



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

La lettre de La Michodière

N°01-2024 – 11 janvier 2024

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



EDITO

AU-DELÀ DES PAROLES ... LES PREUVES C'EST MIEUX

L'année 2023 a eu son lot de combats avec des réussites fluctuantes et largement contingentées par le joug de la tutelle.

2024 s'ouvre sur un léger desserrement autour des accessoires de salaires (Titres Repas, prime de transport, contribution employeur à la complémentaire santé) pour lesquels le SNFOCOS n'a cessé de revendiquer y compris dans le contexte tendu du dialogue social, rompu au motif de revalorisations salariales indignes.

Notre retour à la table des négociations est effectif depuis la 1ère réunion Ucanss du 9 janvier 2024. Nous n'abandonnons pas la priorité à donner aux salaires directs et pérennes.

Le Comex s'est avancé sur des intentions et devra « joindre le geste à la parole ». Plus que des mots, le SNFOCOS, syndicat national résolument revendicatif et constructif, attend des preuves.

En ordre de grandeur : la valeur faciale du TR (dans la norme exonérée des 60% patronal) peut passer de 9,65 à 11,97 euros soit une hausse de salaire indirect de 285 euros. Le passage de 50 à 53% du financement patronal à la complémentaire santé (CS) correspond à l'aide exceptionnelle 2023 de la Capssa à la CS. Le passage à 75% du remboursement de l'abonnement de transport équivaut à 200 euros par an en plus pour un salarié en IDF. L'enveloppe sur les trois classifications correspond à près d'un Smic en plus par an en moyenne...

Le SNFOCOS a œuvré en faveur de toutes les améliorations possibles du pouvoir d'achat. Si la priorité reste la revalorisation générale des salaires, le SNFOCOS va tout mettre en œuvre pour enchaîner les revalorisations de toutes natures au profit des salariés, Cadres, Praticiens Conseils et Agent de Direction.

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG
Au-delà des paroles ... Les preuves c'est mieux
Pages 2 et 3 : Salaires
Communiqué intersyndical du 8 janvier 2024
Pages 4 et 5 :
Complémentaire Santé
Sauvetage de la Complémentaire Santé, une solidarité CAPSSA, nécessaire mais pas suffisante
Pages 6 à 8 : ARS
Bilan de la nouvelle CPP ARS du SNFOCOS
Page 9 : Mesures d'accompagnement des agents publics mobilisés pendant les JO et les JOP
Courrier au Secrétaire Général des Ministères chargés des Affaires Sociales
Pages 10 et 11 : Edito du Journal Debout décembre 2023 de la FEC
Demain tous smicards ?
Page 12 : Communiqué de Presse FO Secteur Protection Sociale Collective : Maltraitance dans nos maisons de retraite, bis repetita !
Page 13 : Agenda



SALAIRES

COMMUNIQUÉ INTERSYNDICAL DU 8 JANVIER 2024



Communiqué Intersyndical du 8 janvier 2024

Lors de la première Réunion Paritaire Nationale sur les Salaires 2024 qui a eu lieu le 19 décembre, l'intersyndicale Cfdt, Cftc, CGT, FO et le SNETOSSA CFE-CGC a rappelé les revendications qu'elle porte depuis plusieurs mois et exigé de l'employeur :

- La compensation de la perte du pouvoir d'achat par une augmentation significative de la valeur du point au 1er janvier 2024 qui, a minima, tienne compte du niveau d'inflation ;
- L'attribution d'enveloppes budgétaires spécifiques permettant entre autres, la revalorisation des coefficients, la reconnaissance des compétences et le déroulement de carrière, communiquées en amont de l'ouverture des négociations portant sur les trois classifications des emplois et des rémunérations, Employés et Cadres, Praticiens Conseils et Agents de Direction ;
- Le relèvement de la part employeur à 60 % dans le financement de la complémentaire santé, avec un budget complémentaire de 34 millions d'Euros soit 0,6 % de la masse salariale.

