



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

# La lettre de La Michodière

N°05-2022 – 3 février 2022

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



EDITO

## DÉFICIT, COG, RAPPORT IGAS : LA SÉCU SOUS TENSION

Notre ministre vient de faire un constat : « *La situation de nos comptes sociaux n'est pas bonne* ». Et de nous annoncer que les déficits cumulés sur la décennie 2020-2030 vont dépasser 300 Mds €.

En réalité il ne s'agit pas de dérapage spécifiquement de la Sécu mais de la facture générale et salée de la crise sanitaire qui s'impute sur les comptes de l'Etat. Mais ce dernier et ses gestionnaires ayant choisi de mettre toutes les factures sur le compte de la Sécu, facile de dire aujourd'hui qu'elle est en déficit.

Evidemment cela n'augure rien de bon ni pour les personnels de la Sécu, ni pour les assurés, allocataires et cotisants à la veille de la négociation des futures COG (Conventions d'Objectifs et de Gestion) qui doivent être précédées par le rapport commandé auprès de l'IGAS et l'IGF via la fameuse lettre de mission.

**D'ailleurs où est ce rapport dont on nous avait dit qu'il serait livré fin 2021 ?**

On entend dire qu'il a bien été rédigé et qu'il circule déjà dans les « milieux autorisés ».

**Le SNFOCOS demande la transmission sans délai de ce rapport** dans le cadre du dialogue social et de la nécessaire transparence et loyauté entre les pouvoirs publics, les employeurs et les représentants des salariés.

### SOMMAIRE

**Page 1 :** Edito du SG :

Déficit, COG, rapport IGAS : la Sécu sous tension

**Pages 2 et 3 :** RSO

Un catalogue de déclarations de principe

**Pages 3 à 5 :** ARS

Comité National de Concertation du 1<sup>er</sup> février 2022

Déclaration liminaire de Force Ouvrière

**Pages 6 et 7 :**

Praticiens Conseils

Lettre au Directeur Général de la CNAM

**Pages 7 à 8 :** COVID ou pas, le télétravail prend peu d'essor - Dossier

InFO Militante

**Page 9 :** Elections professionnelles

Publication du guide FO Agenda

*Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS*



## RSO

# UN CATALOGUE DE DÉCLARATIONS DE PRINCIPE

Le 1<sup>er</sup> février 2022, l'avant dernière réunion de (re)négociation des accords RSO s'est tenue. Ce fut l'occasion d'examiner le projet d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Sur le papier, le thème est porteur et fédérateur.

Dans les faits, et c'est une des raisons qui a motivé la demande visant à scinder les thèmes en accords distincts, le projet porté par le COMEX de l'UCANSS manque d'ambitions et de moyens. Cela se sentait dès le préambule qui, tel qu'il était proposé pour cette séance et qui accumulait les notions abstraites et éloignées du contenu de l'accord. Quelques illustrations :

- « *une conception éthique et durable de la gestion des collaborateurs via la mise en place d'une politique RH, managériale et organisationnelle qui prend en compte leur situation* ». Pourtant, le COMEX refuse d'inclure dans les accords des mesures concrètes au profit des salariés en situation de monoparentalité, refuse d'étendre aux hommes le congé maternité conventionnel (et donc confirme son attachement aux mesures genrées tout en prônant l'égalité et la non-discrimination et ce dès le préambule par la phrase : *La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité appellent l'implication de l'ensemble des acteurs de la branche*)...
- « *atteindre une performance sociale structurelle, qui bénéficie tant aux salariés qu'aux publics accompagnés par les organismes de Sécurité sociale* ». Pourtant, nous devons composer avec les COG et leurs lots de mesures de restrictions, la baisse des effectifs, la rémunération bloquée...

Cet accord ressemble davantage à un programme ou à une lettre de mission que l'employeur voudrait faire co-signer par des organisations syndicales dont il goûte pourtant peu les revendications.

