



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

La lettre de La Michodière

N°02-2022 – 13 janvier 2022

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



EDITO

TOUJOURS MOBILISÉS !

La semaine prochaine se tiendra la suite de la négociation salariale [après la réunion paritaire du 13 décembre](#) dernier et la grève qui a eu lieu le même jour, rassemblant près de 26% du personnel de la Sécu.

Entre temps l'intersyndicale a mis en place [une pétition en ligne](#) que vous êtes déjà plus de 15.000 à avoir signé. Je vous encourage à la diffuser largement autour de vous pour continuer à faire pression sur notre employeur.

Car notre demande d'**augmentation de la valeur du point**, seule mesure qui permettrait d'augmenter de manière générale les salaires de tous, n'a toujours pas abouti.

En effet l'UCANSS nous a annoncé que le COMEX campait sur sa position d'utiliser toute l'enveloppe budgétaire annuelle (la RMPP) pour les mesures individuelles au détriment de cette hausse générale des salaires.

En conséquence l'intersyndicale appelle les salariés à se mobiliser à nouveau le jour de la nouvelle réunion paritaire, le 18 janvier.

Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG :

Toujours mobilisés !

Page 2 : Signez la pétition en ligne pour l'augmentation de la valeur du point

Page 3 : Salaires à la Sécurité sociale

Appel à la mobilisation le 18 janvier 2022

Page 4 : Retour en chiffres sur la mobilisation du 13 décembre dernier

Pages 5 et 6 : RPN RSO du 11 janvier 2022

Entre manque d'ambition et blocage du COMEX

Pages 7 à 9 : Vœux des Praticiens Conseils du SNFOCOS

Pages 9 et 10 : Semaine de l'adhésion syndicale

Pages 11 et 12 :

Communiqué FO ordonnances Travail

Pages 13 et 14 :

Urgences, le SNFOCOS vous informe

Page 14 : Agenda



AUGMENTEZ LA VALEUR DU POINT POUR TOUS LES SALARIÉS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

SIGNEZ LA PÉTITION EN LIGNE

<https://www.change.org/AugmentezlaValeurduPointSécu>



Les Fédérations CGT, FO, CFDT, 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, CFDT, 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 cette pétition.

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.

SALAIRES À LA SÉCURITÉ SOCIALE

APPEL À LA MOBILISATION LE 18 JANVIER 2022



Après le 13 décembre 2021, on continue le 18 janvier 2022 !

Le 13 décembre 2022, s'est tenue la RPN salaire dans les locaux de l'UCANSS pendant que 26% du personnel étaient en grève pour revendiquer une augmentation significative de la valeur du point.

Cette grève a contraint l'employeur à :

- Réclamer une enveloppe supplémentaire au Ministère permettant l'augmentation de la RMPP,
- Envisager une mesure financière en faveur des bas salaires,
- Programmer une nouvelle Réunion Paritaire le 18 janvier 2022.

Les Fédérations CGT, FO, Cfdt, CFTC, CFE-CGC et SUD conviennent que ces avancées sont insuffisantes car l'augmentation de la RMPP de 0,38% en 2022, ne permet pas l'attribution d'une mesure collective et encore moins l'augmentation significative de la valeur du point.

Les fédérations réaffirment la nécessité et l'urgence de l'augmentation de la valeur du point.

Dans la continuité de la grève du 13 décembre, de la pétition, les fédérations appellent leurs syndicats à déposer partout des préavis de grève pour le 18 janvier 2022, jour de la prochaine RPN « salaire ».

D'ores et déjà, les syndicats de certains organismes appellent à la grève pour cette journée.

Nous devons amplifier la mobilisation pour obtenir du Comex et du Ministère, une augmentation significative de la valeur du point.