En réponse, l'employeur a indiqué que le cadrage RMPP 2024 des pouvoirs publics ne permettait pas à l'heure actuelle d'envisager une augmentation de la valeur du point.

L'intersyndicale fustige et n'accepte pas le nouveau carcan budgétaire imposé par les pouvoirs publics qui n'ont que faire de l'urgence de la situation des salariés du régime général de Sécurité sociale face à une inflation cumulée entre 2021 et 2023 qui a atteint 12 % à la fin de l'année 2023.

Une nouvelle séance de négociation sur les salaires 2024, dont la date n'a pas encore été définie, aura lieu en 2024.

L'intersyndicale poursuivra donc ses actions et son combat, dans les semaines à venir, pour permettre la compensation de la perte du pouvoir d'achat par une augmentation significative de la valeur du point au 1er janvier 2024 qui, a minima, tienne compte du niveau d'inflation.

Il apparaît, par ailleurs, qu'au cours de cette séance, l'employeur a fait des annonces à l'intersyndicale concernant :

- Les classifications, en réaffirmant l'ordre de grandeur de l'enveloppe dédiée à cette négociation qui s'établira à plus du double de celle de la négociation de la dernière classification, soit plus de 160 millions d'euros, et en affirmant que cette enveloppe n'était pas fermée ;
- La complémentaire santé, en acceptant le principe de faire évoluer la contribution employeur pour trouver un équilibre financier et ainsi garantir la pérennité du régime ;
- Les titres restaurant, en proposant une séance de négociation dès les premières semaines de 2024 dans l'objectif d'une augmentation de la part patronale dans la limite du plafond d'exonération ;
- Les frais de transport, en indiquant que le COMEX avait donné son autorisation pour valider des accords locaux qui prévoiraient une prise en charge de l'employeur pouvant aller jusqu'à 75 % ;
- L'enveloppe de 56 millions d'euros dédiée à la Prime de Partage de la Valeur (PPV), en indiquant que les discussions étaient toujours en cours avec la tutelle pour que cette somme puisse être mobilisée dans le cadre d'une négociation.

Bien que toutes ces annonces ne soient pas suffisantes, elles sont le produit des rapports de force qui ont été constitués depuis plusieurs mois par les agents de la Sécurité sociale et leurs Organisations Syndicales. Il convient donc de ne pas les négliger.

C'est la raison pour laquelle, assumant ses responsabilités, l'intersyndicale a décidé de revenir à la table des négociations pour défendre les attentes des salariés de la Sécurité sociale et entendra privilégier les thèmes de négociations qui sont susceptibles d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés.

L'intersyndicale ne recule pas et continuera au cours de l'année 2024, à favoriser la construction du rapport de force dont nous avons besoin pour obtenir une augmentation collective et générale des salaires !





COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

SAUVETAGE DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ, UNE SOLIDARITÉ CAPSSA, NÉCESSAIRE MAIS PAS SUFFISANTE

Le 20 décembre dernier, le conseil de la CAPSSA a validé la constitution d'une provision de 15,6 millions€ pour compenser le déficit du régime santé complémentaire des salariés en 2023, sous la réserve d'un accord spécifique en RPN.

Cette décision politique permet aux négociateurs (dont nous sommes) de 'détendre' un calendrier serré pour prendre des décisions fortes et rapides afin de rééquilibrer ce régime.

Depuis de nombreux mois, le SNFOCOS a déclaré qu'une augmentation de cotisation santé complémentaire était indispensable. Plus la date de décision recule, plus la marche à franchir sera haute.

Dans une deuxième lettre d'alerte, les trois co-assureurs estiment qu'il faudrait plus de 6% pour revenir à l'équilibre.

Cette lettre date d'avant la décision gouvernementale de dérembourser 1,5 milliard€, le transférant dans les faits à l'AMC...