Deux illustrations semblent révélatrices :

- Le don de jours. Malgré les demandes des organisations syndicales, le COMEX campe sur sa position dogmatique (fruit d'un ancien rapport de la Cour des comptes estimant que le temps de travail effectif à la Sécu était trop faible) : aucun abondement ne doit être apporté par les employeurs. La solidarité a ses limites apparemment !
- L'accès à la formation professionnelle des parents. Là encore, nous sommes plusieurs organisations syndicales à être intervenues sur les précédentes réunions pour réclamer a minima une prise en charge des frais de garde exposés à l'occasion de la participation à une formation professionnelle. Pour le SNFOCOS, c'est une des mesures principales à mettre en place pour permettre aux parents de jeunes enfants, a fortiori les mères célibataires, d'accéder à des formations et donc à des promotions. L'accord dispose ainsi que « *Le fait d'avoir des enfants en bas âge ne peut constituer un frein en matière d'accès à la formation des salariés* », ce qui va dans le bon sens. Mais la concrétisation montre tout à la fois le manque d'ambitions, et de moyens, et la vision biaisée du COMEX. En effet, ce dernier propose ceci : « *Conscients des contraintes que la parentalité peut générer quant au suivi d'une formation, les pères et mères qui participent à une formation acceptée par l'employeur, réalisée en dehors des jours de travail habituels ou l'amplitude horaire de travail habituelle du salarié concerné, bénéficient du*

remboursement des frais de garde réellement engagés dans la limite de 20 euros par journée de formation, en compensation des frais de garde supplémentaires d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans en situation de handicap ou relevant d'une affection de longue durée. » Comment comprendre et comment expliquer à nos collègues ce qui nous est présenté comme une ouverture du COMEX (lequel estime que la prime de crèche est déjà suffisante, alors même qu'elle ne couvre pas l'ensemble du personnel et se limite aux frais de crèche

comme son nom l'indique) ? A l'unisson, les organisations syndicales sont intervenues pour dire que la limitation d'âge n'a pas de sens pour les enfants handicapés.

Au final, ce texte ne nous semble pas à la hauteur des enjeux et des attentes, mais aussi des déclarations d'intention de l'employeur. Le 8 février, les 2 autres textes seront examinées en RPN avec l'ambition d'une mise à la signature des 3 textes le 22 février prochain.

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



**SNPASS**  
**FO**  
**SNFOCOS**  
**FO**  
Symécat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux  
**FEC**  
Fédération des  
Cadres

**Comité National de Concertation  
du 1<sup>er</sup> FEVRIER 2022  
Déclaration liminaire **FORCE OUVRIERE****

**ARS**

**COMITÉ NATIONAL DE  
CONCERTATION DU  
1<sup>er</sup> FÉVRIER 2022**

**DÉCLARATION LIMINAIRE  
FORCE OUVRIÈRE**

### **Inspection contrôle en ARS**

Ce vendredi 28 janvier 2022 suite au livre enquête du journaliste Victor Castanet sur le groupe Orpea le journal le Monde titrait : « Ehpad : le scandale du manque de contrôles ».

Outre la mise en lumière médiatique de la dérive liée à la quête du profit dans certains Ehpads privés, ces révélations soulignent également la faiblesse de la supervision des agences étatiques et les dysfonctionnements de la gestion du grand âge.

La défenseuse des droits a dénoncé sur France Inter l'insuffisance des contrôles des ARS.

Le dernier rapport de l'IGAS sur l'activité inspection contrôle dans les ARS parue en janvier 2021 a fait une analyse sur plusieurs années.

Il est constaté une forte baisse de l'activité de l'inspection contrôle depuis 2015. Cette baisse a été constatée également dans la plupart des domaines de compétence des ARS entre 2018 et 2019. Une des explications de cette baisse, est la diminution des effectifs en ARS mais aussi de la diminution des effectifs des agents qualifiés et dédiés à l'activité Inspection Contrôle sur l'ensemble des champs de compétence Médico-Social, Sanitaire et Ambulatoire.

