

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

La lettre de

La Michodière

N°20-2023 - 8 juin 2023

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



IL Y A UNE DIFFÉRENCE ENTRE SALAIRE ET RÉMUNÉRATION. POUR LE SNFOCOS, ELLE EST MAJEURE

Après plusieurs séances de renégociation sur l'intéressement, nous avons pu participer activement à l'évolution du texte et notamment des annexes techniques qui comportent des objectifs cibles qui ne pouvaient pas échapper à notre vigilance.

Nous sommes toujours dans la construction de droits et la fixation de garanties, y compris sur des textes que techniquement ne nous signerons pourtant pas.

C'est le cas de l'intéressement. Qui aujourd'hui parmi les salariés ne regarde pas le bas de son bulletin de salaire pour en vérifier (apprécier ?) le montant qui représente un prorata de mois de salaire ? Eh bien, pas tout à fait justement.

D'abord parce que nous ne pouvons pas parler de salaire lorsque son montant échappe aux cotisations qui ne produisent pas de droits collectifs ou même individuels à la retraite. Ce sont 2% de la masse salariale qui échappent ainsi à l'équilibre des finances notamment de notre chère Sécurité sociale.

Le SNFOCOS tient à rester le syndicat de la fiche de paye et donc du salaire.

Aucune prime non socialisée et fiscalisée ne peut remplacer le salaire.

Aujourd'hui, notre priorité reste la revalorisation du point et le rebasage majoré de nos coefficients par la refondation des trois classifications.

Les sirènes de l'intéressement ne doivent pas nous en détourner, surtout lorsque nous sommes en enveloppe limitative fermée.

SOMMAIRE

Page 1: Edito du SG

Il y a une différence entre salaire et rémunération. Pour le SNFOCOS, elle est maieure

Pages 2 à 4 : Intéressement 2023-2026 Deux dernières séances partiellement satisfaisantes

Pages 5 et 6 : Salaires courrier interfédéral à l'attention de Monsieur le Ministre François Braun pour une demande de rencontre

Pages 7 et 8 : Branche Famille

Rencontre SNFOCOS – DG de la CNAF

Page 9 : Mobilisation contre la réforme des retraites

Retour en images sur la mobilisation du 6 juin 2023

Page 10: Le CSE

Appel à légiférer pour que l'économie ne prenne pas le pas sur la santé et la sécurité

Page 11 : Infos' Cadres N° 5 du 23 mai 2023

Page 12 : Communiqué FO du 1er juin 2023

Annonce

gouvernementale : un pas supplémentaire dans l'étatisation de la Sécurité sociale!

Page 12 : Jurisprudence Page 13 : Agenda

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

INTÉRESSEMENT 2023-2026

DEUX DERNIÈRES SÉANCES DE NÉGOCIATION PARTIELLEMENT SATISFAISANTES

Le SNFOCOS partage, avec la Fédération FO et d'autres Organisations Syndicales Nationales, la priorité absolue de négocier rapidement sur les salaires 2023 et notamment la valeur du point. Toutefois, attachés aux modalités de fonctionnement des caisses et à la définition des objectifs annuels demandés à nos collègues, nous avons participé à la négociation du texte de l'accord et à celle des objectifs proposés par les Caisses Nationales pour l'année 2023/2024, les 16 et 17 mai derniers.

En préambule de la séance finale du 17 mai, Madame BERTIN, Directrice de l'UCANSS a annoncé la mise à la signature jusqu'au 23 juin d'un accord d'intéressement finalement triennal, reposant toujours sur la distribution possible d'un montant de 2,5 % de la masse salariale annuelle et intégrant logiquement les personnels de la Caisse Nationale Solidarité Autonomie dans le champ de l'accord national. Cette dernière démarche est importante puisque l'activité de la CNSA est uniquement nationale. Dès lors, les parts locale et nationale d'intéressement se trouvent ainsi modifiées :

- 55 % pour la part locale contre 60 % antérieurement (58 % avec la seule intégration CNSA)
- 45 % pour la part nationale contre 40 % auparavant

Les Organisations Syndicales Nationales, devant la difficulté d'atteinte de certains objectifs, ont souhaité accroître la part nationale avec une écoute sur ce point.