Paris, le 10 janvier 2022

Pétition : <https://www.change.org/AuomentezlaValeurduPointSecu>



RETOUR EN CHIFFRES SUR LA MOBILISATION DU 13 DÉCEMBRE DERNIER

**Le taux de participation moyen a été de 25,7 % avec
près de 33 000 grévistes**

**Arrêts de travail signalés à l'Ucanss pour la journée du 13 décembre 2021 - Organismes avec ou
sans préavis de grève
Résultats synthétiques - Taux calculé sur les organismes ayant saisi leurs résultats**

Situation établie le 15 décembre 2021 à 17h30

Nombre d'organismes ayant répondu	Effectif théorique	Effectif réel	Une heure (ou moins)		Une demi-journée		Une journée		TOTAL	
			Effectif gréviste	%	Effectif gréviste	%	Effectif gréviste	%	Effectif gréviste	%
287	154 968	126 479	10504	8.3	5363	4.2	16669	13.2	32536	25.7

**Arrêts de travail signalés à l'Ucanss pour la journée du 13 décembre 2021
Résultats par type d'organisme - Taux calculé sur les organismes ayant saisi leurs résultats**

Situation établie le 15 décembre 2021 à 17h30

	Nombre d'organismes ayant répondu	Effectif théorique	Effectif réel	Une heure (ou moins)		Une demi-journée		Une journée		TOTAL	
				Effectif gréviste	%	Effectif gréviste	%	Effectif gréviste	%	Effectif gréviste	%
Cpam	100	56 442	45 134	3266	7.2	2154	4.8	7750	17.2	13170	29.2
Caf	94	32 387	27 126	2703	10.0	1494	5.5	4473	16.5	8670	32.0
Urssaf	22	13 822	12 025	967	8.0	576	4.8	1240	10.3	2783	23.1
Carsat/Cramif	16	16 984	14 168	1305	9.2	501	3.5	1053	7.4	2859	20.2
Drsm	16	7 964	6 700	539	8.0	240	3.6	473	7.1	1252	18.7
Organismes nationaux	6	9 817	8 605	458	5.3	156	1.8	300	3.5	914	10.6
Cgss-Css	3	1 950	1 724	47	2.7	32	1.9	348	20.2	427	24.8
Cti	7	446	401	14	3.5	9	2.2	7	1.7	30	7.5
Uioss	9	97	71	3	4.2	0	0.0	13	18.3	16	22.5
Fédérations											
Ugecam	13	14 819	10 342	1193	11.5	186	1.8	961	9.3	2340	22.6
Autres	1	240	183	9	4.9	15	8.2	51	27.9	75	41.0
Total	287	154 968	126 479	10504	8.3	5363	4.2	16669	13.2	32536	25.7



RPN RSO DU 11 JANVIER 2022

ENTRE MANQUE D'AMBITION ET BLOCAGE DU COMEX

Le 11 janvier 2022 s'est tenue la seconde réunion d'examen des projets d'accord RSO. Après avoir vu le projet d'accord socle lors de la réunion du 4 janvier, nous avons pu traiter les deux autres textes. Disons-le d'emblée, l'UCANSS a pu montrer de nouveau le manque d'ambition du COMEX et étaler les points de blocage sur lesquels il n'envisage pas d'infléchir sa position dogmatique.

S'agissant du texte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nous voul(i)ons que le texte aille plus loin que les déclarations d'intention selon lesquelles les organismes respectent la charte de la parentalité.

A cet égard, nous réclamons que les salariées ayant déclaré leur grossesse à l'employeur bénéficient sur simple demande de leur part et/ou à l'initiative de la médecine du travail, d'un aménagement de leurs horaires et d'une organisation en télétravail à partir du 4ème mois et jusqu'à leur congé maternité.

En effet, nous apprenons régulièrement que des femmes enceintes sont contraintes d'être placées en arrêt de travail parce que l'employeur refuse de prendre en compte leur situation (y compris lorsqu'elles se déplacent en véhicule personnel et/ou sont itinérantes). A priori, le COMEX serait opposé à cette revendication.

Nous voulions également, à défaut d'être certain que cette demande soit accueillie dans l'accord socle, des mesures financières pour favoriser l'accès à la formation professionnelle des parents, a fortiori en situation de monoparentalité ou de garde alternée ou d'aide. C'est notamment une prise en charge des frais de garde que nous proposons, comme d'autres organisations syndicales avec nous.

Sur ce point, c'est une réponse plus nuancée qui a été apportée. A priori, le COMEX serait opposé à reconnaître un principe général de prise en charge des frais de garde, mais pourrait valider une prise en charge limitée sur un périmètre restreint.

