



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

La lettre de La Michodière

N°22-2023 – 22 juin 2023

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



EDITO

ET MAINTENANT, NOS SALAIRES

Selon une enquête auprès de 70 000 salariés publiée par le cabinet de recrutement PageGroup, seuls 9 % des Français sont satisfaits de leur salaire, 59 % souhaitent une augmentation plus importante contre 26 % en faveur d'une prime exceptionnelle.

Les salariés de la sécurité sociale sont bien plus mal lotis que les salariés du privé et que les fonctionnaires lors des revalorisations annuelles.

Le SNFOCOS a signé les 3,5% en 2022 et se bat encore en faveur d'une hausse significative de la valeur du point.

Associés en interfédérale, **nous appelons à une journée de mobilisation le 22 juin 2022 partout en France et notamment à un rassemblement devant le ministère de la Santé et de la Prévention** pour revendiquer :

- l'augmentation significative de la valeur du point ;
- l'ouverture de la négociation de nos 3 Classifications avec une enveloppe budgétaire à la hauteur des enjeux de rénovation ;
- l'augmentation de la part employeur de la cotisation Complémentaire santé structurellement déficitaire.

Restons mobilisés et dans l'action, car les pouvoirs publics doivent prendre enfin conscience de l'urgence.

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG

Et maintenant, nos salaires

Pages 2 et 3 : Salaires

Communiqué

intersyndical

Mobilisation du 22 juin

2023

Pages 3 et 4 : ARS

Focus sur les Agences

Régionales de Santé

Pages 5 à 6 : Prévention

L'absentéisme s'ancre

dans l'univers du travail,

notamment chez les

jeunes et les cadres

Page 6 : Edito de

Frédéric Souillot du 14

juin 2023 – Redonner

toute sa place au

paritarisme

Page 7 : Agenda



SALAIRES

MOBILISATION DU 22 JUIN 2023

COMMUNIQUÉ INTERSYNDICAL



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

22 JUIN 2023 : Mobilisation des salariés des organismes de Sécurité sociale à Paris pour dire stop à la cure d'austérité !

L'ensemble de nos fédérations CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO et l'UNSA, représentant le personnel des organismes de Sécurité sociale alertent sur l'augmentation du coût de la vie pour les salariés et la perte d'attractivité des emplois à la Sécurité sociale. Face à cela : un silence assourdissant des pouvoirs publics ! Rien ne bouge !

L'année 2022 s'est soldée par une réponse très partielle à l'augmentation du coût de la vie avec une revalorisation tardive et tronquée de la valeur du point de + 3,5% au 1er 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 report de la 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, l'ouverture des négociations sur la refonte et la revalorisation des classifications des emplois et des rémunérations des trois conventions collectives n'est prévue 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'Assurance Maladie Obligatoire à l'Assurance Maladie Complémentaire.

Là encore, la tutelle ministérielle n'a pas prévu de fléchage budgétaire pour accompagner l'inflation des frais de santé.

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 1er janvier 2023 qui a minima, tiennent 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 (la première n'ayant pas été revalorisée depuis près de 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.

Par ailleurs, nos Fédérations considèrent que le ministère au lieu de reculer l'âge de départ à la retraite et d'augmenter le nombre d'annuités ferait mieux de revaloriser la valeur du point. C'est pourquoi nos Fédérations réaffirment à cette occasion, leur revendication d'abrogation de la réforme des retraites.

Compte tenu de l'urgence de la situation, les fédérations CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO et l'UNSA ont appelé les salariés des organismes de Sécurité à être en grève le 22 juin et à se mobiliser à partir de 14h devant le ministère de la santé et de la prévention et partout où c'est possible en régions. Une demande de rencontre au ministère a également été effectuée.

Nous vous invitons à venir nous y rencontrer.

A Paris le 19 juin 2023

ARS



FOCUS SUR LES AGENCES RÉGIONALES DE SANTÉ

Les ARS ont été créées par la loi Hôpital, patients, santé et territoires du 21 juillet 2009. Elles sont installées en avril 2010 et sont au nombre de 17 depuis la création des grandes régions en 2015.

Les ARS sont des établissements publics administratifs. Elles sont autonomes juridiquement et financièrement, placées sous la tutelle du ministère de la santé et de la prévention.

