culture des entreprises, d'y construire des politiques pérennes de prévention.

Dans certaines CARSAT, il existe des inquiétudes, déjà évoquées lors de la précédente INC, quant au budget et à sa gestion sur la COG actuelle. Si la DRP fait évoluer

sa stratégie (par ex en créant de nouvelles aides et/ou en ciblant de nouveaux publics en cours de COG), cela ne peut plus se faire à moyens constants. La CNAM a su négocier un avenant à sa COG pour le contact tracing, c'est la preuve que les COG ne sont pas figées quand on veut avoir les moyens de ses ambitions.

Enfin, nous profitons de cette INC pour vous interroger sur les consignes portées par la branche vis-à-vis des itinérants dans le contexte épidémique que nous connaissons. Plus largement, quelles sont les consignes (maintien des déplacements ou non ?) et les moyens mis en balance par la DRP (fourniture de masques FFP2 par ex ?) ?

**Nous ne le dirons jamais assez : le SNFOCOS souhaite la réussite de la DRP dans toutes ses missions et attend de vous que vous vous battiez face à la tutelle pour avoir les moyens de vos ambitions, mais aussi de nos ambitions et de celles du personnel, comme de nos publics, à commencer par des moyens humains et financiers.**

---

## QUESTIONS DU SNFOCOS

Monsieur le Directeur de la CNAM, Madame la Directrice des Risques Professionnels,

A l'occasion de cette INC ATMP, nous souhaitons vous interpeler sur les points suivants :

### **COG et budgets**

La CNAV a présenté la stratégie RSO de branche lors de l'INC retraite. Les CARSAT regroupant du personnel de 3 branches (retraite, maladie et ATMP), nous attendions de la CNAM et la DRP qu'elles nous présentent, si ce n'est leur stratégie RSO, du moins l'impact de la stratégie impulsée par la CNV sur les personnels des CARSAT hors retraite.

Par exemple, quel impact au niveau des conditions de travail auront les différents volets de la stratégie RSO ?

Un focus à cet égard sur les flottes automobiles nous semble nécessaire car cela concerne nos itinérants pour qui l'orientation vers des véhicules à faible empreinte carbone pose plusieurs questions :

- Ayant un coût supérieur à l'achat, va-t-on assister à une réduction de la flotte automobile ? A un allongement de la durée de conservation des véhicules ?
- Dans le second cas, cela ne manquera pas de générer des coûts d'entretien supérieurs (plus une voiture accumule de kilomètres, plus elle a besoin d'un entretien coûteux). La branche va-t-elle s'y retrouver financièrement en dégageant les budgets correspondants à ses

ambitions ou fera t-elle assumer ses choix aux CARSAT ?

- Avec ces nouvelles flottes hybrides, la participation financière demandée aux détenteurs d'un véhicule de fonction augmente. Un cadre national, comme c'est le cas au niveau du recouvrement, est-il prévu ?

Nos remontées font apparaître une réduction marquée des engagements de la DRP sur les contrats de prévention. Il est par exemple prévu de ne laisser qu'un contrat de prévention par contrôleur par endroit en 2022. La DRP prévoit-elle de pérenniser les contrats de prévention ou de les faire disparaître lentement au profit des aides et subventions, alors même que ces dispositifs financiers sont moins fiables et sont parfois dévoyés par des entrepreneurs opportunistes et peu scrupuleux ? Quel est le budget national et sa ventilation par CARSAT pour les contrats de prévention en 2022 ?

Faute d'avoir bénéficié de la communication du tableau de bord, nous ne pouvons que nous baser sur nos remontées qui font naître les remarques et questions suivantes :

- Une réduction des effectifs au niveau de la prévention. Le non-remplacement des départs met en difficulté les collègues et les services. La DRP prévoit-elle des mesures de recrutement et/ou de formation interne ?
- Un accès restreint à la formation professionnelle et aux fonds mutualisés. Au niveau de la CPNEFP, le SNFOCOS a encore relayé l'absence de bilan de la formation professionnelle pour la branche ATMP et ne peut que constater le manque d'ambition et/ou d'engagement de la branche en la matière. Pas de CQP, pas d'accompagnement à la mobilité et/ou à l'évolution professionnelle, pas de passerelle... autant de maux qui nuisent à l'attractivité de la branche. A quand une politique volontariste de formation professionnelle permettant de favoriser l'employabilité des salariés (sur les postes actuels et éventuels), mais aussi de les aider à construire des parcours professionnels en interne (par ex via des passerelles entre réparation tarification et prévention) ?
- A quand des CQP au sein de la branche ATMP ?



correspondant à des rejets. Ex : un employeur rédige une DSIJ le lundi puis une autre le mardi, si le paiement est en automatique il est fréquent que le logiciel ne prenne en compte que celle du lundi pour faire le paiement car c'est la première à se présenter. Pourquoi ne pas prévoir un écrasement automatique lors de la saisie d'une nouvelle DSIJ ?