Quant à notre demande visant à étendre le congé maternité conventionnel aux hommes, l'UCANSS semble refermer la porte, malgré notamment nos arguments visant à prendre en compte les évolutions sociales.

S'agissant du texte sur les mesures de fin de carrière, ou pour reprendre le titre donné par l'UCANSS « l'accord relatif à la transition entre activité et retraite », cela pourrait se résumer à « merci d'avoir essayé ».

Sur la monétisation, nous réclame(i)ons la possibilité de monétiser :

- D'une part, tout ou partie des droits acquis sur le CET au profit des salariés ayant formulé une demande de départ à la retraite ou engagés dans une procédure de mise à la retraite,
- D'autre part, au profit des salariés d'au moins 60 ans, tout ou partie des droits non utilisés inscrits au titre des congés de fin de carrière et/ou les jours de congés non pris, notamment pour :
 - Procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse, d'années incomplètes ou de périodes d'étude dans les conditions prévues par la législation en vigueur (Art L351-14-1 du CSS),
 - Financer une formation et/ou un engagement

humanitaire et caritatif...

Le Directeur de l'UCANSS nous a expliqué que le COMEX a accepté le principe d'inscrire un droit à la monétisation mais en réservant ce droit aux salariés « partants » en retraite, dans la limite de 3 mois de salaires. Et d'ajouter que cela constituerait en fait un socle et que chaque organisme pourrait décider d'aller au-delà, une manière de conforter les pratiques discrétionnaires actuelles.

Sur l'accompagnement des salariés, l'UCANSS se limite à confirmer le droit à l'information. Pour le SNFOCOS, l'accord devrait prévoir également :

- Un aménagement de la durée quotidienne de travail sur les 6 derniers mois avant le départ de l'organisme, à hauteur d'une heure quotidienne sans perte de salaire, avec possibilité de cumuler en demi-journée ou en journées
- Un droit à la réduction du temps de travail dès 60 ans pour le porter à 80% d'un temps plein
- Des mesures volontaristes pour favoriser le recours à la retraite progressive. Par exemple, tout salarié satisfaisant aux conditions d'éligibilité à la retraite progressive pourra bénéficier d'un passage à temps partiel par réduction du temps de travail hebdomadaire ou par toute nouvelle répartition des horaires de travail.

Le Directeur de l'UCANSS a explicitement balayé d'un revers de la main nos propositions, trop ambitieuses pour le COMEX.

Sur la prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel, nous avons réitéré la position que nous défendons depuis le début : elle doit être élargie à tous les salariés, y compris les cadres dirigeants. La position du COMEX est sans appel : le cadre dirigeant doit accepter les avantages et les inconvénients liés à son statut ; s'il n'en est pas satisfait, libre à lui de renoncer à ce statut et d'alors être éligible à ce genre de dispositifs.

Nous réclam(i)ons également une prise en charge identique pour les salariés d'au moins 60 ans ne remplissant pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein bénéficiant d'une autorisation de travail à temps partiel à hauteur d'au moins 4/5^e d'un temps plein. Si l'UCANSS n'a pas exprimé de position de refus explicite en réunion, le Directeur de l'UCANSS a bien précisé que le COMEX n'envisageait pas de faire évoluer le contenu plus avant, privilégiant le statu quo.

Enfin, nous réclam(i)ons une révision de l'indemnité de départ à la retraite pour la porter de 3 à 6 mois de salaire, demande immédiatement écartée par le Directeur de l'UCANSS.

Nos revendications, et celles des autres organisations syndicales, devaient être soumises au COMEX du 12 janvier pour procéder à des arbitrages. Nous devrions recevoir une nouvelle version des 3 projets de texte rapidement, la prochaine réunion de négociation se tenant le 1^{er} février et l'UCANSS souhaitant une mise à la signature avant la fin février 2022 (les accords actuels cessent en effet de produire leurs effets le 31 mars prochain).

Nous serons donc rapidement fixés sur le contenu des textes.

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



PRATICIENS CONSEILS

VŒUX 2022 DES PRATICIENS CONSEILS DU SNFOCOS

Dans cette traditionnelle période des vœux la Commission Permanente Professionnelle des Praticiens conseils SNFOCOS vous souhaite le meilleur pour 2022.