Au sein de chaque région administrative, elles sont chargées d'organiser la politique de santé, de piloter et réguler l'offre de soins pour répondre aux besoins des populations locales.

Leur création s'inscrit dans une politique de territorialisation du système de santé depuis les années 70 avec des réformes successives qui ont renforcé l'organisation du système de santé autour de l'échelon régional.

En 2020, à l'occasion de leurs 10 ans d'existence un bilan de leur action a été fait, au regard aussi de leur forte implication dans la gestion de la crise sanitaire du COVID-19. **Instaurées pour permettre un pilotage unifié et responsabilisé du système territorial de santé dans les politiques de santé,**

l'organisation des soins et la maîtrise des dépenses, les ARS ont-elles atteint leurs objectifs ?

Concrètement les ARS doivent coordonner les activités, réguler orienter et organiser l'offre de services en santé, fournir le budget, évaluer et promouvoir la qualité des formations des professionnels de santé. Elles déclinent la politique de santé publique à l'échelle régionale en tenant compte des spécificités des territoires, effectuent une veille sanitaire, mènent des campagnes de promotion de la santé en région. Elles contribuent aussi à répondre aux situations d'urgence ou de crise, en lien avec les préfets. C'est ce qu'elles ont fait durant la crise sanitaire liée au COVID-19 en organisant la prise en charge des malades, l'approvisionnement du système de soins, en pilotant la politique de tests à grande échelle puis la vaccination ainsi que le contact tracing en lien avec l'Assurance maladie et œuvrant enfin au déconfinement.

Des rapports successifs depuis leur création ont dressé des bilans en demi-teinte de leur action :

En 2014, la MECCS (mission d'évaluation et de contrôle de la Sécurité sociale) pointe des

dysfonctionnements dans le pilotage national de la politique de santé et une coordination insuffisante.

En 2018, un rapport de l'IGAS indique que les ARS doivent disposer de moyens humains et budgétaires suffisants pour une plus grande autonomie d'action et que leur autorité de tutelle doit pour cela « se recentrer sur les objectifs et les résultats et non sur les moyens ».

En mars 2020, Claude Evin, ancien directeur de l'ARS IDF, ~~en mars 2020~~ tire lui un bilan plutôt positif soulignant que le pilotage du système de santé au niveau régional a été renforcé mais regrette que cette nouvelle organisation n'ait pas été prise en compte au niveau national.

En 2020 en pleine pandémie, les ARS ont fait l'objet de critiques dans la gestion de la crise sanitaire : des élus dénonçant leur inaptitude en gestion de l'urgence, leur incapacité à gérer les flux, les livraisons et les stocks. D'autres comme le sociologue Frédéric Pierru regrette qu'on en fasse des boucs émissaires mettant en évidence leurs pouvoirs limités et soulignant que la territorialisation des politiques de santé n'a pas été réalisée : les ARS qui devaient avoir la main sur tout le système de soins ne contrôlant en fait que le seul hôpital, contrôle de plus, bordé de façon étroite par l'échelon national.

Des experts indépendants recommandent eux de se pencher sur le « manque de dialogue entre les ministères, l'organisation complexe des relations entre les ministères de la santé et les ARS et instances qui l'entourent, une difficulté d'articulation entre ARS et préfectures ».

La question est donc clairement posée sur l'organisation du système de santé : faut-il aller vers plus de centralisation pour mieux lutter contre les inégalités territoriales ou au contraire

faut-il décentraliser davantage vers des échelons de proximité ?

L'ampleur de leur champ de compétences et leurs dimensions géographiques interrogent : les ARS sont-elles en capacité d'assurer leurs missions de façon satisfaisante ? En portant de vraies réformes ou en se contentant d'administrer sans faire de vagues?

D'autres problématiques internes peuvent être soulevées.

En effet pour information ou pour rappel, le personnel des ARS est mixte, comprenant à la fois des agents de droit public et des salariés de droit privé soumis à la convention collective des organismes de Sécurité sociale.

Depuis 13 ans, des sujets relatifs aux différences d'application et d'interprétation, entre ARS, des conventions collectives perdurent.

