



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

La lettre de La Michodière

N°06-2022 – 10 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

UNE SEULE REVENDICATION : L'AUGMENTATION GÉNÉRALE DE LA VALEUR DU POINT

Le SNFOCOS avec l'ensemble des organisations syndicales **continue d'exiger la revalorisation de la valeur du point**, là où l'employeur et les pouvoirs publics n'ont accordé qu'une enveloppe minime pour rattraper les plus bas salaires. Si l'idée est louable, elle n'est pas suffisante. D'abord parce que si nos salaires avaient augmenté de manière générale ces dernières années, nous n'en serions pas à devoir rattraper des salaires sous le SMIC.

Ensuite parce que **nous ne pouvons pas nous satisfaire d'un coup de pouce à seulement 20% des salariés de la Sécu**. Nous le répétons depuis des mois durant la négociation sur les salaires, et depuis des années à chaque NAO, il faut augmenter la valeur du point et faire ainsi bénéficier d'une **hausse de salaire générale l'ensemble des salariés**.

La mobilisation des salariés lors des grèves suivies et nos demandes répétées de cette mesure générale d'augmentation font aujourd'hui dire aux directeurs des organismes de la Branche maladie notamment, qu'ils ne peuvent soutenir les propositions de l'UCANSS dans la négociation salariale. On entend circuler d'autres alternatives comme une prime exceptionnelle ou l'augmentation de la prime d'intéressement. Hélas ce ne sera pas non plus suffisant et cela ne répondra toujours pas à la seule revendication qui doit être entendue : **l'augmentation générale des salaires par l'augmentation de la valeur du point**.

Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG

Une seule revendication : l'augmentation générale de la valeur du point

Page 2 : Salaires

Communiqué intersyndical du 8 février

Pages 3 et 4 : RSO

Fin de négociations au niveau national, place aux déclinaisons locales

Page 4 :

Complémentaire santé

Page 5 :

Webinaire AESIO

25 février 2022

Principes généraux de la démarche de prévention

Page 6 : Agenda

SALAIRES

COMMUNIQUÉ INTERSYNDICAL DU 8 FÉVRIER 2022



COMMUNIQUE

Le mercredi 3 février 2022, les Fédérations CGT, FO, CFTD, CFTC, CFE-CGC et SUD se sont rencontrées suite aux annonces de l'UCANSS du 18 janvier 2022 et dans le cadre de la préparation de la prochaine RPN du 17 février 2022.

Comment le Ministère peut-il demander aux Fédérations syndicales d'entériner une mesure salariale pour seulement 20% des agents de l'institution alors que plus de 50% d'entre eux ont perçu la fameuse prime « inflation » au mois de janvier ?

Prime inflation qui a été versée à 38 millions de français sur ordre du gouvernement et c'est ce même gouvernement qui nous impose de continuer à subir la RMPP ?

Ce refus obstiné ne peut s'expliquer que dans le cadre des politiques de rigueur que nous subissons dans l'institution.

Quotidiennement, les syndicats dans les organismes interviennent pour dénoncer la dégradation des conditions de travail, due notamment aux suppressions d'effectifs, qui s'est aggravée avec la gestion de la crise sanitaire qui nous incombe.

C'est dans ce contexte que les Fédérations CGT, FO, CFTD, CFTC, CFE-CGC et SUD disent : STOP ça suffit !

Le quoi qu'il en coûte du gouvernement, c'est la Sécurité sociale et son personnel qui en subissent les conséquences, il faut renverser la vapeur !

C'est pourquoi le 17 février 2022, le gouvernement doit donner les moyens pour permettre une augmentation collective des salaires qui pour les Fédérations doit se traduire par une augmentation significative de la valeur du point.

Nous vous invitons à continuer de signer et faire signer la pétition unitaire d'ici à la prochaine RPN.

En tout état de cause, si nous n'obtenons pas satisfaction à cette légitime revendication le 17 février, ce sera auprès de notre Ministre de tutelle, Olivier VERAN que nous irons la chercher.

Paris, le 8 février 2022.