1 – Un accord national progressant trop légèrement dans son caractère contractuel et la prise en compte des demandes syndicales

Pour le SNFOCOS, nous regrettons que la part de masse salariale qui avait été demandée quasi unanimement à 3 % n'ait pas été acceptée par le COMEX, ce qui aurait apporté une symbolique de considération accordée aux personnels sur une évolution de ce dispositif de rémunération annexe mais complémentaire. Il avait pourtant été rappelé pendant la négociation, notamment par le SNFOCOS, que pour la dernière année 2022, une part supplémentaire d'intéressement avait pu être débloquée avec l'accord du Ministère dans un contexte budgétaire rendu pourtant encore plus difficile par nos nombreuses prestations supplémentaires accordées au public.

La prolongation du caractère triennal de l'accord permettra certes d'envisager de nouvelles négociations dans trois ans, même si les organisations syndicales nationales avaient également étudié un accord quinquennal en début de négociation.

Le texte de l'accord nous a été transmis et reprend seulement une séance de négociation annuelle des résultats de l'intéressement de l'année précédente avec les Organisations Syndicales Nationales. Le SNFOCOS avait insisté sur le caractère contractuel du protocole dans toutes ses dispositions et annexes. Nous avions exprimé le souhait de pouvoir échanger deux fois sur les neutralisations et adaptations annuelles nécessaires des objectifs qui sont fixés une année auparavant. Donc, pour nous, le caractère contractuel de ces objectifs entre les Caisses Nationales et les Organisations Syndicales Nationales ne paraît pas assez souligné.

En dépit de ces insuffisances des progrès attendus dans le protocole national, nous remarquons en revanche l'effort global des Caisses Nationales sur la détermination des objectifs d'intéressement 2023-2024.

2 – Des efforts certains des Caisses Nationales sur les prochains indicateurs annuels

Ils portent majoritairement sur la réduction ou au moins le maintien d'un nombre d'une dizaine d'indicateurs (sauf Famille et Retraite) issus des futures COG, ce qui en facilitera la compréhension pour nos collègues. Dans la majorité des cas, leur niveau d'exigence est adapté à la sortie de crise COVID (notamment ACOSS et URSSAF) ou encore à la situation contextuelle ou législative de la branche (notamment Maladie et Retraite). Il est à noter que l'indicateur égalité hommes/femmes, indicateur souhaitable mais dont le contenu est sujet à discussion dans l'Institution car trop centré sur les équipes dirigeantes, a été retiré par la branche Retraite.

Pour l'ACOSS Caisse Nationale, Monsieur GUILLEMOT a confirmé le maintien des dix indicateurs part nationale, avec deux retraits liés aux taux de dématérialisation des volets sociaux CESU et de couverture employeur en cumul. Les deux ajouts tirent les conséquences de la fin de la crise COVID en portant une nouvelle attention au taux de réduction du stock de créances en montant et à la progression du taux de contrôle des cotisations liquidées en métropole. Cependant, la tension rencontrée depuis des mois avec les contrôleurs et inspecteurs de recouvrement sur leur charge de travail et leur reconnaissance, a été rappelée et risque d'être accrue.

Pour les URSSAF régionales, la non-reconduction des deux indicateurs crise COVID s'ajoute à deux autres suppressions d'indicateurs concernant les travailleurs indépendants et très petites entreprises (taux de dématérialisation des paiements travailleurs indépendants, taux de redressement positif TPE et PME) et au taux de mise à jour des données sous 15 jours.

Ces évolutions reprennent la logique d'adaptation à la sortie de crise COVID. En revanche, l'index Responsabilité Sociale des Organisations est adapté avec moins de cohérence puisque le résultat 2023 sera comparé sur les dépenses énergétiques à celles de 2021, marqué par la généralisation du travail COVID. Cette remarque vaut malheureusement pour plusieurs branches.