Autre explication la trop grande hétérogénéité dans les 18 ARS, de l'organisation, du pilotage de l'IC ainsi que le maintien des compétences des agents inspecteurs contrôleurs. Exemple en 2019 on note une grande discordance entre ARS de tailles équivalents allant de + de 647 inspections en Nouvelle Aquitaine, 244 en ARSIF, 195 en Occitanie, et 89 inspections en ARA.... pour ne citer qu'elles (Sources données SIICEA 2019).

Toutes compétences confondues une baisse de 37, 3% du nombre d'inspections a été tracée en 2019 par rapport à 2018 et de 67 % entre de 2015 et 2019. (Source rapport IGAS 2021-057 R de juin 2021).

**FORCE OUVRIÈRE** dénonce depuis maintenant des années la paupérisation des effectifs des ARS dont celle du corps de l'inspection contrôle et des ICARS notamment de profil médical et pharmaceutique.

**FORCE OUVRIÈRE** dénonce le manque de considération des alertes formulées et le manque de réaction à celles-ci.

**FORCE OUVRIÈRE** réitère que le renforcement des contrôles ne peut s'exercer qu'avec des moyens humains et financiers adaptés et une politique RH adaptée et de qualité garantissant notamment la formation de ses agents.

**FORCE OUVRIÈRE** ne souhaite pas que les agents subissent une telle stigmatisation et exigent du Ministère qu'une réflexion soit conduite sans délai sur la formation le remplacement et le recrutement d'inspecteurs, la formation d'ICARS dans les ARS ainsi que sur la stratégie de pilotage global de la gestion des réclamations et signalement des usagers et professionnels en lien direct avec les missions d'inspection contrôle.

### **Observatoires inter-régionaux des emplois UCANSS**

Comme il est d'usage chaque année, l'UCANSS a récemment présenté aux différentes organisations syndicales le bilan des mesures de développement professionnel relative à l'exercice 2020.

A l'occasion de cette présentation, FORCE OUVRIERE a interpellé M. LE MAY, DG de l'UCANSS, afin de savoir pourquoi ses supports ne comportaient aucune donnée relative aux agents sous CCN exerçant en ARS.

Réponse de M. LE MAY : « Cela ne remonte pas des ARS ».

M. CHAMPION, confirmez-vous les propos de M. LE MAY ? Dans l'affirmative, comment expliquez-vous ces dysfonctionnements pour le moins sidérants ?

Ce point mérite largement des explications, d'autant que pour l'heure et entre autres des réclamations nous parviennent régulièrement de collègues affectés dans certaines ARS pour nous préciser qu'il leur est expliqué que l'octroi des points de compétence ne peut être attribué que tous les 3 ans ; la règle UCANSS ne semble pas aller dans ce sens. Aussi, pouvez-vous nous dire qui donne cette latitude aux DG ARS, alors même que tout est cadré dans la convention UCANSS ?

### **La négociation des salaires au point mort !**

Peu importe le contexte inflationniste bien connu des pouvoirs publics, peu importe que cette inflation soit de 3% en 2021, 4% certainement en 2022 ... les salaires des agents sous convention collective, eux, n'évoluent pas !

Vous n'êtes pas sans savoir que des salariés des ARS gagnent moins que le SMIC... et il faut leur donner des points pour rattraper à minima ce seuil.

2021 est d'ores et déjà derrière nous, et pourtant, même si 25% des agents de droit privé des ARS ont participé au mouvement de grève du 16 décembre 2021, rien pour les employés, ni pour les cadres, ni pour les praticiens conseils, ni pour les agents de direction. Du coup l'employeur cherche à recycler quelques bonnes « mesurette » qui avaient été inscrites dans le projet de classification comme le replafonnement ou des saupoudrages de primes comme il en a maintenant l'habitude.