Nous ne pouvons que vous souhaiter à toutes et à chacun.e courage et détermination pour continuer à porter collectivement notre ambition de solidarité.

Nous souhaitons au plan professionnel pour l'ensemble des salariés et des Praticiens conseils (comme tous les ans depuis 2011 !) :

- **L'augmentation de la valeur du point,**
- **L'amélioration des conditions de travail,**
- **Le gel des restructurations.**

La seule réelle mesure collective juste et équitable à ce jour serait l'augmentation de la valeur du point.

Nous vous invitons à signer la pétition intersyndicale en ligne.

Près de 10 000 signataires à ce jour

<https://www.change.org/AugmentezlaValeurduPointSécu>

Force est de constater qu'il en est des Praticiens conseils comme des agents de la fonction publique : le nivellement par le bas est de rigueur.

La rémunération des « jeunes » Praticiens conseils s'éloigne drastiquement de celle des P.H

La SNFOCOS milite depuis 2012 pour une classification dynamique et renouvelée par le rachat des points d'expérience :

Mesure conforme aux ambitions que nous portons pour la médecine conseil et de nature à favoriser le recrutement et mieux

rémunérer les plus jeunes d'entre nous. Mais aussi à augmenter le pouvoir d'achat des plus anciens.

La classification de 2012 dont nous n'étions pas signataires a eu de nombreux effets délétères : outre le dumping sur les salaires elle a introduit une confusion entre les niveaux, les responsabilités techniques et managériales, tout cela au nom de compétences individualisées.

L'amélioration des conditions de travail est au cœur de nos préoccupations : la morosité ambiante est palpable.

La crise sanitaire que nous traversons depuis 2 ans génère une insécurité professionnelle grandissante face à des changements qui bouleversent notre quotidien.

Commencer par une continuité pandémique avec la précédente en ce début 2022 et un P.C.A nous amène à revisiter nos urgences.

Il doit y avoir des ruptures avec les trois années précédentes.

Les orientations prises doivent assurer la cohérence de l'ensemble. S'entêter nous conduit dans l'impasse.

Les P.C souffrent chaque jour davantage :

- Des outils (IDEC, MATIS),
- Des Nouvelles procédures : Rechutes Nouvelles lésions et des anciennes SM 1761...
- Des termes employés : ne plus donner un avis Médical mais impacter une liquidation médico administrative,
- Des organisations de travail (SMOPP) : l'autonomie et l'indépendance prônées par la CNAM ont été dévoyées sur le terrain et nous assistons avec résignation à la disparition de la dimension collective

indispensable pour construire un collectif durable.

Nous ne pouvons accepter dans ce contexte l'austérité et la récession qu'entraîne l'ONDAM (Objectif National Assurance Maladie) et sa répercussion sur le contrôle des indemnités journalières portée par la Cour des Comptes. L'exigence de 30% d'ADM portée par la CNAM a-t-elle du sens ?

Nous rappelons qu'aucune procédure ou injonction ne peut imposer à un Praticien conseil de réaliser une RTN, une stabilisation ou une consolidation sans porter une atteinte grave à la déontologie médicale.

L'article R-4127-95 garantit l'indépendance professionnelle des décisions des médecins à exercice salarié vis-à-vis de tout organisme public et privé

La situation des personnels des ERSM, des responsables de pôles et missions d'appui fortement impactée par la régionalisation notamment en matière de suppressions de postes, de mobilité, de requalification n'est pas stabilisée.

Tout le monde est « casé » mais au prix de contenus de missions et de responsabilités réduits pour certains et de cumul de fonctions pour d'autres avec des charges exponentielles.

La négociation d'entreprise a permis aux salariés de télétravailler 2, 3, ou 4 jours par semaine.

Nous avons dénoncé les restrictions autoritaires à un jour par semaine portées par certaines DRSM.

Nous dénonçons également le simulacre de toilettage de la convention collective à l'UCANSS.