En outre, DSN applique automatiquement un taux de cotisation à 21% alors que DSIJ ne l'applique pas, ce qui donne des paiements erronés, des régularisations, voire des indus ou des rappels. A quand une amélioration de DSIJ prenant en compte cela mais aussi prenant en compte la proratisation des primes ?

Au passage, il nous est remonté que des caisses ont mis en place des procédures permettant de simuler les paiements afin que les dossiers hors délai ne soient pas pris en compte dans les statistiques (*objectif de paiement*) et ainsi d'atteindre les objectifs de délai de premier paiement.

Que prévoit la DRP pour que les techniciens et l'encadrement retrouvent du sens au travail ?

- au niveau de PROGRÈS, apparemment, aucune mise à jour n'est intervenue pour adapter le logiciel à la législation lorsqu'un assuré bénéficie de plusieurs dossiers indemnisables. Pourquoi la DRP n'intervient-elle pas sur PROGRÈS pour mettre en place les fameux « quick Win » et éviter à nos collègues d'intervenir manuellement sur des dossiers en payant en IJ particulières ? A cet égard, les ITI sont, elles aussi, payées en IJ particulières. Or, les régularisations sur les IJ particulières sont chronophages pour nos collègues.
- au niveau de la RECO, des problèmes au niveau de l'accès aux questionnaires sont remontés. Les courriers générés par QRP demandent aux assurés de se connecter pour répondre à un questionnaire alors même que celui-ci est joint au courrier. Outre de l'incompréhension, cela génère une multiplication des prises de contacts (accueil, téléphone...) et des échéances à traiter. A quand un outil QRP fonctionnel ?
- Enfin une harmonisation est-elle prévue au niveau des attestations de salaires produites en maladie et en ATMP ? Ex : salaires rétablis en AS mais perte de salaire en ATMP.

### SI et outils informatiques

Nos collègues de la prévention s'interrogent sur l'avenir d'AGAPREV ? Un nouvel outil est-il prévu ?

- Si oui, à quelle échéance et avec quelles fonctionnalités ?
- Si non, quelles sont les perspectives d'évolution de l'outil ?

Nos collègues de la réparation font quant à eux remonter des problèmes :

- au niveau de DSIJ et des DSN. Divers problèmes au niveau de la saisie, de la compatibilité avec les logiciels comptables des employeurs génèrent une surcharge de travail pour procéder au paiement des IJ. Parfois, un même dossier se retrouve avec plusieurs informations contradictoires (par ex au niveau des salaires, des primes, de la durée de subrogation...) et des paiements erronés sont générés, ce qui suppose ensuite de multiplier les vérifications, les contrôles et les indus, et ajoute parfois des échéances inutiles

## Questions Diverses

Le dernier ANI laisse craindre une montée en charge des intervenants de la prévention et une centralisation des opérations. La DRP a-t-elle des informations quant au devenir du volet prévention de la branche ? Va-t-on

continuer d'avoir une DRP et des CARSAT de plein exercice avec les 3 volets (prévention, tarification et réparation) ou le scénario d'Agences Régionales en Santé du Travail va-t-il sonner le glas du système que nous connaissons ?

Nous vous remercions des réponses que vous nous apporterez en séance sur l'ensemble de ces points.

La délégation du SNFOCOS :

*Sabine Vavasseur, Secrétaire Nationale en charge des Cadres, de la Branche Retraite et de la Branche AT/MP*

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

*Jean-Marc Baldi et Frédéric Lorange*



## SEMAINE DE L'ADHÉSION SYNDICALE DU 17 AU 22 JANVIER 2022

La Confédération FO dans sa circulaire confédérale du 7 décembre dernier nous rappelle qu'une semaine de l'adhésion syndicale aura lieu du 17 au 22 janvier prochains.

Elle nous invite à : « promouvoir auprès de toutes les catégories de travailleurs, femmes, hommes, jeunes, seniors, cadres, demandeurs d'emploi, précaires et retraités, le rôle essentiel du syndicat et la nécessité d'y adhérer ».

Le SNFOCOS prend sa part dans cette initiative notamment en vous invitant à vous mobiliser dans tous les organismes : par la voie de tractage ou d'affichage ou de toute manière que ce soit afin de mieux faire connaître l'action du SNFOCOS.