La CNAM a énoncé d'emblée pour toute la branche Maladie une volonté de fixer des objectifs adaptés et cohérents pour tenir compte du rétablissement constaté des résultats de service depuis le début 2023. Cette affirmation semble globalement respectée. La CNAM a également placé certains nouveaux objectifs qui pourraient être difficiles à atteindre dans certains territoires (accès aux médecins traitants pour patients ALD) dans la part nationale où elle a ajouté certaines expérimentations (taux de cartes vitales dématérialisées). Cette évolution est positive.

Pour les parts locales des CPAM, une certaine stabilité des objectifs apparaît (MISAS, C2S, téléservices, délais IJ, dépistages des cancers, validation des comptes). Mais nous avons également fait observer les difficultés de traitement des dossiers AT/MP ou de l'objectif « rendez-vous téléphonique » dans de nombreuses caisses.

Les parts locales des DRSM, en fonction des effectifs limités en médecins conseils, sont en partie centrées sur le développement de démarches assez incertaines comme l'outil MATIS ou les actions de contrôle médical sur les indemnités journalières et les accidents du travail.

Le SNFOCOS a exprimé en séance une alerte sur le niveau des effectifs COG actuellement non confirmé en mai pour cette branche, la plus importante en nombre d'agents. Nous avons insisté sur la nécessité de respecter les affectations envisagées dans la COG sur les missions nouvelles et donc les objectifs nouveaux d'intéressement, pour laisser aux personnels la chance suffisante d'atteindre les objectifs COG et

intéressement avec un aléa qui doit rester raisonnable et donc atteignable. Ainsi, le taux de satisfaction des professionnels de santé pourrait être difficile à maintenir dans le contexte actuel.

Madame BLANC a reconnu que les moyens en personnels étaient effectivement le sujet sensible à ce moment de l'année et de la négociation de la COG, tout en rappelant que les Caisses ont reçu une feuille de route en mars qui comprend l'essentiel des priorités annuelles.

A la suite de nombreuses discussions sur le retour dans les indicateurs du taux de décroché brut des PFS, la CNAM l'a justifié par la fin annoncée de la crise COVID et du dispositif de dissuasion introduit à cette occasion, mais aussi par l'analyse des premiers résultats constatés en 2023. Pour le SNFOCOS, tout dépendra néanmoins du nombre d'appels réellement reçus par toutes les plateformes qui ont connu des déviations d'appels d'autres Institutions ces trois dernières années.

La situation de la branche Famille a suscité beaucoup d'observations des Organisations Syndicales Nationales, notamment un soutien unanime à toutes les équipes d'agents, de cadres et de direction marquées par la non-certification des comptes qui vient d'être prononcée le 16 mai dans un contexte de forte évolution indéniable des services rendus dans le cadre du COVID et aussi de baisse des effectifs.

La CNAF dont les résultats d'intéressement 2022 sont les plus faibles, a pourtant choisi le nombre le plus élevé d'indicateurs (13 au plan national et 14 au plan local).

Monsieur LAPORTE, représentant de la CNAF a voulu valoriser la diminution des seuils d'atteinte de 4 objectifs locaux dans les indicateurs métiers (taux d'appels téléphoniques, contrôles sur place et contrôles sur pièces : - 15 %, validation des comptes). Mais suffira-t-elle à permettre à tous les personnels de progresser dans les résultats de l'intéressement 2023 ?

Pour le SNFOCOS, la question des moyens et probablement les adaptations ou neutralisations d'objectifs seront essentielles.

Pour la branche Retraite, Madame SALA MADOUNGOU, Responsable du département contrôle de gestion de la CNAV, a souligné la diminution de 3 objectifs avec 14 indicateurs en 2023. Elle a insisté sur la prise en compte de la situation actuelle des stocks et traitements de dossiers, avec une diminution de l'indicateur de qualité IQPN et la prise en compte des délais actuels de traitement des dossiers de droits propres pour fixer les indicateurs de délais 2023.

