



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

La lettre de La Michodière

N°06-2024 – 15 février 2024

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



EDITO

LA TRANSPOSITION DU SÉGUR EN POINTS NE DOIT PAS ÊTRE PRISE SUR L'ENVELOPPE « CLASSIFS »

Le Ministère de la Santé avait indiqué s'agissant du Ségur que « *Ces primes ont vocation à être transformées lors des prochaines lois financières en complément de traitement indiciaire afin de pouvoir être prises en compte dans le calcul de la retraite, avec un effet rétroactif au 1er avril 2022* ».

Depuis, par décret pris fin 2023 à **effet rétroactif**, **les fonctionnaires intègrent en points le Ségur.**

S'agissant des salariés de la sécurité sociale, ce caractère transitoire de prime Ségur se retrouve d'abord parce qu'il **est financé via l'ONDAM** comme en atteste le rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale (REPSS) de la Branche Maladie : "Avec la fin de la montée en charge du Ségur, l'Ondam 2023 intégrera un financement de 13,4 Md€". Ensuite, par le fait que les accords Ségur prévoient explicitement que "Le paiement du complément mensuel est conditionné à son financement par les pouvoirs publics."

C'est à ce titre **que le SNFOCOS réclame une transposition de la prime Ségur en points pérennes sans conséquence sur l'enveloppe « Classifs ».**

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG
La transposition du Ségur en points ne doit pas être prise sur l'enveloppe « Classifs »

Pages 2 et 3 :
Praticiens Conseils du SNFOCOS
Tentative d'autopsie du « corps médical » des praticiens conseils de la CNAM

Pages 3 et 4 : Egalité Femmes -Hommes
« Mars Attacks »

Page 5 : SNFOCOS
Formation syndicale

Pages 5 à 6 :
Jurisprudence
Congés payés pendant un arrêt de travail : question de droit et de droits

Page 7 : Agenda



PRATICIENS CONSEILS (PC) DU SNFOCOS

TENTATIVE D'AUTOPSIE DU « CORPS MÉDICAL » DES PRATICIENS CONSEILS DE LA CNAM

Ce corps présente une ambivalence sexuelle proche de l'hermaphrodisme.

Âgé de presque 56 ans (né le 30 avril 1968, date de sa création). Les signes extérieurs d'identité sexuelle masculine semblent âgés de dix ans de plus que les signes extérieurs féminins

L'examen extérieur superficiel ne montre aucune plaie, ni traumatisme majeur récent, mais un examen plus approfondi révèle de multiples hématomes sous cutanés, excoriations et autres cicatrices. Ces lésions cutanées étant le reflet de multiples traumatismes d'âges différents, plus ou moins importants, récents ou passés.

L'extrémité céphalique paraît disproportionnée mais est une source d'informations précieuse pour comprendre le fonctionnement de ce corps.

Sa vision est entachée d'une myopie et d'une presbytie qui l'empêche de voir de près comme de loin.

Ses oreilles sont entachées d'une presbycousie – de ce fait l'audition n'est que partielle si bien qu'elle n'entend que certaines choses mais malheureusement très souvent déformées, voir inaudibles si plusieurs interlocuteurs parlent en même temps.

Son appareil dentaire n'est pas en conformité avec l'âge du corps. Les dent(iste)s sont vieillissantes et pour beaucoup sont manquantes et n'ont pas été remplacées. De plus de nombreuses dents sont détournées de leur fonction initiale si bien que dès le début la digestion des missions – ou la mission de digestion est entachée d'approximation.

L'examen du tube digestif montre de nombreux problèmes :

- Problème de reflux récurrent à l'origine d'un pyrosis et de brûlures chroniques à l'origine d'un inconfort permanent.

Sur le plan gastrique

- Une ambiance acide et caustique chronique à l'origine d'une gastrite chronique
- Gastrite chronique aggravée par une atrophie de type maladie cœliaque d'origine multiple, par raréfaction des effectifs (cellulaires).

Sur le plan cardiovasculaire – la vue macroscopique montre un gros cœur, malheureusement asymétrique avec une hypertrophie d'un héli cœur, qui révèle une absence de coordination qui aggrave l'asphyxie.