Vous trouverez ci-contre et [dans le Menu adhérents du site du SNFOCOS la brochure de syndicalisation](#)

que nous vous invitons à diffuser largement.

N'hésitez pas à contacter la Michodière pour plus d'informations et pour nous faire part de vos initiatives dès début janvier.



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

POURQUOI  
ADHÉRER  
AU  
SNFOCOS ?



C.F. BLANC

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

FO

## NOTRE INDÉPENDANCE EST NOTRE RICHESSE

**C**ertains médias avaient qualifié la mobilisation du 5 octobre – dont une des revendications centrales était les salaires – de retour des syndicats. Ils ne s'étaient pas trompés, en tout cas pour ce qui concerne FO!

En cette fin d'année, les syndicats, l'action syndicale, sont sur le devant de la scène, soit à la négociation, soit dans les mobilisations, qui vont jusqu'à la grève pour obtenir des augmentations de salaires, défendre les emplois, défendre le service public et ses moyens.

Aux Antilles, la cherté de la vie et les difficultés en matière d'emploi et d'avenir, notamment pour la jeunesse, sont aussi à l'origine des fortes tensions qui donnent lieu aux mobilisations syndicales.

Les retraités manifestaient eux aussi, à Paris, pour leur pouvoir d'achat le 2 décembre dernier. Notre Comité confédéral national, réuni les 3 et 4 novembre derniers, a délibérément positionné la confédération dans le contexte des mois à venir. Il est celui, toujours malheureusement, du régime de la pandémie de Covid, qui se traduit par une double incertitude : sanitaire et économique; il est aussi celui de la campagne pour l'élection présidentielle, qui aura lieu au mois d'avril, suivie des élections législatives, et qui domine désormais aussi largement le débat public. Il est pour FO celui de la période de préparation du prochain congrès confédéral, qui aura lieu du 29 mai au 3 juin 2022. Et nous sommes entrés également, en 2021, dans un nouveau cycle de mesure de la représentativité syndicale avec les élections fonction publique en décembre 2022 et, d'ores et déjà, les élections CSE (Comité social et économique) dans les entreprises.

**Les syndicats FO sont sur le devant de la scène, soit à la négociation, soit dans les mobilisations pour les salaires, les emplois et le service public**

Nous avons tenu une conférence de presse nationale le 22 novembre. Nous voulions présenter, au sortir de notre dernier CCN, l'activité d'ensemble de la confédération et sa projection pour les mois qui viennent. Libertés individuelles et collectives, libertés syndicales et droit de grève; salaires et pouvoir d'achat; emploi et formation professionnelle; défense du paritarisme et négociation collective; Assurance chômage, retraites, Sécurité sociale; service public et fonction publique; activité économique, environnement, climat et emploi; développement de nos adhésions et implantations, réussite des élections professionnelles... la feuille de route déclinée dans la résolution adoptée à l'unanimité est sans faiblesse.

Le CCN a décidé de lancer la semaine FO de l'adhésion syndicale – elle se déroulera du 17 au 22 janvier sur tout le territoire, avec l'objectif de promouvoir l'importance de l'action syndicale et celle d'y prendre

part avec FO.

La confédération FO est là et bien là, sur son terrain, celui de la revendication, dans la négociation et dans le rapport de force, par la grève et la manifestation quand c'est nécessaire. Notre indépendance et notre détermination à agir syndicalement font notre richesse, notre crédit et notre force.

Notre prochain congrès doit être celui du rassemblement, de la détermination, de l'ambition pour la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière. Nous en avons les moyens, assurons-nous de les mettre en œuvre.

Notre slogan est et sera : « Plus nombreux, plus forts, libres et indépendants pour la justice sociale »!

Retrouvez l'actualité de Force Ouvrière sur Internet : [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)

**La Lettre de la Michodière ne paraîtra pas au cours  
des deux semaines à venir  
Prochaine parution le 6 janvier 2022**



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



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

## POUR ADHÉRER AU SNFOCOS

Contactez le syndicat SNFOCOS présent dans votre organisme  
ou à défaut, le SNFOCOS National : 2 rue de la Michodière  
75002 Paris 01 47 42 31 23