Toutefois, plusieurs OSN ont rappelé que la réforme des retraites, dont les décrets ne sont pas parus, ne permet pas de réaliser la formation nécessaire des personnels, alors qu'une décision de blocage des dossiers à effet du 1^{er} septembre 2023 a été prise.

La représentante de la CNAV a alors indiqué en réponse une volonté du Comité de direction de la CNAV d'adapter la hauteur des objectifs d'intéressement en fonction des résultats de la réforme, sans pouvoir faire évoluer les premières propositions d'indicateurs déjà validées par la Direction de la Sécurité Sociale.

La négociation avec les OSN des résultats constatés reste un élément contractuel qui doit être rappelé. Nous serons vigilants.

Pour la Délégation du SNFOCOS : Thierry GALISOT et Karim LARNAOUT

SALAIRES



COURRIER INTERFÉDÉRAL À L'ATTENTION DE MONSIEUR LE MINISTRE FRANÇOIS BRAUN POUR UNE DEMANDE DE RENCONTRE















Ministère de la Santé et de la Prévention À l'attention de Monsieur François BRAUN Ministre de la Santé et de la Prévention 14 Ave Duquesne 75350 PARIS

Paris, le 31 mai 2023

Monsieur le Ministre,

L'ensemble de nos fédérations CFTC, CGC, CFDT, CGT, FO et l'UNSA, représentant le personnel des organismes de Sécurité sociale, souhaitent vous alerter sur les situations de blocage que connaissent les négociations sociales et salariales dans notre branche professionnelle.

L'année 2022 s'est soldée par une réponse très partielle à la perte de pouvoir d'achat avec une revalorisation tardive et tronquée de la valeur du point de + 3,5% au 1^{er} octobre 2022 (soit +0,9% en année pleine), ce qui correspond à un décrochage de la masse salariale de 180 millions d'Euros pour une inflation de 5.9 %.

L'année 2023 a quant à elle débuté par un refus de négociation salariale jusqu'à la signature des COG de toutes les branches de la Sécurité sociale ce qui ne devrait pas intervenir avant la fin de l'été prochain.

Par ailleurs, la DSS, le COMEX et l'Ucanss n'envisagent l'ouverture des négociations sur la refonte et la revalorisation des classifications des emplois et des rémunérations des trois conventions collectives qu'en 2024 avec prise d'effet éventuelle en 2025.

Enfin, le régime de la complémentaire santé obligatoire fait récemment l'objet d'une négociation pour rééquilibrer les comptes très affectés et dégradés par entre autres le 100% santé, le « quoi qu'il en coûte Covid » et son report de soins, et par le transfert prégnant de l'AMO à l'AMC.

Là encore, la tutelle n'a pas prévu de fléchage budgétaire pour accompagner l'inflation des frais de santé et le COMEX, sans mandat, est en train d'organiser des arbitrages en gestion de la pénurie qui vont faire peser le rééquilibrage financier sur seuls les salariés par l'augmentation de cotisations prélevées sur leur salaire.

Face à ces constats, nos fédérations et organisations syndicales s'accordent unanimement à dire que :

 La compensation de la perte du pouvoir d'achat passe par une augmentation significative de la valeur du point au 1^{er} janvier 2023 qui a minima, tienne compte du niveau d'inflation;















- Les négociations portant sur les trois classifications des emplois et des rémunérations, Employés et Cadres, Praticiens Conseils et Agents de Direction, doivent être réouvertes avec l'octroi d'une enveloppe budgétaire permettant entre autres, la revalorisation des coefficients, la reconnaissance des compétences et le déroulement de carrière (l'une d'elle n'ayant pas été revalorisée depuis 20 ans);
- Le régime des complémentaires de santé obligatoires se rééquilibre par une répartition de la cotisation 60% Employeur et 40% Salariés avec un budget complémentaire de 34 millions d'Euros soit 0,6% de la masse salariale.