Sur le plan respiratoire, des signes d'asphyxie par strangulation et d'insuffisance chronique en apport d'oxygène frais font que ce corps respire mal.

Sur le plan vasculaire les artères à destinée céphaliques sont sténosées, à un stade chirurgical à l'origine d'une insuffisance circulatoire cérébrale, qui n'est pas sans conséquence étant donné qu'elles semblent au-delà de toute thérapeutique chirurgicale. Les extrémités étrangement montrent une perfusion très importante avec un flux permanent et continu qui semble au-delà des capacités normales d'absorption d'où des phénomènes vasomoteurs cliniques.

Sur le plan neurologique, des signes de multinévrites, de polynévrites mal systématisés avec des effets délétères sur les remontés d'information, mais également des dysesthésies et des paresthésies qui en périphérie sont pénibles et très invalidantes jusqu'à l'insomnie.

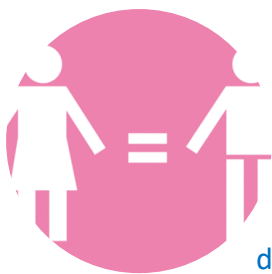
Des prélèvements toxicologiques ont été effectués à la recherche d'une cause toxique, voire médicamenteuse – mais la stéatose hépatique révèle un corps qui n'arrive plus à éliminer les excès, tous les excès qu'il est censé contrôler et éliminer sur un plan pharmaceutique et autres.

Sur le plan rénal, même constat, ils n'arrivent plus à éliminer les toxiques, les abus, les fautes de régime et ce d'autant qu'ils sont confrontés à plusieurs régimes associés à de multiples variantes « mutualisés » que dis-je mutualisées, à ce stade toujours non miscibles.

On a tenté de faire des biopsies, mais ce corps est encore vivant malgré des surcharges pondérales localisées soumises à des volontés anarchiques de réduction, des signes d'intoxication par excès d'apport à faire qui l'occupent beaucoup sans réel résultat apparent, tant la tâche concerne tous les organes.

Ce corps eu à faire à vos prédécesseurs mais uniquement par voie de presse, peut-être ce corps aura la chance que vous vous penchiez sur son cas ? Un contact physique avec certains d'entre nous ? Peut-être qu'en tant que directeur général vous allez vous intéresser à chacun de ces organes locaux et régionaux parce que si cela était le cas, vous serez vraisemblablement surpris par la réactivité de chacun des intervenants.

Quand vous partirez, Monsieur le Directeur Général, nous espérons que vous ne signerez pas le certificat de décès de ce corps mais son certificat de renaissance parce qu'il a été malmené, mal compris, mal interprété mais surtout « mal communiqué » - nos actions étant que peu ou pas médiatisées alors que les interdictions d'exercer, les sanctions pénales, judiciaires et financières sont de plus en plus nombreuses et lourdes notamment dès lors qu'un juge professionnel intervient à l'affaire.



EGALITÉ FEMMES-HOMMES

« MARS ATTACKS »

Le mois de mars arrive à grands pas, avec lui quelques dates importantes comme celle du 1^{er} mars, date de publication de l'index égalité femmes-hommes, ou celle du 8 mars, journée internationale des droits des femmes.

L'occasion pour nous de revenir sur cet index et ses dernières actualités.

Pour rappel, mis en place progressivement en 2019, l'index égalité femmes-hommes concerne depuis 2020 toutes les entreprises de 50 salariés et plus. Chaque année, celles-ci doivent publier avant le 1^{er} mars leur index de manière claire et lisible, ainsi que le détail des points obtenus pour chaque indicateur.

Cet index de l'égalité professionnelle a été conçu comme un outil pour mettre fin aux inégalités professionnelles en visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

L'index, sur **100 points**, se calcule chaque année à partir de **4 à 5 indicateurs** selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,

- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En cas de résultat inférieur à 75 points sur 100, l'entreprise doit prendre des mesures pour corriger la situation dans un délai de 3 ans sous peine de pénalité financière pouvant représenter jusqu'à 1% de leur masse salariale.