La tribune en défense du Directeur de la CNAM ne peut faire oublier par exemple les 14% de taxes sur les contrats complémentaires santé...

La solution CAPSSA ne peut être répétée à l'envi. Pour rappel, sur le volet prévoyance complémentaire, la CPPOSS a disparu faute de provision imposée par la loi EVIN de décembre 1989. Il est donc hors de question pour le SNFOCOS de fragiliser la CAPSSA, au risque de la voir disparaître, juste au motif que personne ne veut prendre ses responsabilités.

Et la première des responsabilités incombe aux pouvoirs publics, qui à travers les COG et la tutelle interdisent toute discussion, même à l'intérieur des limites financières qu'ils ont arrêtées eux même !

Il est vrai que chez ces gens-là, on compte...surtout quand il s'agit des autres !

Prenez toute la hiérarchie ; à chaque niveau descendant une restriction de plus, à l'arrivée à l'UCANSS, la marge de manœuvre est des plus faibles.

Nous l'avons écrit à plusieurs reprises, le SNFOCOS, moteur dans la construction des deux régimes de santé complémentaire, prendra ses responsabilités en proposant des augmentations de cotisations dès le premier trimestre 2024.

La cotisation telle qu'imaginée à la construction du régime des salariés augmente selon l'augmentation du plafond de la sécurité sociale, en revanche le taux de cotisation n'a pas suivi la tendance à l'augmentation des dépenses de santé complémentaire.

Ces dépenses ont deux sources d'augmentation, le vieillissement de la population ne peut faire oublier ce que nous avons évoqué plus haut : les déremboursements de l'AMO et le 100% santé ont un impact très fort sur les comptes des complémentaires.

Une fois de plus, il faut avoir en mémoire que les OCAM sont soumis à des règles prudentielles strictes qui leur imposent par exemple de constituer des provisions afin de faire face aux remboursements à venir*.

Les assureurs retenus dans le cadre de la complémentaire des salariés des organismes sociaux (comme des anciens salariés) sont soumis à ces obligations. Et pour y répondre, ils

doivent pouvoir constituer des provisions une fois payées les prestations, « l'argent magique » n'existe pas, au moins dans le privé...

Nos dirigeants, habitués à la facilité que constitue la CADES, s'émeuvent de l'augmentation annoncée des cotisations AMC pour 2024.

Qui s'émeut d'une politique de déremboursement qui n'est pas accompagnée d'une diminution de cotisation AMO ?

Restons sérieux, l'augmentation de la cotisation AMC, comme d'ailleurs la CADES, sont payées par les salariés.

Il est donc tout à fait urgent que l'UCANSS invite dans une RPN très proche les organisations syndicales pour trouver les voies et moyens de rééquilibrer les régimes.

Pour le SNFOCOS, nous n'avons pas abandonné l'objectif d'une répartition 60/40, nous attendons de l'Employeur qu'il produise un échéancier pour y arriver le plus rapidement possible.

Dans cette attente, nous étudierons toutes les solutions pour pérenniser des régimes qui donnent satisfaction.

Les pistes peuvent être de deux ordres ; augmentation de la cotisation ou révision de certaines prestations.

Par exemple, d'autres branches professionnelles ont revu à la baisse le niveau de remboursement des montures de lunettes, ce qui a eu une traduction significative sur l'équilibre de leur régime complémentaire...

En responsabilité, le SNFOCOS a validé la constitution de la provision CAPSSA.

En responsabilité, l'Employeur doit faire l'effort d'abonder la cotisation au-delà de ce qui est contractuel aujourd'hui.

Le « sauvetage » CAPSSA pour 2023 était nécessaire, il ne sera pas suffisant pour 2024.

**Ces mesures de précaution, obligatoires, relèvent d'une réglementation appelée 'Solvabilité 2' qui s'applique de droit à tous les assureurs quel que soit le code dont ils dépendent (Code des Assurances, de la Mutualité et code de la Sécurité sociale).*

Une Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) est chargée de faire respecter les dispositions dont il est question.