Le 18 janvier 2022 fut à la fois une 2e journée de mobilisation en 1 mois pour réclamer une revalorisation de la valeur du point (à l'appel unanime des organisations syndicales représentatives à la Sécu) et une journée de « négociation » salariale à l'UCANSS. A l'unisson, les organisations syndicales ont rappelé à l'employeur les messages et revendications visant à obtenir une revalorisation immédiate et significative de la valeur du point, demande qui s'inscrit comme étant d'une particulière légitimité dans le contexte inflationniste que connaît notre pays. Malheureusement, le directeur de l'UCANSS est resté intangible évoquant çà et là des contraintes budgétaires qui empêchent toute augmentation de la valeur du point, une impossibilité, en matière de classification, d'ouvrir une nouvelle négociation en 2022 car aucune enveloppe n'a été négociée avec la tutelle...etc...

Face à ce mépris, face à des promesses illusoires, nous souhaitons vous affirmer avec force que la seule réponse « entendable » est d'accorder une mesure générale et pérenne, à savoir une revalorisation significative de la valeur du point. Malheureusement, les questions relatives à la chute du pouvoir d'achat, l'inflation qui s'installe lentement mais sûrement, concernent aussi les agents sous convention collective des ARS... Qu'on se le dise !

### Santé et la sécurité au travail

**FORCE OUVRIÈRE** reste très attaché à la santé et la sécurité au travail des agents c'est pourquoi :

- **FORCE OUVRIÈRE** demande à avoir un point de situation sur la mise en place des 3 jours de télétravail obligatoire pour les fonctions qui le permettent, à compter du 3 janvier 2022 et jusqu'au 2 février 2022. En effet certaines ARS n'auraient pas ou peu appliqué cette instruction.
- **FORCE OUVRIÈRE** demande que la

prolongation de cette mesure de prévention (comme l'annoncent certaines ARS), jusqu'à la fin des vacances scolaires de février et qu'elle soit étendue à toute les ARS.

- **FORCE OUVRIÈRE** demande aussi la généralisation à toutes les ARS de la distribution de boîtes d'autotest aux agents, comme le pratiquent l'ARS Occitanie et l'ARS Grand Est.
- **FORCE OUVRIÈRE** demande un budget complémentaire pour les ARS afin d'installer dans les locaux les plus fréquentés des capteurs de CO<sup>2</sup> et de s'assurer de la sensibilisation des agents à leur utilisation.

### Réforme de la liste d'aptitude

Pour ce qui concerne les agents de direction, Monsieur Jean-Louis Rey a été missionné sur le sujet de la réforme de la liste d'aptitude.

L'ensemble des organisations syndicales ont été consultées, des propositions ont été formulées, un rapport a été rédigé par Monsieur Rey.

Aucune suite n'a été donnée à ces travaux depuis.

Interrogé en novembre dernier par **FORCE OUVRIÈRE** dans le cadre de la commission de suivi des agents de direction de l'UCANSS, Monsieur Le May a fait savoir que le sujet était entre les mains de la Direction de la Sécurité Sociale du Ministère.

Qu'en est-il des conclusions de la « Mission Rey » et de l'avenir des agents de direction de la Sécurité Sociale, dont ceux travaillant au sein des ARS ?

**FORCE OUVRIÈRE** demande que ce dossier ne reste pas en suspens et que le Secrétaire Général du Ministère et son Directeur des Ressources Humaines informent au plus vite les organisations syndicales de l'avancée de travaux dont l'enjeu est le parcours professionnel des agents de direction.

*SNPASS-FO : Marie-Pierre FILLON - ARS ILE DE FRANCE Vincent CROUZET – ARS OCCITANIE Blandine FEBVRE–GRANDE – ARS NOUVELLE-AQUITAINE Juan NAVARRO – ARS OCCITANIE René FERCHAUD – ARS NOUVELLE-AQUITAINE (EXPERT)*

*SNFOCOS, FEC-FO : Éric DONNADIEU – ARS OCCITANIE, José ROBINOT - ARS GRAND EST, Yvonne BAUDOUIN – ARS AUVERGNE-RHONE-ALPES (EXPERTE), Dominique CARRIERE – ARS OCCITANIE (EXPERT), Laurent CASTRA - ARS ILE DE FRANCE (EXPERT)*