Compte tenu de l'urgence de la situation, les fédérations CFTC, CGC, CFDT, CGT, FO et UNSA demandent, Monsieur le Ministre, à vous rencontrer le 22 juin 2023 à partir de 14h00.

Dans l'attente de votre confirmation, veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, nos sincères salutations.

Patrick LAVAUD Président Fédération CFE-CGC Sécurité Sociale

_9=1

Florence PUGET Secrétaire Nationale Fédération CFDT PSTE

god -

Denis LALYS Secrétaire Général FNPOS CGT

Frédéric BELOUZE Secrétaire Général

CFTC fédération PSE

Bruno GASPARINI Secrétaire Général SNFOCOS Laurent WEBER Secrétaire Section Fédérale FEC-FO Organismes Sociaux

Vincent LEPRINCE Secrétaire UNSA ADOSS

Copie à :

- Monsieur Gabriel ATTAL, Ministre de l'Action et des Comptes publics,
- Monsieur Jean-Christophe COMBE, Ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des personnes handicapées,
- Monsieur Olivier DUSSOPT, Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion,
- Monsieur Franck VON LENNEP, Directeur de la Sécurité sociale,
- · Monsieur Nicolas GRIVEL, Président du Comex de l'Ucanss,
- Madame Isabelle BERTIN, Directrice de l'Ucanss]

BRANCHE FAMILLE

RENCONTRE SNFOCOS – DG DE LA CNAF

A l'occasion de la venue à Angers de la 1ère Ministre, Elisabeth Borne, du Ministre des Solidarités, Jean-Christophe Combe, du DG de la Cnaf, Nicolas Grivel, et de la Présidente du CA de la Cnaf, Isabelle Sancerni, pour lancer la création du Service Public à la Petite Enfance (SPPE), le SNFOCOS a pu, avec les autres Organisations syndicales représentatives, échanger le 1 er juin avec le DG de la Cnaf dans les locaux de la Caf de Maine-et-Loire.

Nous avons noté le fait que la Présidente du Conseil départemental de Maine-et-Loire se soit vu confier, lors de cette clôture du Conseil National de la refondation, la mission d'évaluer les dispositifs de lutte contre les maltraitances dans les établissements accueillant de jeunes enfants alors que ces structures sont autorisées à recruter sans formation/diplôme qualifiant pour pallier « à l'urgence »...

Le premier axe de l'intervention du SNFOCOS a consisté à s'adresser à Monsieur Grivel en tant que Président du Comex.

Le SNFOCOS a rappelé, une nouvelle fois, ses revendications en matière salariale et d'augmentation de la valeur du point dans un contexte marqué par une inflation galopante et le combat sur la Réforme des retraites.

Le SNFOCOS a ainsi appuyé le constat désastreux de la situation des salariés de la Sécurité sociale : nombre de salariés font des choix parfois douloureux pour boucler leur fin de mois, de plus en plus ouvrent des droits à la PPA... la précarité s'installe de manière pérenne pour des salariés en charge du traitement de cette même précarité pour les allocataires ...un comble !

Le SNFOCOS a réaffirmé que les Cadres étaient « sous-payés ». Ceux-ci sont les « victimes » du manque de reconnaissance salariale depuis plus d'une décennie, les oubliés des mesures salariales fléchées à un niveau tel que le tassement hiérarchique ajoute de la démotivation ... tout cela en subissant, également, de plein fouet le contexte inflationniste actuel. La non prise en compte par la Tutelle de cette situation est insupportable, tout comme le fléchage récent, et en deçà, des mesures salariales dans la Sécurité sociale avec celle de la Fonction publique.

Le SNFOCOS a répété que le compte n'y était pas, et loin de là!

Nous ressentons une absence de reconnaissance salariale à hauteur du travail réalisé par les salariés de la Sécurité sociale, notamment avec l'incarnation de leur rôle d'amortisseur social tant mis en exergue lors de la « période Covid », et en écho avec les remerciements de la Tutelle, des Ministres, du DG de la Cnaf.