Le SNFOCOS qui, depuis 2010, soutient les salariés travaillant sous convention collective des ARS et défend leurs intérêts, regrette que ceux-ci soient soumis à des traitements différenciés entre ARS ou même au sein d'une même ARS (indemnisation du télétravail, versement du complément exceptionnel d'intéressement, absence ou faiblesse de la communication liées aux formations institutionnelles rendant difficile la fluidité des parcours, ...).

Ajouter à cela l'absence de pilotage du ministère de la santé et de la prévention sur une thématique aussi stratégique que celles des ressources humaines ...

Un levier pour une meilleure efficacité de l'action des ARS ?

Sans aucun doute.

Karine Gillard, en charge de la communication au SNFOCOS

WEBINAIRE SNFOCOS ARS - LE 30 JUIN PROCHAIN – SUR LE THÈME DU TEMPS DE TRAVAIL

De 13h à 14h en présence de Bruno Gasparini - Plus d'informations dans la prochaine LM



PRÉVENTION

L'ABSENTÉISME S'ANCRE DANS L'UNIVERS DU TRAVAIL, NOTAMMENT CHEZ LES JEUNES ET LES CADRES

Les différentes analyses réalisées démontrent un accroissement de l'absentéisme de longue durée en raison notamment de l'augmentation des troubles psychologiques ou musculo squelettiques.

Il est fortement à craindre que le recul de l'âge de départ à la retraite amplifie cette dynamique pour les salariés seniors.

Selon [l'observatoire AXA publié le 22 mai 2023](#) à partir des données d'un portefeuille de 3 millions de salariés, le taux d'absentéisme a connu une hausse significative de +41 % chez les cadres entre 2019 et 2022, même si cette catégorie continue de moins s'absenter que les non cadres.

[Dans son baromètre](#), publié le 1er juin 2023, Malakoff Humanis relève que pour son panel d'entreprises du secteur privé l'absentéisme atteint un niveau record depuis 2016 avec 50 % des salariés ayant connu au moins un arrêt en 2022. Il souligne qu'une forte progression touche tout particulièrement les jeunes salariés et les managers, catégories qui s'arrêtaient habituellement moins.

Selon cette étude, près d'un manager sur deux estime que le travail hybride et le télétravail ont rendu leur rôle plus complexe et 50% se disent stressés au travail (contre 38% pour les non-managers). Les salariés en arrêt long révèlent dans plus de 8 cas sur 10 qu'ils ont ressenti des signes avant-coureurs au cours des deux années qui ont précédé l'arrêt de travail : une fatigue excessive ou une surcharge de travail.

Dans les organismes sociaux les cadres sont confrontés aux mêmes difficultés. Les mêmes causes ont les mêmes effets et le malaise des cadres est palpable. Les cadres de proximité, notamment, doivent gérer leurs équipes en conciliant les absences, la nécessité d'absorber l'excédent de charge de travail et la pression de leur direction pour atteindre les objectifs. Ils sont en première ligne face à l'augmentation de l'absentéisme, tant en termes de réorganisation du travail que de prévention et d'accompagnement au retour à l'emploi.

Pour l'Institution, les conséquences d'un absentéisme élevé sont lourdes : perte de productivité, détérioration de la qualité de service et de l'image de la Sécurité Sociale, répercussion sur le climat social, coût de gestion de l'absentéisme... De plus l'impact est direct sur l'équilibre des contrats collectifs santé /prévoyance.

Dans le même temps, la crise sanitaire a engendré un changement dans les attentes des salariés. Ces derniers ont pris conscience de l'influence du travail sur leur santé, ils souhaitent la mise en œuvre par l'employeur d'actions pertinentes en matière de prévention, pour favoriser leur bien-être au travail.

Le personnel attend notamment plus de flexibilité et une prise en compte des situations de fragilité.

L'accord UCANSS de juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants est un premier pas en ce sens.

Plus largement, le principal levier pour enrayer la hausse de l'absentéisme est la prévention et l'employeur peut agir en réalisant un diagnostic collectif de la démographie et de l'absentéisme et en instaurant des conditions du dialogue entre la direction, les managers, les collaborateurs, les partenaires sociaux, les médecins du travail et les assistants sociaux afin de déterminer des actions à mener localement.