# PRATICIENS CONSEILS

## LETTRE AU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA CNAM

*En dépit des multiples efforts des représentants du personnel au sein des CSE ou auprès de la Cnam, en dépit des remontées des salariés, les contraintes subies par le Service Médical, le climat après deux ans de crise sanitaire sont suffisamment prégnants pour que nous souhaitions en urgence un entretien avec le Directeur Général entretien que nous souhaitons constructif et équitable pour le Service Médical.*



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

Monsieur Thomas FATÔME  
Directeur Général de la CNAM

Paris, le 24 janvier 2022

N/REF: 06-2022  
Objet : Demande de RDV

Monsieur le Directeur Général,

Permettez-nous tout d'abord, au nom du SNFOCOS, de vous adresser nos vœux pour cette année 2022, dans cette période de profonds changements dans l'organisation du Service Médical.

A cette occasion, il nous semble utile de vous rappeler, au-delà des espoirs que cette nouvelle année peut porter, les inquiétudes et les incompréhensions actuelles des praticiens conseils de l'assurance maladie dans l'exercice de leur métier.

Jusqu'ici la Cnam a été plutôt favorable en nombre de recrutements et a toujours porté une attention particulière au maintien des postes de praticien conseil médecin conseil et notamment pharmacien conseil, un peu moins il est vrai de chirurgien-dentiste conseil. Le contexte de fin de COG était à cet égard favorable à cette politique.

Pourtant les postes vacants ont été rendus en fin de COG.

Pourtant nous n'avons pas démerité...

Au cours de l'année 2020/2021, le Service Médical déjà sous tension a été mis à rude épreuve. Manque de moyens, démissions de personnels, services débordés... Très impliqué dans le contact tracing, répondant présent à toutes les sollicitations (aller vers, fraudes au passe sanitaire, certificat de contre-indication à la vaccination), le Service Médical est exsangue. Les praticiens conseils, les équipes ont vécu deux années éprouvantes.

Dans un monde idéal, en France la médecine conseil serait traitée après ces deux années de très loyaux services, comme elle le mérite. Or aujourd'hui nous assistons à une traque de l'ETPMA.

Dans ce contexte, beaucoup de praticiens se préparent à affronter une nouvelle année difficile sur le plan professionnel, après deux années marquées par une altération de leurs conditions d'exercice et une absence de revalorisation de leur rémunération ainsi qu'une diminution de leurs effectifs.

Nous souhaitons, Monsieur le Directeur, une prise de conscience de la maltraitance administrative. Elle doit être reconnue et stoppée, nous ne pouvons sans cesse être soumis aux changements

incessants de politique ou confrontés à des outils malveillants, chronophages et inaboutis et qui génèrent du stress.

Notre exercice a besoin de stabilité et de cohérence. Comment articuler les décisions conjointes avec les Médecins traitants, la nécessaire fluidité entre CSAM, ISM et M.C voulues par le SMMOP avec le dogme des indicateurs de résultats comptables qui nous sont opposés (taux ADM à 8 jrs, nombre de jours IJ économisés, nombre de 324.1 ouverts lors de 2020/2021 années particulières s'il en est...)

Nous considérons en conscience que la dissolution de la direction médicale du réseau, la restriction des postes de praticiens conseils, les indicateurs retenus, montrent que le Titanic administratif maintient son cap et qu'il convient de rester vigilants sur la place que pourrait occuper à moyen terme dans la future COG le service médical.

La situation est suffisamment préoccupante pour que nous sollicitons auprès de vous-même et du Directeur délégué aux opérations une réunion à brève échéance.

Bien à vous.