Nos revendications de rencontre tripartite Organisations syndicales, employeur CNAM/UCANSS, Conseil national de l'Ordre restent caduques et sont pourtant légitimes

- La reconnaissance de notre expertise en droit santé publique et médecine sociale

- Le maintien de notre qualification professionnelle afin de permettre des passerelles tout au long de la vie professionnelle entre différents exercices salariés et libéraux

Le SNFOCOS rappelle son attachement à cette revendication qui a pris valeur de symbole : celle de la reconnaissance de notre qualité de médecin, chirurgien-dentiste, pharmacien. Et nous revendiquons notre accès en tant que praticien à l'espace numérique de santé. L'absence d'action ne fera que renforcer le malaise et le sentiment d'appartenir à une minorité de « sacrifiés ».

Le SNFOCOS suit avec attention le traitement « bienveillant » des plaintes et réclamations des assurés ou professionnels de santé à notre rencontre.

Cette situation est préoccupante et nous avons dénoncé :

- La gestion par certains DRSM de ces plaintes par des commissions occultes.
- L'impact déstabilisant que ces plaintes peuvent avoir sur les praticiens conseils. Comment ne pas regarder à deux fois avant de faire un ADM ?

Les Praticiens conseils sont épuisés, après deux ans de crise sanitaire, d'injonctions paradoxales.

Malgré leurs efforts, malgré leur professionnalisme ils ont l'impression d'assister, impuissants, à la casse du service médical.

Les conséquences : arrêt maladie, changement d'organisme et départ des Praticiens conseils niveau A des régions faute de perspective.

Nous écrivions lors des vœux 2015 :

« Quand un arbre porte de mauvais fruits au sens "des empêcheurs de tourner en rond" il faut le taillader en commençant par l'étêter. Le service médical a été étêté, décimé et dépossédé de son domaine d'expertise ».

Le SNFOCOS est et a toujours été un syndicat qui voit clair.

Nous vous souhaitons une très belle année 2022, pleine d'énergie positive.

Gardez la tête haute dans les tourmentes et l'espoir que votre expertise unique soit reconnue.

Notre vœu pour 2022 c'est aussi obtenir votre soutien en un simple clic lors des élections au Conseil d'administration !

Votez pour le SNFOCOS !



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

ARTICLE FO DU 7 JANVIER 2022 – CYRILLE LAMA

Si l'adhésion c'est toute l'année, FO organise une semaine de promotion de l'adhésion syndicale – la semaine FO de l'adhésion syndicale - qui se déroulera du 17 au 22 janvier avec des distributions d'informations publiques, dans les entreprises et administrations, mais aussi lors d'événements.

L'objectif est de mettre en place un rendez-vous qui sera annuel : l'idée est de mettre en lumière, pour le grand public, le plus largement possible, l'importance du rôle du syndicat, sur le fait que le syndicat c'est près de chez soi, au quotidien, sur les questions qui préoccupent les salariés : évidemment salaires, conditions de travail, emploi, mais aussi les questions liées au climat et à l'environnement, au handicap, au logement... ou encore l'Association FO des consommateurs (AFOC). Ce sont des facettes qui sont insuffisamment connues de l'action syndicale.

Notre objectif est aussi de remettre en avant ce que beaucoup ne savent pas, et d'autant moins que l'État est de plus en plus prégnant : le fait que ce sont les syndicats, le rôle des syndicats, qui ont conduit à ce qu'aujourd'hui on ait une sécurité sociale, un droit à la retraite, un droit à l'indemnisation en matière de chômage, y compris en matière de formation professionnelle, c'est trop souvent oublié ! Nous voulons faire de cette semaine une semaine de promotion de l'importance du syndicat au plus près des salariés, en touchant les salariés que l'on a plus de mal à toucher du fait de la dispersion beaucoup plus grande aujourd'hui de l'emploi, mais aussi du télétravail.

Gagner des adhérents, c'est être plus fort

Notre prochain congrès confédéral aura lieu du 31 mai au 3 juin 2022 à Rouen. Son slogan est : plus nombreux, plus forts, libres et indépendants pour la justice sociale.

Cette semaine de l'adhésion syndicale à FO s'inscrit sur la volonté de mettre l'accent sur le fait que le rapport de force ce n'est pas simplement un slogan ou une parole, une conviction pour cette année 2022.