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



RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ORGANISMES

FIN DE NÉGOCIATIONS AU NIVEAU NATIONAL, PLACE AUX DÉCLINAISONS LOCALES

Le mardi 8 février 2022 s'est tenue la dernière réunion de (re)négociation des accords régissant la responsabilité sociale des organismes. Trois textes émergent et seront soumis à la signature des organisations syndicales à compter du 22 février prochain :

- L'accord socle est celui relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Si c'est le texte le plus volumineux, c'est aussi probablement le plus décevant, notamment car il contient pour l'essentiel des déclarations d'intention sans valeur contraignante. C'est davantage un schéma directeur des ressources humaines qu'un texte créateur de droits. Parmi les timides avancées, nous soulignerons toutefois l'obtention de dispositions en matière d'accès à la formation professionnelle. D'une part, le texte dispose que l'employeur « prend toute mesure visant à favoriser et organiser le départ en formation des salariés [n'ayant suivi aucune action de formation depuis 4 ans]. D'autre part, nous avons obtenu qu'en cas de souhait de mobilité interne, l'employeur prévoit un plan de développement des compétences pour permettre l'acquisition du socle nécessaire à la réalisation du projet professionnel. Nous regrettons toutefois que ce droit soit laissé à l'appréciation de l'employeur puisque, selon le texte, il est nécessaire que l'employeur donne son assentiment au projet du salarié, de quoi craindre des décisions arbitraires.

Une autre mesure est présentée comme une ouverture par l'employeur, mais laisse un goût d'inachevé : l'accord prévoit le bénéfice « *du remboursement des frais de garde réellement engagés dans la limite de 20 euros/journée de formation, en compensation des frais de garde supplémentaires d'un ou plusieurs enfants de moins de 20 ans* » seulement si les enfants sont en situation de handicap ou relèvent d'une affection de longue durée.

Enfin, une mesure intéressante est instituée au profit des salariés à temps partiel s'occupant d'un enfant en situation de handicap. L'accord précise d'abord que jusqu'au 20 ans de l'enfant, ils peuvent, sous certaines conditions et sur demande à la CAF, bénéficier d'une validation de trimestres de retraite de base au titre de l'Assurance Vieillesse du Parent au Foyer (AVPF). L'avancée obtenue consiste pour ces salariés à bénéficier, sur leur demande, d'une prise en charge par l'employeur des cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire sur une base temps plein, dans la limite toutefois de 4 ans. Cette durée s'explique par la durée de l'accord mais nous avons obtenu que la durée d'effet soit de 4 ans, y compris si la demande est faite peu avant le terme de la validité de l'accord.

- L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une nouveauté, mais il reprend pour l'essentiel des dispositions prévues dans l'ancien accord RSO. Le principal regret du SNFOCOS réside dans le refus du COMEX d'étendre aux hommes le congé maternité conventionnel, alors même que l'accord prône l'égalité de traitement et la non-discrimination entre les femmes et les hommes.

Ceci étant dit, certaines formulations interrogent et laissent penser que l'accord pourrait inspirer des mesures de discrimination positive et/ou de quota au motif que l'accord dispose que « *le régime général se fixe comme objectif d'avancer collectivement vers plus de parité entre les femmes et les hommes : pour l'ensemble des métiers ; au sein des organismes vers une parité des équipes à tous les*

niveaux hiérarchiques, y compris dans les comités de direction. » Cela interroge car le texte prône dans le même temps le recours à des libellés neutres, non genrés et non discriminatoires dans les offres d'emploi. La conciliation entre ces prescriptions pourrait être source de débats...

- Enfin, l'accord relatif à l'aménagement des fins de carrière. Sur ce texte, probablement encore davantage que sur les autres, la position du COMEX était de privilégier un statu quo. Finalement, nous pouvons accueillir favorablement la possibilité qui sera offerte de bénéficier, sur demande, d'une monétisation des droits acquis sur le CET. Nous regrettons toutefois que cette faculté limitée à un droit équivalent à 60 jours maximum, ne soit pas étendue aux congés de fin de carrière et ne s'applique pas aux congés payés principaux.

Si le COMEX, malgré les demandes répétées, n'a pas accédé à la demande visant à étendre aux cadres dirigeants l'accès à la prise en charge des cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse en cas d'exercice à temps partiel/réduit, il a étendu la possibilité aux salariés au forfait dès lors que leur temps de travail correspondra(it) à 3/5 du nombre de jours correspondant à un forfait annuel complet.

Le COMEX a également refusé de porter l'indemnité de départ en retraite de 3 à 6 mois.

L'UCANSS devrait apporter quelques corrections aux projets.

Pour le SNFOCOS, la correction majeure sera d'intégrer une clause permettant la prise en charge des cotisations (tant au profit des salariés bénéficiaires de l'AVPF que pour ceux à temps partiel/réduit) et la monétisation du CET au-delà du terme des accords et ainsi éviter l'effet couperet pouvant dénaturer l'esprit des textes.