Cette absence de reconnaissance salariale se couple avec l'absence de reconnaissance, de plus en plus constatée, du statut de Cadre (managers, cadres fonctionnels, cadres experts, cadres managers de projets)

Le SNFOCOS a réaffirmé qu'il ne se résout pas à arbitrer au sein d'enveloppes fermées et limitatives au point d'empêcher l'augmentation des salaires, la renégociation de nos trois classifications et l'augmentation du financement de l'employeur de 50 à 60% pour nos complémentaires santé.

Sur ce dossier des prochaines négociations « Classification » à venir, le SNFOCOS a redit le lien incontournable entre son éventuelle signature et une enveloppe budgétaire mise sur la table des négociations à la hauteur des enjeux (cf. Edito de la LM diffusée le jour cet entretien).

Le SNFOCOS a rappelé ses actions, avec la Section Fédérale FO, pour faire bénéficier du Ségur aux Travailleurs sociaux, et assimilés, de la branche (contre-signature en cours du courrier FEC FO-SNFOCOS envoyé pour obtenir réponse et réception d'une délégation).

Le 2^{ème} axe de l'intervention du SNFOCOS a consisté à s'adresser à Monsieur Grivel en tant que DG de la Cnaf. Lors des INC Famille de la COG en cours, le SNFOCOS, par ses déclarations préalables notamment, a alerté la Cnaf sur la situation alarmante des salariés de la Branche, l'inadéquation des moyens humains et matériels avec les missions « Socle » et confiées au fil de l'eau, l'empilement des références règlementaires. La défiance des salariés envers notre système d'information est intenable et ce n'est pas que le résultat de la Réforme des aides au logement. (« on fait du nouveau et on garde l'ancien »).

A la question du SNFOCOS sur le fléchage, ou non des quelques 400 ETP annoncés en plus en fin de prochaine COG, Nicolas Grivel a estimé ce nombre autour de 430 ETP, en CDI. Il a répondu au SNFOCOS que ce nombre excluait les recrutements réalisés et à venir au sein de l'Aripa (nouvelle vague de recrutement vers la cible de 208 ETP avec 51 comptables pour le CBU).

Le fléchage sur de nouvelles missions confiées lors de la prochaine COG (métiers du social ou de l'ingénierie/pilotage pour le Service public de la petite enfance, ...) ou sur les incidences de la non-certification des comptes de la Branche famille justifiée par des défaillances en matière de Contrôle interne, une première depuis 2011 (métiers du Contrôle interne/supervision/contrôle avec accroissement de formalisme) ne peut pas encore être précisé ou infirmé.

Au cours des échanges sur la Réforme du paiement à la source, Nicolas Grivel a fait le constat que notre système actuel était « à bout de souffle » dans la manière dont on rend le service et que cela justifiait son changement.

Nicolas Grivel a également mis en avant les « méthodes Agile », dans la gestion de ce projet et de ceux à venir au sein de la DSI, devant permettre ne pas refaire les mêmes erreurs, il y a un enjeu d'amélioration de la qualité et en réponse à une question du SNFOCOS, le DG a précisé que les moyens affectés au SI seraient en hausse avec la nouvelle COG.

Sur ce point aussi, le SNFOCOS trouve un écho avec ses revendications et alertes restées sans prise en compte et nous sommes confortés dans notre volonté de les réitérer, pendant plus que 40mn, avant la signature prochaine de la COG.

Christophe Rabot, secrétaire national du SNFOCOS en charge de la Branche Famille



MOBILISATION CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES

RETOUR EN IMAGES SUR LA MOBILISATION DU 6 JUIN 2023

A PARIS









EN RÉGIONS









Bruno Gasparini notre SG à Toulon et les délégations du SNFOCOS en régions ...