« On veut montrer qu'on ne disparaît pas sous la Covid-19 » Yves Veyrier

Si le contexte sanitaire en cette rentrée 2022 peut compliquer les actions décidées par les structures FO, toutefois, la plupart sont maintenues car respectent les mesures sanitaires. Tout comme la journée de mobilisation intersyndicale qui aura lieu le 27 janvier prochain.

Nos structures départementales, mais aussi des syndicats, dans leur entreprise ou service, vont ainsi mener différentes actions tout au long de la semaine :

- Distribution de tracts devant une entreprise sans représentation syndicale ;
- Campagne sur les réseaux sociaux ;
- Campagne d'adhésion au sein de plusieurs entreprises menées par nos syndicats ;
- Tenue de stands lors d'événements locaux comme des salons, des foires, les fêtes d'associations
- Divers : Trivial poursuit, galettes des droits... ;
- Les supports :
 - [Livret « Le syndicat dans mon quotidien »](#);
 - [Affiche](#);
 - [Campagne spécifique sur les réseaux sociaux confédéraux](#) ;
 - [Une vidéo « 2022, le bon moment pour adhérer à FO »](#)

2022, le bon moment pour adhérer à FO

Le syndicat FO, c'est quoi ?
FO regroupe les salariés et chômeurs, femmes et hommes, jeunes et retraités, ouvriers, employés et cadres, des grandes, moyennes et petites entreprises, et agents de la fonction publique, en toute indépendance des employeurs, partis politiques, autres engagements ou convictions.

Se syndiquer « FO ? Pourquoi ?
Pour s'associer et s'organiser collectivement, être solidaire, prendre librement des positions et décider ensemble des actions syndicales sur ce qui nous concerne : nos salaires et primes, nos conditions de travail, nos emplois, notre formation professionnelle, nos droits, notre santé au travail, nos retraites, etc.

FO dans le monde de travail, c'est...

Dans le monde de travail, mais pas que...

AFOC
FO est présente dans les services publics, les collectivités territoriales, les universités, les hôpitaux, les établissements scolaires, les bibliothèques, les centres de formation, les centres de recherche, les centres de services à la personne, les centres de services à la clientèle, les centres de services à la clientèle, les centres de services à la clientèle, etc.

Action Logement
FO est partie prenante d'Action Logement (ex FN Logement), un organisme qui aide à la recherche d'un logement social ou à l'apurer intermédiaire, pour une caution locative, la rénovation énergétique, les prêts immobiliers, etc.

Plus nombreux, plus forts ! Pour la justice sociale !

Salaires
les négociations
Ma feuille de paie/Mes primes

Emploi
Mes horaires & Congés
Télétravail. Formation.
Mes droits

Sécurité sociale
Assurance chômage/Retraite
Santé & handicap
- Climat et environnement
- Logement
- Consommation et prime transpo

Voir [ici](#) l'édito d'Yves Veyrier du 12 janvier 2022 :
« 2022 – Une année d'ambition pour FO ! »

COMMUNIQUÉ FORCE OUVRIÈRE

ORDONNANCES TRAVAIL : FO MAINTIENT SES CRITIQUES FONDÉES SUR LE BILAN ET APPELLE AU RÉTABLISSEMENT ET AUX MOYENS DE CONFORTER LA LIBERTÉ DE NÉGOCIATION COLLECTIVE



Communiqué de presse

Ordonnances travail : FO maintient ses critiques fondées sur le bilan et appelle au rétablissement et aux moyens de conforter la liberté de négociation collective

Les ordonnances travail de 2017 ont fortement dégradé le dialogue social, avec la fusion des instances représentatives du personnel dans le CSE, une décentralisation accrue des négociations affaiblissant le rôle de la branche, ou encore la création de dispositifs tels que le référendum dans les petites entreprises comme détournant la nature de la négociation collective.

Quatre ans après la mise en place des premiers CSE, les représentants du personnel sont nombreux à témoigner d'une forte réduction de leurs moyens et d'une dégradation générale du dialogue social. Nos craintes exprimées dès la publication des ordonnances sont donc plus que jamais fondées et d'actualité.