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

Philippe Pihet pour le SNFOCOS



AGENCES RÉGIONALES DE SANTÉ

BILAN DE LA NOUVELLE CPP ARS DU SNFOCOS

Constituée à l'occasion du Conseil National des 7 et 8 novembre 2022, la Commission Permanente Professionnelle des ARS (CPPARS) a soufflé sa première bougie.

Composée de représentants des régions Hauts De France, Grand Est, Bourgogne Franche Comté, Ile de France et Occitanie, elle associe des camarades (FO FEC) des régions Bretagne, Auvergne Rhône Alpes pour plus de représentativité. Vous retrouverez sa résolution plus bas dans nos colonnes et [sur notre site internet](#).

Même s'ils ne sont qu'un millier comparé aux 150 000 salariés du Régime Général, les intérêts des agents exerçants en ARS, n'en méritent pas moins d'être défendus.

La nouvelle CPP ARS n'a pas tardé à être dans l'action pour se faire connaître. Tout d'abord, les 14, 16 et 17 novembre 2022 sous forme de visio-conférences où les agents de droit privé ont été invités à échanger avec Bruno GASPARINI.

Pouvoir d'achat, revalorisation du point, réforme des retraites, classification, ... Autant de sujets pour lesquels notre Secrétaire Général a eu l'occasion d'expliquer le positionnement et les revendications du SNFOCOS. Un format court permettant des échanges fournis et constructifs qui a donc été le point de départ des travaux de la commission.

Fin décembre 2022, un courrier était adressé à l'ensemble des DG des ARS, pour les informer de la mise en place de cette CPP ARS.

Une année riche ponctuée par les réunions de travail trimestrielles et les actions qui en découlent.

- Préparation des états des lieux (Temps de travail, Restauration),
- Préparation de la Visio conférence du 30 juin sur le temps de travail animé par Bruno GASPARINI,
- Rédaction de la résolution de la CPPARS mise en ligne sur le site du SNFOCOS,
- Préparation de la journée FO des ARS le 28 septembre 2023 à la confédération.

A noter que cette journée a été l'occasion de rencontrer des camarades intéressés de créer des sections SNFOCOS dans leurs régions. Nous aurons l'occasion d'y revenir plus tard.

Les travaux pour l'année 2024, sont déjà identifiés :

Poursuite des états des lieux sur :

- La restauration
- Les Règlements intérieurs (CACT/CSSCT)
- L'offre des CACT pour les prestations sociales et culturelles
- La gestion des âges
- Art 1432-116 Existent-ils des représentants de proximités. Dans toute les ARS ?

Préparation de capsules vidéo thématiques sur la base des états des lieux.

Philippe BOROWCZAK, Secrétaire de la CPP ARS

AGENCES RÉGIONALES DE SANTÉ

RÉSOLUTION DE LA CPP ARS DU SNFOCOS



COMMISSION PROFESSIONNELLE PERMANENTE DES AGENCES RÉGIONALES DE SANTÉ

Lors de son Conseil National qui s'est tenu les 7 et 8 novembre 2022, le SNFOCOS a pris la décision de créer une Commission Professionnelle Permanente (CPP) des ARS. Rappelons que les ARS sont des établissements publics de l'État à caractère administratif, placés sous la tutelle du ministère chargé de la santé et des affaires sociales. Mises en place le 01/04/2010 en application de la loi HPST de juillet 2009, elles sont le résultat de la fusion des DDASS, DRASS, URCAM, ARH, des pôles OSS (Organisation du Système de Soins) et prévention du Service du Contrôle Médical, des GRSP et MRP ainsi que la branche santé des caisses régionales d'assurance maladie (CRAM).