Pour le SNFOCOS, l'UCANSS en sa qualité d'acteur de la prévention santé des salariés des organismes sociaux doit se donner les moyens de cerner les différentes causes de la hausse de l'absentéisme, favoriser un dialogue constructif entre chacun des acteurs et communiquer sur les actions de prévention engagées pour préserver la santé du personnel.

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

EDITO DE FRÉDÉRIC SOUILLOT DU 14 JUIN 2023

REDONNER TOUTE SA PLACE AU PARITARISME



L'éditorial de Frédéric Souillot
Secrétaire général @SouillotFo sur Twitter

FO

REDONNER TOUTE SA PLACE AU PARITARISME

Cette semaine, le 15 juin, se tient un colloque consacré au paritarisme. C'est l'occasion pour FO de rappeler que notre organisation s'est toujours inscrite dans la pratique contractuelle et conventionnelle et le paritarisme : c'est une position essentielle, établie de longue date. On reconnaît souvent la paternité du terme même de « paritarisme » à Force Ouvrière et son secrétaire général de l'époque, André Bergeron.

Ce colloque tombe à point nommé car il coïncide avec la reprise des discussions entre patronat et organisations syndicales dans le cadre de l'agenda social dit « autonome », c'est-à-dire les sujets pour lesquels nous considérons qu'il vaut mieux que l'on s'en occupe plutôt que de subir les décisions des pouvoirs publics.

C'est d'autant plus important dans le contexte actuel. Le dialogue social a été fortement abîmé par le président de la République et son gouvernement, restés aveugles et sourds aux mobilisations des travailleurs qui demandent toujours l'abandon de la réforme des retraites.

L'exécutif tente de détourner l'attention avec sa feuille de route visant un apaisement social. Mais nous ne tournons pas la page. FO porte et portera fermement ses revendications. Lorsque nous avons rencontré la Première ministre le 16 mai dernier, nous avons aussi rappelé nos exigences sur la place à redonner à la négociation collective. Renouer le dialogue suppose un accord sur la méthode de travail. Une réelle négociation entre les

interlocuteurs sociaux qui ne soit pas un cadrage imposé par l'exécutif, mais qui s'inscrive dans des lettres d'orientations. Les échanges doivent être menés avec loyauté et avec une méthodologie permettant de vrais échanges avec une réelle prise en compte des revendications. FO rappelle que ce principe est prévu à l'article L1 du Code du travail et que l'application de cet article aurait permis d'éviter la crise sociale, démocratique et institutionnelle dans laquelle le pays est actuellement profondément plongé.

La pratique contractuelle, productrice de droits effectifs pour les salariés, a été très affaiblie par les réformes récentes. La place du paritarisme pour la gestion de la protection sociale collective (santé, retraite, assurance chômage, formation professionnelle, logement...), est elle-même mise en cause depuis plusieurs années.

C'est aussi pourquoi FO a signé l'accord national sur le paritarisme en juin 2022, pour refuser l'étatisme social, préserver nos positions de principe et disposer d'un point d'appui pour défendre l'autonomie et l'efficacité de la pratique contractuelle. Nous arrivons aux travaux pratiques, les sujets sont nombreux en matière de conditions de travail, d'assurance chômage ou de protection sociale. FO pose également la question d'une négociation sur les salaires. La modération salariale dans le secteur privé et la maigre augmentation du point d'indice dans la fonction publique démontrent qu'il reste du chemin à parcourir!

**FO porte et
portera fermement
ses revendications**

Retrouvez l'actualité de Force Ouvrière sur Internet : www.force-ouvriere.fr

RAPPEL - SALAIRES - MOBILISATION

Appel à la mobilisation en région et manifestation à Paris devant le ministère de la santé et prévention le 22 juin à 13h30



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

22 juin 2023 :
Mobilisation
devant le ministère
de la Santé pour les
salaires à 13H30

5 juillet 2023 :
INC Recouvrement

7 juillet 2023 :
INC Groupe
UGECAM

NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général



AÉSIO
MUTUELLE



malakoff
humanis
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE



OCIRP
protéger. agir. soutenir



CAPSSA

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