[snfocos@snfocos.fr](mailto:snfocos@snfocos.fr)

ou adhérez via le formulaire en ligne sur

<https://snfocos.org/adherer/>

### AGENDA

**17 décembre 2021 :**  
Webinaire AESIO  
prévention des risques  
psychosociaux en  
télétravail

**4 janvier 2022 :**  
RPN RSE

**6 janvier 2022 :**  
Programme de  
négociations

**11 janvier 2022 :**  
RPN RSE  
Bureau National du  
SNFOCOS

**Du 17 au 22 janvier 2022 :**  
**Semaine de l'adhésion  
syndicale**

## NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX  
SOCIAUX



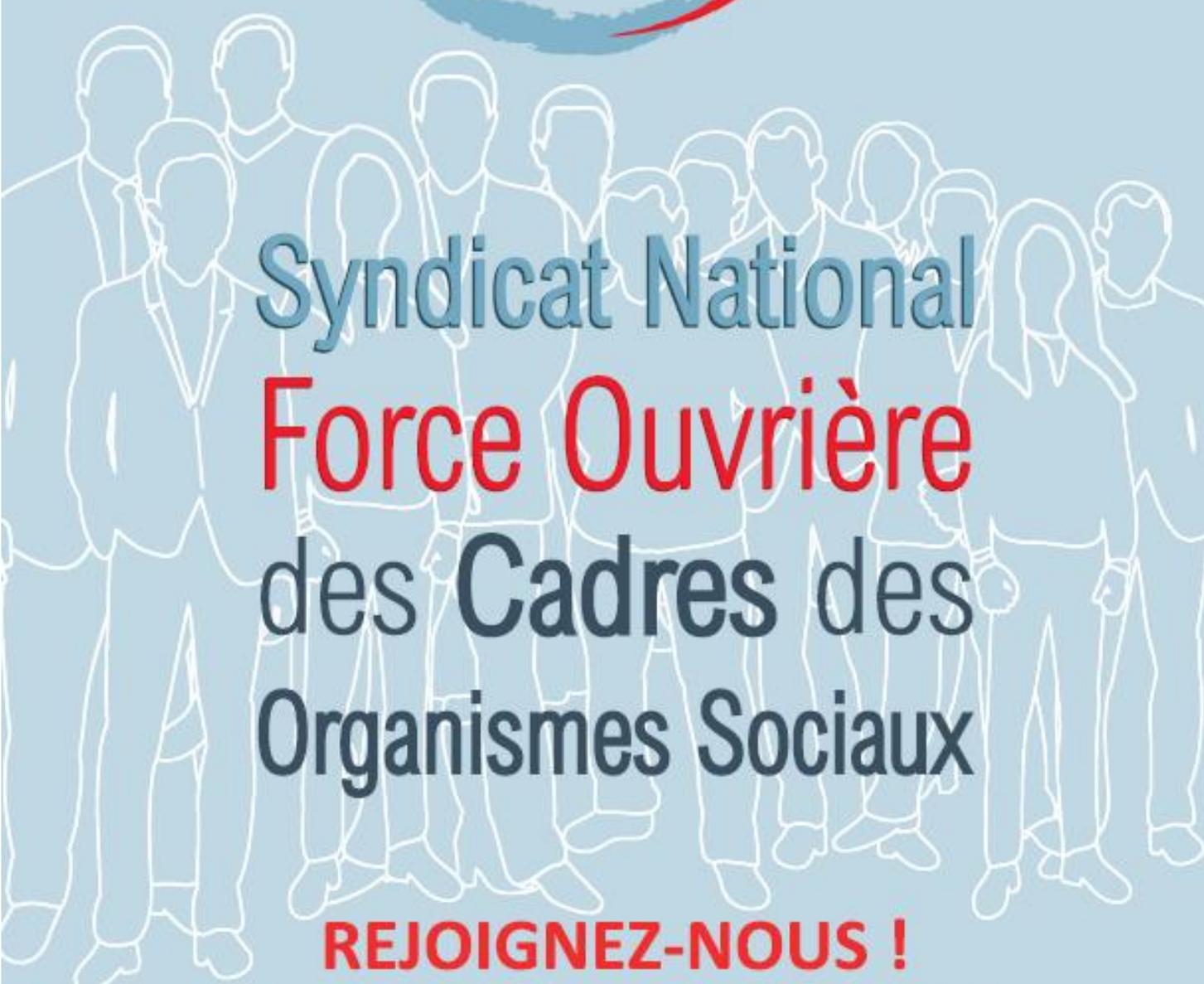
NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](https://www.flickr.com/photos/snfoCOS/)



RÉSISTER - REVENDIQUER - NÉGOCIER - RECONQUÉRIR



# SNFOCOS



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

**REJOIGNEZ-NOUS !**

[www.snfocos.org](http://www.snfocos.org) – SNFOCOS, 2 rue de la Michodière 75002 Paris – 01 47 42 31 23