Le personnel des ARS est mixte, fonctionnaires, praticiens hospitaliers, agents contractuels de droit public et employés de droit privé soumis à la convention collective des organismes de sécurité sociale (Agents administratif, Praticiens Conseils, Agents de Direction) travaillent ensemble. Et le caractère hybride (Privé/public) pose depuis 2010, des problèmes quant à l'application des textes (UCANSS, droit du travail).

À la création des agences, les parts respectives agent de l'État / convention collective étaient de 80 % / 20 %.

En 2022, les agents sous conventions collectives exerçant en ARS représentent environ 1000 personnes (soit 20% de leurs effectifs).

A L'ORIGINE, CE QUE DEVAIT ÊTRE LES ARS

Dans l'idée initiale de la création des ARS, il y avait le souhait d'acculturer ces nouveaux organismes publics par le savoir-faire et la culture « Sécu » et de porter les valeurs de la Sécurité Sociale.

CE QU'ELLES SONT DEVENUES

Des organismes dans lesquels il est difficile d'appliquer le cadre conventionnel décidé au niveau de l'UCANSS ou de la FNEMSA car les directeurs d'ARS, pour nombre d'entre eux, hauts fonctionnaires, n'ont aucune expérience du dialogue social local.

QUELS CONSTATS FAISONS-NOUS AUJOURD'HUI ?

Le Secrétaire Général des Ministères des Affaires Sociales (SGMAS), s'il se reconnaît une volonté d'échanger les bonnes pratiques entre Directions d'ARS, ne parvient pour autant à édicter aucune règle normative.

Depuis la création des ARS, l'accueil de personnels d'OSS reste marginal à l'occasion des recrutements et les embauches « sous convention collective » sont proposées comme des CDI standards, à des agents qui ne viennent pas d'organismes de sécurité sociale.

Il en découle un appauvrissement remarquable auprès des nouveaux embauchés, sur la fibre maison « Sécu », ou les valeurs portées par la Sécurité Sociale et promulguées par ses fondateurs. Sans compter la méconnaissance de la vie syndicale associée animée par des syndicats originaux tel que le SNFOCOS.

ETRE EN MINORITE NE SIGNIFIE PAS ETRE OUBLIE !

Le SNFOCOS s'attache à défendre ces agents qui, bien qu'éloignés du réseau des organismes de sécurité sociale, doivent bénéficier des mêmes garanties conventionnelles que celles de leurs collègues de la « sécu ». Une distorsion dans l'application des accords UCANSS est observable entre les agents travaillant en OSS et ceux des ARS.

DANS CE CADRE, LA CPP DES ARS AMBITIONNE D'ATTEINDRE PLUSIEURS OBJECTIFS :

- Veiller à la bonne application des règles constitutives du cadre conventionnel des agents de droit privé exerçant en ARS.
- Développer le travail de partage entre élus et délégués syndicaux de toutes les ARS et sur toute thématique (temps de travail, restauration, tenue du dialogue social, conditions de travail, ...). Ce travail permettra le développement de revendications locales et/ou nationales avec un même fil conducteur : s'harmoniser par le haut.
- Sensibiliser les directeurs d'ARS sur les valeurs de la Sécurité Sociale à transmettre à l'ensemble des agents.

Pour peser dans les négociations avec les Directions d'ARS, le syndicat FO a besoin de se développer : en renforçant son ancrage dans les agences où il est déjà présent, et en s'implantant dans celles où il est absent. **Le travail de syndicalisation est donc impératif.**

Le renouvellement des Comités d'Agence et des Conditions de Travail (CACT) étant prévu en fin d'année 2024, la CPP ARS se fixe l'objectif de présenter des listes de candidats FO (second collège) dans 80%, minimum, des agences (DOM TOM compris) qui siègeront lors des instances représentatives du personnel qui sont :

- Le CACT qui joue le rôle de Comité Social d'Administration (CSA) et de Comité Social et Economique (CSE), il est doté de la personnalité morale ;
- La CSSCT (commission spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail). (Ex CHSCT)
- La commission « réclamation » 2ème collège en charge de répondre aux questions des agents sur l'application notamment des règles conventionnelles.