Pour le reste, il appartiendra à chaque organisme local de décliner et de reprendre dans un accord local les dispositions inscrites dans ce texte, et d'y revendiquer des droits nouveaux pour que le COMEX se rende compte qu'il doit faire évoluer sa doctrine.

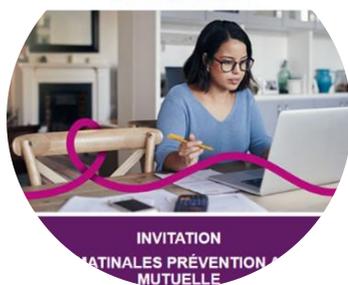
Chafik EL AOUGRI, Secrétaire National du SNFOCOS en charge des affaires juridiques, de la formation professionnelle et de l'assurance santé complémentaire



COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

C'était une demande du SNFOCOS, afin que tous les salariés de la Sécu, qui possèdent le même contrat de complémentaire santé, profitent aussi des mêmes services, celui de « deuxième avis médical » va maintenant aussi profiter aux salariés couverts par Aésio Mutuelle. Nous saluons cette initiative et nous continuons à faire progresser vos droits.

Aésio mutuelle et [deuxiemeavis.fr](https://www.deuxiemeavis.fr) ont conclu un partenariat. Dans ce cadre, les salariés et anciens salariés de la Sécurité sociale couverts par une complémentaire santé Aésio mutuelle peuvent depuis le 1er janvier dernier, demander un avis complémentaire pour tout problème de santé sérieux (orthopédie, endométriose, cancérologie, etc.), auprès d'un des 250 médecins experts référencés sur cette plateforme, sans avance de frais ni reste à charge.



PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION

WEBINAIRE LE 25 FÉVRIER 2022

Dans le cadre du cycle « **Les Matinales Prévention AÉSIO mutuelle** », notre partenaire **AÉSIO** organise un webinaire :

LE VENDREDI 25 FÉVRIER 2022 DE 9H À 11H

dédié aux

9 PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION, EN LIEN AVEC LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

[Cliquez ici pour vous inscrire](#)

Obligation réglementaire issue du code du travail, la mise en œuvre des 9 principes généraux de prévention est avant tout une méthode d'analyse et d'action sur les risques professionnels.

A l'heure de l'évolution d'un certain nombre de textes réglementaires liés à la loi Santé au travail 2021, quelle est l'articulation entre cette méthode, le DUERP, et les nouvelles exigences ?

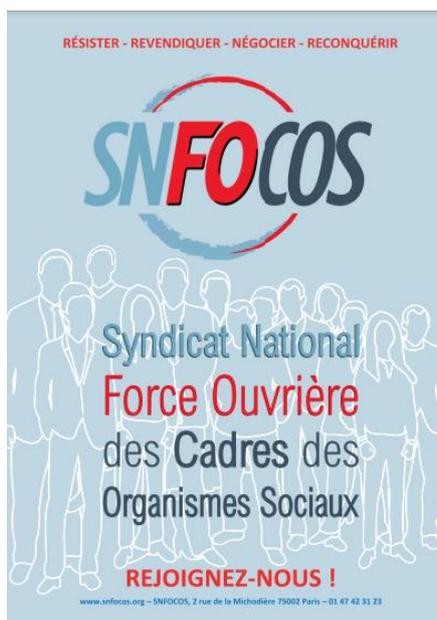
Nous verrons ensemble cette méthode dans le détail et quelles bonnes pratiques peuvent-être mises en place pour répondre de manière pratique aux obligations, anciennes et nouvelles, afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et nos entreprises.

Lors de ce webinaire, David Malartre, Intervenant en Prévention Des Risques Professionnels au sein du cabinet CAPICONSULT, abordera avec vous :

1. Les 9 principes généraux de prévention
 - Obligation réglementaire
 - Méthode des 9 principes
2. 9 principes et DUERP
 - Les 2 principes en lien direct avec le DUERP
 - Conséquences en pratique
3. Le DUERP et les évolutions liées à la loi Santé au travail 2021
 - Textes et principes du DUERP
 - Quelques bonnes pratiques
 - Impacts de la loi Santé au travail 2021

Si le thème vous intéresse n'hésitez pas à vous inscrire, si vous ne pouvez pas y participer le jour même, le fait d'être inscrit vous permettra d'avoir accès au replay

Retrouvez toutes nos parutions sur le site www.snfocos.org



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

17 février 2022 :
RPN Négociation salariale

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

22 février 2022 :
RPN Travail à distance
Bilan

25 février 2022 :
Webinaire AESIO
Principes généraux de
la démarche de
prévention

NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



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