Eric GAUTRON

Secrétaire Général



Hélène AZOURY

Secrétaire Général Adjointe



## COVID OU PAS, LE TÉLÉTRAVAIL PREND PEU D'ESSOR

### DOSSIER DE L'INFO MILITANTE FO 28 JANVIER 2022

*Sous l'effet conjugué du travail à domicile imposé par la crise sanitaire et de la signature en novembre 2020 d'un accord national interprofessionnel (ANI) cadrant le télétravail, la négociation sur cette nouvelle organisation du travail progresse lentement en entreprise. Sur les dix premiers mois de 2021, 2 720 accords ont été conclus sur ce thème, soit une augmentation de 27 % en un an, selon le ministère du Travail. Mais une récente étude de l'ANACT démontre que les employeurs restent encore globalement prudents, voire réticents, à l'idée de développer le télétravail plus de deux jours par semaine. Dans ces accords 2020, l'éligibilité au télétravail se fait en majorité sur la base des métiers et non des activités « télétravaillables ». Et la mise en place du télétravail y est assortie de modalités contraignantes de contrôle du temps de travail et de pause. L'expérience du télétravail en temps de crise n'a pas levé les craintes des entreprises de perdre en productivité et en contrôle.*

Durant la première semaine de ce mois de janvier, 29 % des salariés étaient au moins partiellement en télétravail et 60 % des salariés pouvant facilement télétravailler l'ont fait, selon un sondage Harris Interactive réalisé pour le ministère du Travail. Quant au nombre de jours télétravaillés, il était de 3,3 jours par semaine. Ce sont peu ou prou les mêmes statistiques qu'en décembre dernier, malgré l'injonction du gouvernement de renforcer le télétravail après les

fêtes pour lutter contre le variant Omicron du Covid-19.

Ces dernières années, si la part des télétravailleurs parmi les salariés est restée globalement stable hors les périodes de confinement, le nombre de jours télétravaillés a plus que doublé. Ainsi, selon une enquête CSA pour Malakoff Humanis réalisée en février 2021, près d'un salarié sur trois (31 %) était en télétravail à temps complet ou partiel fin 2020, en moyenne 3,6 jours par semaine. Avant la

crise sanitaire, en novembre 2019, 30% des salariés étaient déjà télétravailleurs, mais sur un nombre de jours réduit à 1,6 par semaine.

### **Le salarié doit être volontaire**

Il est indéniable que la crise sanitaire liée au Covid-19 a donné un coup d'accélérateur au télétravail, après que la plupart des salariés se sont vu imposer le travail à domicile lors du premier confinement au printemps 2020. Cette situation exceptionnelle a permis de lancer enfin, en novembre 2020, la négociation d'un accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail, revendication portée depuis plusieurs années par FO. L'objectif de la confédération était que soit clarifié le cadre législatif du télétravail, que les salariés soient protégés et leurs droits confortés.

Après avoir traîné des pieds pour ouvrir cette négociation, le patronat avait fait volte-face et avait imposé un calendrier très resserré en raison du contexte sanitaire. Un ANI pour une mise en œuvre réussie du télétravail a été conclu le 26 novembre 2020 après une négociation express de trois semaines. Il a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales à l'exception de la CGT.

Sur le fond, ce texte clarifie le cadre du télétravail, qu'il soit classique ou lié à une situation exceptionnelle (dont pandémie), en complétant l'ANI de 2005. Parmi les avancées revendiquées par FO, l'ANI acte que le télétravail dit classique ne peut pas être imposé et doit reposer sur le volontariat du salarié. Un refus ne peut pas être un motif de rupture du contrat de travail. Le texte garantit aussi la réversibilité, permettant au salarié qui le souhaite de revenir travailler dans les locaux de l'entreprise.

Autre point important, la fréquence du télétravail doit être décidée entre l'employeur et le salarié, cela notamment pour préserver un lien social. Il rappelle également le droit à la déconnexion et précise que les frais professionnels sont à la charge de l'employeur.

Dans la fonction publique, pour les trois versants, un accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail a été signé par tous les syndicats en juillet 2021. Lui aussi acte notamment le nécessaire volontariat de l'agent.