5 ans après sa mise en place progressive, un constat d'insuffisance a été posé. Alors qu'il était censé imposer aux entreprises une obligation de résultat en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, force est de constater que cela n'a pas été efficient. Ainsi en 2023, l'INSEE souligne qu'à poste et temps de travail égal, une femme continue à gagner 5,3 % de moins en moyenne qu'un homme. Tous postes confondus, les inégalités se creusent, l'écart de rémunération serait de 15,4 % selon l'organisme de statistiques européen Eurostat.

Plus largement, il est reproché à l'index d'encourager les entreprises au moindre effort. Certaines se contenteraient d'atteindre les 75 points minimum pour échapper aux sanctions, sans engager de dialogue social pour dépasser cette note et progresser vers une plus grande égalité professionnelle et salariale. Nous pouvons illustrer cet état de fait par les chiffres communiqués par l'UCANSS qui pour 2022 obtenait tout juste 75/100 contre 96/100 en 2021 !

C'est pourquoi et sous l'influence d'organisations syndicales telles que [Force Ouvrière](#), la première Ministre Elisabeth Borne a annoncé en octobre 2023 en clôture de la conférence sociale, la volonté du gouvernement d'engager une concertation sur cet index dans le but de **progresser vers un « index plus ambitieux, plus fiable, mieux contrôlé »**.

Cette réforme de l'index égalité s'inscrirait dans l'obligation de transposer dans la loi française d'ici le 7 juin 2026, [la directive européenne 2023/970](#) sur la transparence des rémunérations. Elle ne sera donc pas immédiate ni effective pour 2024, la concertation étant prévue sur une durée de 18 mois.

Les pistes de réforme déjà annoncées : la création d'un nouvel indicateur sur la répartition femmes- hommes des 10% des rémunérations les moins élevées, un seuil de tolérance de 5 % pour les écarts de rémunération, un travail sur les sanctions ...

Un petit pas de plus vers enfin une réelle égalité de rémunération salariale entre les femmes et les hommes ? Faites-nous confiance, au SNFOCOS nous suivrons de près cette réforme !

Karine Gillard, chargée de communication du SNFOCOS



SNFOCOS

FORMATION SYNDICALE

Fruit de son groupe de travail « Formation syndicale », animé par deux secrétaires nationaux (Christophe Rabot et Jean-Philippe Bourel), **le SNFOCOS a lancé ses séquences de formation** suivant deux modalités souples et adaptés aux cadres, PC et ADD :

- Information en Webinaires d'1h30 en fin de journée, inscription aux dates publiées dans la Lettre de la Michodière ou à l'adresse snfocos@snfocos.fr
- Session spécialisée SNFOCOS par une formatrice/juriste agréée, inscription à l'adresse snfocos@snfocos.fr

Dans la continuité du groupe de travail SNFOCOS « développement syndical », Thierry Faivre, secrétaire national, a pu expérimenter l'organisation de la première session en région PACAC.

Ainsi du 5 au 9 février derniers, une dizaine d'élus SNFOCOS de la CAF et de la CARSAT ont pu bénéficier d'une formation dispensée par Valérie, juriste et formatrice agréée.



Ces quelques jours ont été l'occasion de voir ou revoir et comprendre les textes de loi mais aussi d'être à jour de l'actualité du droit du travail qui est un droit ultra vivant. Dans un contexte où nos interlocuteurs sont aguerris et formés, pour établir un dialogue de qualité et constructif, il apparaît désormais nécessaire, pour nous élus, d'être formés.



JURISPRUDENCE

CONGÉS PAYÉS PENDANT UN ARRÊT DE TRAVAIL : QUESTION DE DROIT ET DE DROITS

Le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a décidé dans deux arrêts retentissants de mettre en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés, en estimant que « les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ». Cette décision s'applique à tous, de manière directe et immédiate.

En application de cette décision, en cas d'accident du travail le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail. La prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile (application classique de l'article 2224 du code civil).

Actuellement, les articles [L3141-3 à L3141-5 du Code du travail](#) conditionnent l'acquisition des congés payés à un travail effectif. Donc, le salarié ne peut acquérir de congés payés durant ses arrêts pour maladie car, par définition, il ne travaille pas.

Les arrêts de travail consécutifs à un accident de travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle permettent d'acquérir des congés

payés dans la limite d'une année ininterrompue d'arrêt de travail.