REJOIGNEZ-NOUS



RESISTER – REVENDIQUER – NEGOCIER - RECONQUERIR

2, rue de la Michodière - 75002 Paris

01 47 42 31 23 – www.snfocos.org



MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS PUBLICS MOBILISÉS PENDANT LES JO ET LES JOP

COURRIER AU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DES MINISTÈRES CHARGÉS DES AFFAIRES SOCIALES



Ministère de la Santé et de la Prévention
À l'attention de Monsieur Pierre PRIBILE
Secrétaire général des ministères chargés des
affaires sociales
14 Ave Duquesne
75350 PARIS 07 SP

Réf : 143-2023 BG/MJ

Objet : JOP 2024 - Mesures d'accompagnement pour les salariés sous conventions collectives

Monsieur le Secrétaire Général,

Avec intérêt, le SNFOCOS a pris connaissance de la circulaire n°6429/SG du 21 novembre 2023 émise par les services de Mme la Première Ministre et relative aux mesures d'accompagnement des agents publics mobilisés pendant les jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024.

Qu'ils exercent au sein d'agences régionales de santé (ARS) ou d'organismes de sécurité sociale, nombre de salariés sous convention collective seront également mobilisés pour la réussite des jeux.

Dans ce cadre, et afin de garantir une équité de traitement entre agents, des mesures similaires ont-elles été envisagées pour les salariés sous convention ?

Dans l'affirmative, quand ces mesures seront-elles présentées et discutées dans le cadre d'un dialogue social dont l'importance a été rappelée par la circulaire de Mme la Première Ministre ?

Vous remerciant par avance pour les éléments de réponse que vous nous apporterez, notamment lors du Conseil National de Concertation du 16 janvier 2024, Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de mon profond respect.

Bruno GASPARINI

Secrétaire Général SNFOCOS

Copie à : Madame Isabelle BERTIN, Directrice de l'Ucanss

Edito

DEMAIN... TOUS SMICARDS ???

Les derniers chiffres qui viennent de sortir annoncent que 17,3 % des salariés en France étaient au SMIC au 1^{er} janvier 2023, alors que les Français sont de plus en plus diplômés. On peut se demander jusqu'où ira cette aberration. Cette tendance alarmante se confirme en effet, année après année. Elle est la conséquence de plusieurs facteurs.

Le premier facteur est l'augmentation mathématique du SMIC liée à l'inflation, qui oblige le gouvernement à appliquer une augmentation du SMIC régulièrement. Ne nous y trompons pas, le terme « oblige » trouve toute sa place dans cet exemple car à aucun moment, et ce, malgré nos revendications, le gouvernement n'a accepté de « donner un coup de pouce » au SMIC en allant au-delà de l'augmentation mathématique obligatoire. En 2 ans, le SMIC a été augmenté de 13,5 % et nous pensons qu'il aurait dû l'être davantage, eu égard à l'inflation ! En effet, en 2 ans, l'augmentation des produits alimentaires atteint, elle, 27 %, soit bien plus que les 13,5 % du SMIC !

On rabote, on allège, on tasse

Le deuxième facteur de cette augmentation du nombre de smicards est le tassement des grilles de salaires. Ce phénomène, qui consiste en une réduction de l'écart entre les salaires les plus bas et les plus hauts, affecte particulièrement les techniciens mais aussi les cadres intermédiaires. C'est le résultat d'années de politiques salariales d'austérité de la part des entreprises, qui privilégient augmen-

tations individuelles et primes au détriment des augmentations générales, de plus en plus rares. Les allègements de charges dont bénéficient les employeurs constituent la troisième raison de cette augmentation du nombre de salariés au SMIC. Employer un salarié au SMIC leur permet de bénéficier d'importants allègements de cotisations ; ils sont ainsi tentés de laisser le salarié au SMIC afin de ne pas perdre les allègements de cotisations dont ils bénéficient... C'est ce que l'on appelle une « trappe à bas salaire ». Là encore, avec ces allègements de cotisations, on incite non seulement les patrons à maintenir un nombre important de leurs salariés dans les bas salaires, mais en plus, on creuse les déficits des régimes sociaux (retraites, maladie, chômage...) car ces allègements ne sont pas tous compensés par l'Etat.