Le gouvernement propose aujourd'hui la mise en place d'un plan d'accompagnement de la mise en œuvre des ordonnances travail portant sur trois axes : le renforcement de la formation et la valorisation des parcours syndicaux (I), l'accompagnement à la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) et l'appropriation des outils de réorganisation des systèmes de représentation dans l'entreprise (II), la montée en puissance de la négociation collective, particulièrement dans les TPE (III).

Pour FO, il ne s'agit pas aujourd'hui d'accompagner la mise en œuvre des ordonnances mais bien de revenir sur nombre de leurs dispositions pour rétablir la liberté et renforcer les droits effectifs de la négociation collective porteuse de progrès social et non de régression.

Or, FO constate qu'au-delà des énoncés généraux, ce plan vise surtout à assurer la promotion des différents dispositifs existants, afin d'inciter les entreprises à y recourir, mais ne prévoit à aucun moment de correctifs en réponse à toutes les difficultés qui ont été mises en avant par les études présentées dans le cadre du comité d'évaluation, et au-delà par les organisations syndicales elles-mêmes.

S'agissant de la formation des élus, il est proposé de mieux mettre en lumière les formations existantes et valoriser les formations communes. Outre que FO est plus que réservée sur les formations communes entre employeurs et représentants des salariés, qui interrogent sur l'indépendance respective, le réel problème en matière de formation n'est pas tant l'offre de formation que les droits limités en la matière. FO à cet égard revendique un droit à formation pour les suppléants ainsi que pour les délégués de proximité dont il faut renforcer le nombre ; des moyens et jours de formation supplémentaires lié à l'exercice des missions sur les questions environnementales... FO appelle aussi à mettre fin à la limitation à deux mandats pour les élus du personnel, le renouvellement des mandats de délégués devant rester de la liberté des syndicats.

Contacts :

Karen GOURNAY
Secrétaire confédérale

Secteur de la
Négociation collective
et des Salaires

✉ kgournay@force-ouvriere.fr
☎ 01.40.52.84.17

Frédéric SOUILLOT
Secrétaire confédéral

Secteur de
l'Organisation, des
Outre-Mer et des
Affaires juridiques

✉ fsouillot@force-ouvriere.fr
☎ 01.40.52.83.47



Communiqué de presse

Concernant le développement des CSE dans les PME, le plan propose des actions pédagogiques pour convaincre les employeurs de l'utilité des IRP, comme s'il s'agissait d'une obligation facultative. Il convient de contraindre les entreprises à respecter leurs obligations en la matière, ce qui passe par plus de contrôle et donc des moyens renforcés des services compétents.

Faire des propositions spécifiques en matière de santé et de sécurité, de référencement des compétences des différents acteurs et proposer de les sensibiliser à ces thématiques, ne répond pas à la question des moyens requis. Or, le manque de moyens des élus (en termes de compétence, de temps et de formation) n'est, une fois de plus, pas abordé. Les déclarations d'intention ne compensent pas la disparition d'une instance exclusivement consacrée à ces sujets de santé, sécurité et conditions de travail, le CHSCT, dont la crise sanitaire a soulevé à quel point son rôle était essentiel et dont FO revendique la remise en place dans toutes les entreprises à partir de 50 salariés (et non 300 comme pour les CSSCT), soulignant d'ailleurs que l'ANI Santé au travail allait dans ce sens que n'a malheureusement pas concrétisé la loi.

En matière de négociation, que les accords dans les petites entreprises aient été concentrés sur l'épargne salariale n'est pas surprenant tant les pouvoirs publics en font la promotion au détriment des salaires. Quand de tels accords ont été au-delà, FO ne peut que déplorer les situations où cela a été utilisé pour faire adopter des accords APC (accords de performance collective) porteurs de régressions. Le référendum d'entreprise dans les moins de 21 salariés n'est en aucun cas de la négociation, mais un texte unilatéral de l'employeur soumis au vote des salariés, dans un contexte où le lien de subordination est particulièrement fort, et où la confidentialité du vote ne peut être totalement garantie.

FO ne fera pas la promotion de dispositifs régressifs, et continuera au contraire à se battre pour le rétablissement des CHSCT et des instances de proximité, l'obtention des moyens adaptés aux IRP, une représentation du personnel adaptés aux entreprises de moins de 11 salariés et le rétablissement du principe de faveur dans le cadre de la hiérarchie des normes.