Rien n'interdit à une convention collective de prévoir que les congés payés s'acquièrent aussi, durant les arrêts de travail pour maladie. Certaines conventions le prévoient avec une limitation de durée.

Or, les dispositions du Code du Travail dans ce domaine ne sont pas conformes au droit de l'Union Européenne car la directive sur le temps de travail datant de 2003 prévoit que tout travailleur a droit aux congés payés, tout travailleur sans exception qu'il ait travaillé ou pas, qu'il ait été en arrêt de travail pour maladie ou pas.

La Cour de cassation avait alerté depuis 2013, elle préconisait de prendre des dispositions légales pour adapter le Code du travail. Les confédérations, qui comme Force Ouvrière, avaient déjà mené des actions en ce sens, ont salué cette nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation.

On notera que certaines juridictions ont déjà appliqué cette nouvelle jurisprudence (la Cour d'appel de Paris, le 27 septembre 2023 et la Cour d'appel de Versailles, le 5 octobre 2023).

Sans surprise, le patronat redoute le coût afférent et demande une « clarification juridique ». Pour lui c'est un séisme. A savoir qu'en 2022, environ 407,5 millions de journées ont été indemnisées par l'Assurance maladie. Le MEDEF estime l'impact à « plus de deux milliards d'euros par an » pour le secteur privé, et donc potentiellement six milliards si les entreprises sont « tenues de provisionner et de verser trois années d'antériorité ».

Le SNFOCOS restera attentif aux prochaines étapes de ce dossier.

Jocelyne Lavier d'Antonio, en charge de la Protection Sociale au SNFOCOS

Les employeurs « espèrent une modification législative qui limiterait la portée dans le temps, notamment son caractère rétroactif ».

Concrètement, avec 2,5 jours ouvrables de congés acquis par mois travaillé la différence est peu significative en cas d'arrêt de courte durée. Elle sera plus significative pour un arrêt long. Il semble qu'il n'y aurait pas encore de statistiques en fonction de la durée des arrêts.

- En novembre 2023, un arrêt de la Cour de Justice Européenne laisse aux « Etats » le soin d'adapter les conditions et modalités d'une mise en conformité au Droit Européen.

- Puis, par décision publiée le 8 février 2024, le Conseil Constitutionnel (saisi d'une Question Prioritaire de Constitutionnalité) vient de juger que les articles du Code du Travail sont conformes à la Constitution.

Pour fonder cette position le Conseil a écarté la méconnaissance du droit au repos, celle du principe d'égalité, celle du droit à la protection de la santé et l'atteinte à un droit ou une liberté garantie par la Constitution.

Cette position n'annule pas celle de la Cour de cassation sur le défaut de compatibilité avec le Droit Européen et les règles fixées par le Code du Travail peuvent continuer à s'appliquer...

Pour les DRH, quid de l'application de la nouvelle jurisprudence ? Quid des risques de contentieux ?

Pour la représentante du Ministère du travail il y aurait « une réflexion du gouvernement qui travaille à une évolution législative dans le délai le plus court possible avec les acteurs sociaux ». Affaire à suivre...



CYBERATTAQUE CONTRE VIAMEDIS ET ALMERYYS :

suite à l'annonce la semaine dernière d'une cyberattaque contre ces 2 sous-traitants, notre partenaire Malakoff Humanis, qui sous-traite la gestion du tiers payant de la complémentaire santé à Viamedis, a mis en place une information et des conseils que nous vous partageons [ici](#).

SOYEZ VIGILANTS DANS TOUS LES CAS !

**CHERS CAMARADES,
POUR VOTRE INFORMATION,
LA PROCHAINE LETTRE DE LA MICHODIÈRE PARAÎTRA
LE JEUDI 29 FÉVRIER PROCHAIN.**



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/>

NOS PARTENAIRES

AGENDA

20 février 2024 :
RPN Classification
Champ Employés et
Cadres

27 février 2024 :
RPN Paramètres
Frais couverture
santé et prévoyance

5 mars 2024 :
CPP Retraités du
SNFOCOS

3 avril 2024 :
*Commission
Exécutive du
SNFOCOS*



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