Smicard un jour, smicard toujours ?

Il y a longtemps que nous dénonçons cet état de fait créé de toutes pièces par les gouvernements successifs et le patronat au détriment des salariés. >>>



Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général

En 2 ans, le SMIC a été augmenté de 13,5 %. L'augmentation des produits alimentaires atteint, elle, 27 %.

Le tassement des grilles de salaires est une pratique injuste et contre-productive.

Nous continuerons à nous battre pour que tous les travailleurs reçoivent la rémunération qu'ils méritent.

►►► L'augmentation du nombre de salariés au SMIC est pour nous un signal d'alarme qui doit obliger à réagir car les conséquences pour les salariés et le monde du travail sont importantes. Le tassement des grilles de salaires est une pratique injuste et contre-productive. Elle a, par exemple, pour conséquence directe une diminution de la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises au fil des années. Les travailleurs qui ont consacré des années à s'investir dans l'entreprise et à se perfectionner dans leur métier voient leur rémunération stagner, tandis que les nouveaux entrants bénéficient de salaires de départ proches du leur. Cette situation crée une frustration compréhensible parmi les travailleurs expérimentés qui se sentent dévalorisés. Autre conséquence, ce tassement des grilles de salaires entrave la mobilité interne et la progression de carrière. Il n'est pas rare de voir des cadres intermédiaires avec des salaires à peine supérieurs à ceux des employés qu'ils supervisent, démotivation et sentiment d'injustice à la clé. Nous revendiquons des augmentations générales de salaires permettant une revalorisation de salaire à tous les niveaux, prenant ainsi en compte l'expérience et les compétences de chaque travailleur. Nous continuerons à nous battre pour que tous les travailleurs reçoivent la rémunération qu'ils méritent.

Le lent virus du SMIC contamine toute la société

Dans le même temps, les grandes entreprises du CAC 40 voient leurs bénéfices exploser (81 milliards d'euros au premier semestre 2023), profitant de niches fiscales qui bénéficient aux seuls actionnaires. Pourtant, bien souvent, ces

mêmes entreprises refusent d'augmenter les grilles de salaires à concurrence de l'inflation. Sur le périmètre de la FEC, une vingtaine de branches ont leurs minima actuellement sous le SMIC - ou bientôt sous le SMIC avec l'augmentation mathématique du SMIC annoncée pour janvier. Lamentable, inadmissible et insoutenable ! Avoir de plus en plus de travailleurs payés au SMIC signifie aussi que malgré leur travail, bon nombre de ces salariés peinent à joindre les deux bouts et à subvenir aux besoins de leur famille. D'autant plus choquant quand le coût de la vie ne cesse d'augmenter, réduisant encore davantage le pouvoir d'achat de ces travailleurs, plongeant certains dans la précarité, si ce n'est la pauvreté.

La Fédération des Employés et Cadres FO dénonce ces dérives qui n'ont pour résultat que de voir exploser les inégalités, détériorer les politiques salariales et creuser les déficits des régimes sociaux. Il est urgent de rééquilibrer la balance en faveur des salariés. Cela signifie non seulement augmenter le SMIC et les minima de branche mais aussi augmenter les salaires à hauteur de l'inflation en réinstaurant une échelle mobile des salaires. Les salariés ont le droit à une rémunération décente qui reflète la valeur de leur travail et leur permette de vivre dignement. Vous pouvez être certains que la Fédération des Employés et Cadres FO et ses militants continueront de lutter pour une répartition plus équitable de la richesse, c'est-à-dire pour une revalorisation de tous les salaires afin que le travail de tous soit reconnu et améliore le pouvoir d'achat. ■

En cette période de forte inflation, revaloriser les salaires est pour FO plus qu'une nécessité, c'est une URGENCE absolue !