Bordeaux

Marseille

Retrouvez toutes les photos sur notre compte Flickr



LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

APPEL À LÉGIFÉRER POUR QUE L'ÉCONOMIE NE PRENNE PAS LE PAS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Avec les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, le CHSCT, a été supprimé et remplacé depuis le 1^{er} janvier 2020 par le comité social et économique (CSE). Une Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) est mise en place, de manière obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés. Les règles de désignation des membres, le pouvoir et les modalités de fonctionnement sont bien différents de l'ancienne IRP. Les membres de la CSSCT sont désignés uniquement parmi les membres titulaires ou suppléants de la délégation du personnel du CSE. Ainsi, toutes les missions des anciennes institutions représentatives du personnel sont concentrées sur un nombre restreint d'élus.

Et, le 25 août 2021, la loi Climat impose d'aborder l'impact environnemental de l'activité de l'entreprise ou des projets qu'elle mène lors des consultations du CSE.

Outre l'élargissement d'attributions des CSE, sans compensation en termes de moyens, comment ne pas souligner que les représentants du personnel agissent pour la défense des intérêts matériels et moraux des salariés et qu'il ne devrait pas leur être demandé de co-décider de mesures susceptibles d'opposer le maintien de l'emploi et les préoccupations environnementales ?

Depuis la suppression des CHSCT la manière d'appréhender le dialogue social est fragilisée, notamment sur les questions liées à la santé et sécurité. Dans ce domaine, la proximité avec la réalité du terrain est indispensable et les sujets traités sont de plus en plus nombreux, complexes et techniques. Ils nécessitent un élargissement du champ de compétences des élus. Disposer d'une formation solide devient un enjeu majeur pour que le CSE soit réellement acteur de la prévention.

Un gouvernement du paradoxe : en mai 2022, le ministère des Solidarités et de la Santé est devenu le ministère de la Santé et de la Prévention. En 2023, le projet de loi Plein-emploi comportera plusieurs dispositions pour renforcer les mesures de prévention des accidents du travail (Olivier Dussopt dans Le Parisien, le 4 mars). Ce texte, qui devrait être présenté dans les prochaines semaines, pourrait contenir des mesures sur le dialogue social et le traitement des questions liées à la santé/sécurité.

Ainsi, alors que la prévention est devenue un objectif affiché et un sujet de réflexion important, le CSE peine à assurer totalement le rôle anciennement dévolu au CHSCT. Le traitement des sujets économiques s'impose naturellement et les questions liées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail sont malmenées.

Le constat est sans appel : les craintes exprimées par FO au congrès confédéral en avril 2018 dès les prémices d'un regroupement des IRP au sein d'une instance unique sont confirmées. La baisse de moyens est sans précédent et porte atteinte à la représentation des salariés.

Le SNFOCOS, comme Force-Ouvrière, souhaite une nouvelle intervention du législateur et appelle à repenser les CSSCT à la lumière de ce qui était fait dans les CHSCT.

Jocelyne Lavier d'Antonio, en charge de la protection sociale complémentaire



INFOS' CADRES N°5 DU 23 MAI 2023

BAROMÈTRE APEC

L'APEC a publié son baromètre du 2^{ème} trimestre 2023. Les intentions de recrutement des cadres reculent dans les grandes structures et les PME. Elles sont stables dans les TPE. Les intentions de mobilité des cadres reculent également et ils se disent préoccupés de la situation économique de la France. Ils s'inquiètent également de l'inflation. L'étude ci-dessous.

https://urlz.fr/IP9z

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

La CNIL a publié un plan d'action visant à promouvoir un déploiement de systèmes d'intelligence artificielle respectueux de la vie privée des individus. Elle se penche tout particulièrement sur les questions d'IA dite « générative », telle que ChatGPT. Ce plan d'action s'inscrit sous les nom d'« IA Act », vient de recevoir le premier feu vert du parlement. Détails ci-dessous.

https://urlz.fr/m0oa

PLAN SOCIAL POUR LE CLIMAT

Le règlement UE du 10 mai 2023 crée un fonds social pour le climat européen. L'objectif du fonds est de contribuer à une transition socialement équitable vers la neutralité climatique en atténuant les conséquences sociales de l'inclusion des émissions de gaz à effet de serre générées par les secteurs du bâtiment et du transport routier. Les états membres devront concevoir des « plans sociaux pour le climat ». Détails ci-dessous.