Paris, le 10 janvier 2022



URGENCES

LE SNFOCOS VOUS INFORME

Depuis le 1^{er} janvier 2022, pour **tout passage aux urgences non suivi d'hospitalisation**, la très grande majorité des assurés sociaux devra s'acquitter d'une participation forfaitaire dite « **forfait patient urgences** » (FPU) d'un montant de **19,61 euros**.

Cette réforme des urgences prévue par la loi de financement de la Sécurité Sociale 2021 repose sur un modèle à double entrée (une part dotations et une part recettes liées à l'activité).

L'objectif premier de cette réforme est de simplifier la facturation des établissements avec la facturation d'une participation forfaitaire (forfait patient urgence) en lieu et place du ticket modérateur et de nouveaux forfaits et suppléments pris en charge à 100% par l'assurance maladie obligatoire.

Le forfait patient urgences d'un montant de **19,61 euros** sera à la charge de l'assuré ou de sa complémentaire dès lors que le patient ne relève pas d'une situation d'exonération (femmes enceintes passé le 5e mois de leur grossesse, bébés de moins de 30 jours, accidentés du travail AT/MP, patients ayant une incapacité de plus des 2/3, les donneurs d'organe, enfants victimes de sévices sexuels, pensionnés militaires ou pour invalidité ou encore les victimes d'actes de terrorisme.)

Le forfait patient urgences minoré d'un montant de **8,49 euros** sera appliqué aux accidentés du travail (AT/MP), patients ayant une incapacité de moins des 2/3 et aux personnes bénéficiaires du régime d'affection de longue durée (ALD).

Pour elles, le FPU minoré représente un coût nouveau, puisqu'elles étaient jusqu'alors exemptées de reste à charge aux urgences. Elles devront faire jouer la complémentaire pour le faire rembourser... si elles en ont une.

Concrètement selon la situation du patient, les conséquences financières seront différentes.

Deux exemples :

Pour un assuré sans exonération, le reste à charge sera égal à 19,61€ (le FPU) alors qu'il était proportionnel aux soins reçus (soit inférieur ou supérieur à 19,61 euros).

Pour un assuré recevant des soins en lien avec son affection de longue durée le reste à charge sera de 8,49€ (le PFU minoré) alors qu'il était nul.

Avant le 1 ^{er} janvier 2022	Depuis le 1 ^{er} janvier 2022
Facturation à 100% d'un forfait ATU (accueil et traitement des urgences) + Consultation ATU et consultation pris en charge à 100% par l'assurance maladie obligatoire Le reste à charge était de 0€	Facturation d'un forfait patient urgence minoré + Consultation 8,49 € à la charge de l'assuré ou de sa complémentaire pour forfait patient urgence minoré La consultation est prise en charge à 100% par l'assurance maladie obligatoire Le reste à charge sera de 8,49€

A la lecture des exemples deux constats en découlent :

- 1/ Les patients ne disposant pas d'une complémentaire santé et situés dans des déserts médicaux seront les plus pénalisés, puisque souvent orientés aux urgences faute de médecins.
- 2/ Les patients allant aux urgences en raison de leur affection longue durée devront s'acquitter

d'une participation forfaitaire minorée. Avec ce forfait patient urgences minoré, pour la première fois les situations médico-administratives ouvrant droit à des exonérations ne seront plus des vraies exonérations.

Une brèche est ouverte...

Le SNFOCOS va s'assurer que la complémentaire santé du personnel de l'Institution sera à la hauteur en prenant en charge les forfaits pour toutes et tous, actifs comme anciens salariés. Notre représentant à la Commission Paritaire de Pilotage du régime interviendra en ce sens lors de la prochaine réunion pour s'en assurer.



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

ou adhérez via le formulaire en ligne sur

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

AGENDA

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

18 janvier 2022 :
RPN Négociation salariale
Mobilisation pour l'augmentation des salaires à la Sécurité sociale

19 janvier 2022 :
CPP Encadrement du SNFOCOS

25 janvier 2022 :
CPP ACERC du SNFOCOS

27 janvier 2022 :
Mobilisation interprofessionnelle sur les salaires et l'emploi

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)