LA FÉDÉRATION NOUS INFORME :

COMMUNIQUÉ DU 5 JANVIER 2024 : DROIT DE RÉPONSE À L'ARTICLE DE MÉDIAPART

COMMUNIQUÉ DU 5 JANVIER 2024 : TOUS UNIS POUR DIRE STOP À LA RÉPRESSION À LA FNAC



COMMUNIQUÉ DE PRESSE FO SECTEUR PROTECTION SOCIALE COLLECTIVE MALTRAITANCE DANS NOS MAISONS DE RETRAITE : BIS REPETITA !



Communiqué de presse

Contact :

Eric GAUTRON
Secrétaire confédéral

**Secteur Protection
Sociale Collective**

[egautron
@force-ouvriere.fr](mailto:egautron@force-ouvriere.fr)
☎ 06.45.40.16.57
☎ 01.40.52.83.94

Maltraitance dans nos maisons de retraite : bis repetita !

A peine deux ans après le scandale de maltraitance dans les établissements Orpéa, de nouvelles plaintes se multiplient contre les Ehpad du groupe Emera. Chaque jour, les sous-effectifs et le manque de formation conduisent à des situations de violences physiques, verbales, à des manquements de soins et d'hygiène qui ne cessent de se multiplier. Ces conditions de travail ont des conséquences dramatiques pour le personnel soignant : souffrance au travail, perte du sens du métier, multiplication des accidents de travail.

La course aux profits dans un tel secteur se fait au détriment de la dignité humaine et conduit inéluctablement à ces situations dramatiques.

FO déplore une marchandisation du soin conduisant à détourner l'argent de la sécurité sociale en maltraitant les assurés sociaux à des âges où ils sont les plus vulnérables.

La situation de nos Ehpad publics n'est guère plus réjouissante. La situation budgétaire des Ehpad publics est alarmante : 85% des établissements sont déficitaires en fin d'exercice 2022 contre 45% en 2019, selon la Fédération hospitalière de France. De même, les capacités d'investissement ont drastiquement diminué : 90% des établissements indiquant une baisse significative de la capacité d'autofinancement entre 2019 et 2022.

Force Ouvrière dénonce un sous-financement de la branche autonomie. Alors que les exonérations de cotisations patronales représentent 73,6 milliards d'euros, ce sont 6 à 8 milliards d'euros supplémentaires par an qui manquent pour permettre un traitement digne de nos seniors dans ces établissements. Or, comme l'a dénoncé FO à de nombreuses reprises, le budget de la Sécurité sociale voté le 4 décembre dernier, prévoit une hausse des dépenses de la branche Autonomie limitée à 2,1 milliards. Dès lors, les 50 000 postes supplémentaires en Ehpad, promis pour 2027 puis repoussés à 2030, resteront un mirage.

Dans un tel contexte, la loi de programmation du Grand âge et de l'Autonomie, promise par la ministre des Solidarités et des Familles est plus que jamais une urgence pour traiter ces questions de gouvernance et de financement de la branche Autonomie. Ce financement devant reposer, pour Force Ouvrière, sur les principes fondateurs de notre Sécu : « *de chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins* ».

Paris, le 18 décembre 2023

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
<http://www.force-ouvriere.fr>



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



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

11 janvier 2024 :
AG Bourgogne
Franche-Comté
SNFOCOS

16 janvier 2024 :
RPN Révision des
paramètres du
régime de
couverture des frais
de santé et du
régime de
prévoyance

17 janvier 2023 :
RPN Classification
Employés et Cadres

23 janvier 2024 :
CPP Encadrement du
SNFOCOS

NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