https://urlz.fr/IZPd

HYPER-CONNEXION

BFM Business a partagé les chiffres clés de l'Observatoire de de l'Infobésité et de la Collaboration Numérique (OICN), concernant l'hyper-connexion des salariés. Les chiffres évoqués attestent que ces derniers reçoivent en moyenne 144 mails par semaine, et répondent à 1 sur 2 en moins d'une heure. 31 % des salariés seraient hyper-connectés. L'article ci-dessous.

https://urlz.fr/m0pF



COMMUNIQUÉ FO DU 1er JUIN 2023

ANNONCE GOUVERNEMENTALE : UN PAS SUPPLÉMENTAIRE DANS L'ÉTATISATION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE !

Le ministre délégué aux comptes publics a annoncé différentes mesures en vue de lutter contre la fraude sociale. De quelles fraudes parle-t-on ? Ces annonces sont une stigmatisation accrue des allocataires pour masquer des fraudes bien plus massives.

Celles-ci constituent un pas supplémentaire dans l'étatisation de la Sécurité sociale.

Pour FO, il faut préserver notre modèle social, encore faut-il que ce modèle soit aussi maintenu dans sa gestion paritaire.

La fusion de la carte d'identité avec la carte vitale, aurait pour premier effet d'accroître la mainmise de l'État sur la Sécurité sociale, pourtant historiquement gérée de manière paritaire.

FO s'oppose à cette étatisation rampante de la Sécurité sociale et rappelle que l'un des moyens de « contrôler notre modèle social » est de conditionner les aides publiques aux entreprises et d'arrêter la politique d'exonération des cotisations sociales.

JURISPRUDENCE

La Cour d'appel de Paris condamne une entreprise à verser 600 000 euros de dommages et intérêts à un ancien cadre en raison d'une discrimination syndicale

En l'espèce, un cadre engagé en qualité de chef de service adjoint, a été élu délégué du personnel. Constatant que sa carrière avait cessé d'évoluer depuis son engagement syndical, il saisit les tribunaux.

« De janvier 1994, date de son embauche à 2001, sa rémunération brute annuelle a augmenté d'environ 1,22 % par an et que, de 2001, date de sa première candidature aux élections des représentants du personnel, à 2019, année de son départ à la retraite, cette rémunération a augmenté d'environ 0,98 % par an. »

Le salarié expose également que la discrimination est mise en lumière par la comparaison de sa rémunération avec la moyenne de celles des salariés embauchés à la même date et au même niveau de diplôme que lui : "il était le seul, parmi les salariés de sa génération, à être maintenu au niveau I, alors que la plupart de ses collègues avaient atteint le niveau hors classe".

De plus, le service des ressources humaines lui a adressé un courriel qui mentionne : "Vous êtes prêt à réduire le champ de vos activités syndicales si le poste proposé l'exige" et [qu'à la suite du refus du délégué

syndical, le gestionnaire des ressources humaines lui a indiqué que son régime à 80% était incompatible avec le poste à pourvoir] ». L'obtention de la promotion était donc conditionnée au fait de ne plus être syndicaliste.

Pour rappel: l'interdiction de la discrimination syndicale est inscrite dans le code du travail aux articles L.1132-1 et L.2141-5 du Code du travail.

19 avril 2023-Cour d'appel de Paris RG n° 20/07869

(à retrouver sur le site de FO CADRES)



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

12 juin 2023:

CPP Encadrement du SNFOCOS

19 juin 2023:

RPN Revalorisation des paramètres du régime de prévoyance - Accord du 7 janvier 1998

20 juin 2023:

RPN Révision des paramètres du régime de couverture des frais de santé - Accord du 12 août 2008

21 juin 2023 :

RPN Plan d'Epargne Retraite Collectif Interprofessionnel

Mouvement national de grève des inspecteurs du Recouvrement

NOS PARTENAIRES