### **Moins de 3 % des accords et avenants signés en 2020 mentionnent le télétravail**

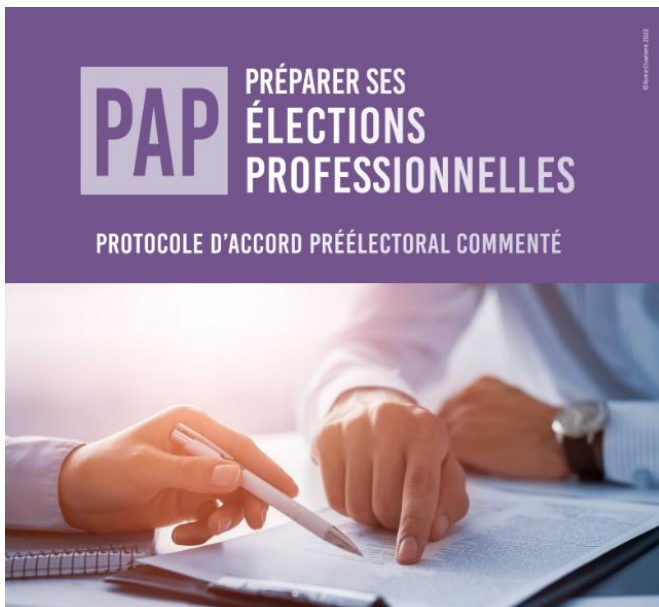
Les entreprises et les branches sont encouragées à négocier sur le télétravail, même si cela n'a rien d'obligatoire. À défaut d'accord collectif, les dispositions contenues dans l'ANI s'appliquent, ce dernier ayant été étendu en avril 2021. Le dialogue social progresse doucement. Selon le ministère du Travail, 2 720 accords ont été signés en 2021, contre 1 980 en 2020. À la suite du premier confinement lié au Covid, de nombreuses entreprises ont négocié leur premier accord de télétravail ou renégocié l'accord existant, constate l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) dans une étude publiée en novembre et portant sur les accords signés en 2020. Elle précise toutefois que la tendance était déjà à la hausse depuis 2018 (+ 30% annuels). Au total, les textes mentionnant le télétravail représentent cependant moins de 3 % des accords et avenants signés cette année-là.

Sur le profil des entreprises, les accords concernent d'abord, en proportion, celles de 50 à 250 salariés (40 %). Viennent ensuite celles de moins de 50 salariés ou de 250 à 1 000 salariés (25 % chacune), puis les plus de 1 000 salariés (10 %).

En termes de secteurs d'activité, les accords concernent d'abord l'industrie manufacturière et les activités spécialisées scientifiques et techniques (16 %), puis les activités financières et d'assurance (11 %) et l'automobile (11 %).

Les auteurs de l'étude ont analysé une quarantaine d'accords. Pour beaucoup de négociateurs, le cœur du sujet porte sur les différents types de télétravail (occasionnel, régulier, exceptionnel, flexible), les formules privilégiées (c'est-à-dire le nombre de jours autorisés) ainsi que sur l'articulation entre télétravail et temps partiel ou déplacements, constatent-ils. Ils identifient quatre profils d'employeurs : les réticents, les prudents, les convaincus et les expérimentateurs. Et globalement, les accords de type « réticents » ou « prudents » restent majoritaires en 2020 puisqu'un tiers des accords se limitent à un jour de télétravail maximum par semaine et la moitié à deux jours.





## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

### PUBLICATION DU GUIDE FO PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL COMMENTÉ

Le Secteur de la Négociation collective et des rémunérations de FO a rédigé un guide PAP FO pour accompagner les camarades chargés de négocier le protocole d'accord pour les élections professionnelles relatives au renouvellement des CSE.

Vous le [trouvez ici](#) dans son intégralité, accompagné de commentaires et conseils FO.



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

8 février 2022 :  
RPN RSO

10 février 2022 :  
RPN Convention collective  
des Praticiens Conseils

17 février 2022 :  
RPN Négociation salariale

CPNI Agents de Direction  
(réunion avec les OSN ADD  
sur l'élection ADD à la  
CPNI)

#### NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX  
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

