



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

La lettre de La Michodière

N°11-2024 – 28 mars 2024

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



EDITO

NÉCESSAIRE MAIS DURABLEMENT INSUFFISANT

Après 12 réunions de négociation, interrompues par la crise du dialogue social fin 2023, **nous avons abouti à plusieurs accords nationaux visant un retour à un équilibre pérenne des régimes de complémentaire santé et de prévoyance.**

Et le SNFOCOS a bataillé pour trouver un point conclusif permettant de :

- Mutualiser les résultats déficitaires de la complémentaire santé par les résultats excédentaires du régime de prévoyance, pour l'exercice 2023 ;
- Augmenter les prestations de la CAPSSA par une revalorisation du capital décès de 150% à 200% avec une majoration de 10% à 15% par enfant à charge, la rente d'éducation (actuellement à 11,5%) réévaluée à 12,5% avant 15 ans, à 15% de 15 à 17 ans et à 20% à partir de 18 ans et le passage d'un plafond de 3700 à 5000€ pour la prise en charge des frais d'obsèques ;
- Neutraliser pour le salarié l'augmentation de sa cotisation complémentaire santé de 4% par la baisse de sa cotisation de prévoyance de 10% ;
- Augmenter la participation de l'employeur à la complémentaire santé de 50 à 53,8% par la réallocation de 5 millions d'euros et l'allocation spécifique supplémentaire de 7 millions d'euros.

Sans cette âpre négociation, pour atteindre le même équilibre 2024 de la complémentaire santé, l'augmentation de la cotisation aurait dû être de +11%, au lieu des 4% compensés par la baisse de la cotisation prévoyance. En montant, l'augmentation mensuelle pour un niveau 3 sera de 75 centimes contre 4 euros sans cette négociation et ces accords nationaux.

Pour le SNFOCOS, cette étape permet de passer le cap 2024 à moindre coût pour le salarié, et nous nous en satisfaisons, à date. Nous nous en contenterons ? NON, nous poursuivrons nos revendications pour atteindre la cible des 60% de part patronale de nature à pérenniser le régime sans pénaliser les salariés.

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG
Nécessaire mais durablement insuffisant
Page 2 : RPN du 22 mars 2024
Frais de Santé et Prévoyance
Page 2 : Inspecteurs du Recouvrement – Courrier au 1 ^{er} Ministre Gabriel Attal
Pages 3 à 4 : RPN du 20 mars 2024
Classification E&C - Compte rendu du SNFOCOS
Pages 4 à 6 : INCAT-MP du 15 mars 2024
Compte rendu du SNFOCOS
Page 6 : CAF 13 Assurance pour le personnel itinérant
Pages 7 à 8 : Télétravail
Nouveau rapport au travail ?
Page 8 : Agenda

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS



RPN DU 22 MARS 2024

FRAIS DE SANTÉ ET PRÉVOYANCE

DÉCLARATION FORCE OUVRIÈRE

(FEC-FO ET SNFOCOS)

Force Ouvrière (FEC-FO et SNFOCOS) a pris connaissance des documents transmis par l'employeur en vue de la RPN de ce 22 mars relative au rééquilibrage financier du régime de santé complémentaire.

Par l'apport d'une enveloppe supplémentaire de 7 millions d'euros et la baisse de la cotisation CAPSSA pour 5 millions réaffectés à la complémentaire santé, l'Ucanss donne pour perspective un financement du régime assuré par une cotisation à la charge de l'employeur à hauteur de 53,2% et du salarié à hauteur de 46,8%, contre une répartition 50/50 en vigueur actuellement.

Pour la FEC-FO et le SNFOCOS, une augmentation en pourcentage de la cotisation employeur est certes préférable à l'attribution d'une dotation supplémentaire forfaitaire (7 millions €). Elle va davantage dans le sens des revendications portées par FO et l'ensemble des autres Fédérations pour une répartition 60/40 et apparaît comme un dispositif moins incertain.

Cependant, le pourcentage proposé par l'Ucanss est insuffisant d'autant qu'il est assorti d'une augmentation de la cotisation de 4% au 1^{er} septembre 2024, même si cet effort est neutralisé par la baisse des cotisations CAPSSA. En effet, il ne garantit l'équilibre de la complémentaire que pour l'année 2024 avant de se retrouver de nouveau dans une situation de déficit. L'employeur ne dit par ailleurs rien sur le caractère évolutif des 7 millions d'euros qu'il dégage et rien d'une éventuelle indexation pérenne pourtant indispensable.

FO considère que pour faire face aux difficultés existantes, il est absolument indispensable que l'Ucanss porte dès à présent le taux de sa cotisation à 54% et prenne les dispositions pour augmenter ce taux progressivement dans le cadre d'un plan pluriannuel pour atteindre les 60% aussi tôt que possible.

C'est pour FO la seule solution qui puisse être acceptable au regard des enjeux vis-à-vis de la préservation de la complémentaire et des intérêts des Employés et Cadres de la Sécurité Sociale, car nous considérons que la CAPSSA ne peut systématiquement compenser les déséquilibres structurels du régime de santé sans compromettre ses propres capacités de révision ou de revalorisation et sans opérer une confusion entre deux régimes distincts : la prévoyance et les frais de santé.

Enfin, afin de ne pas léser les collègues dont les salaires sont inférieurs au PMSS, nous demandons que les deux sources de ce nouveau financement par l'employeur soient orientées en priorité sur la part de la cotisation assise sur le salaire réel et non sur la partie de la cotisation assise sur le PMSS.



INSPECTEURS DU RECOUVREMENT

COURRIER AU PREMIER MINISTRE

Le SNFOCOS a adressé le 27 mars dernier un [courrier au Premier Ministre Gabriel Attal](#), au nom du SNFOCOS, de la FNPOS-CGT et de la FEC-FO afin de l'interpeller sur la situation des inspecteurs du recouvrement URSSAF. Vous le trouverez [en ligne](#) sur notre site internet.



RPN DU 20 MARS 2024

CLASSIFICATION EMPLOYÉS ET CADRES

COMPTE RENDU DU SNFOCOS

Comme pour chaque RPN portant sur la nouvelle classification, la délégation du SNFOCOS est pleinement présente.

Les travaux que nous menons en amont, au sein du groupe de travail constitué, en lien avec les secrétaires de nos différentes commissions professionnelles permanentes (CPP), enrichissent notre réflexion et permettent de porter un message clair et argumenté auprès de l'UCANSS.

Au cours des réunions, **le SNFOCOS défend :**

- **Le maintien des 4 grilles actuellement en place**

Cela permet de maintenir l'identification de certains métiers spécifiques et évitent un fourre-tout dans une hypothétique grille unique.

Certaines organisations syndicales n'ont toujours pas arrêté leur position sur le sujet...

- **Des créations de niveaux supplémentaires pour les cadres dont un en particulier après le niveau 9 et une aération de la grille par des écarts plus importants entre les coefficients**

En effet, certains métiers doivent pouvoir être positionnés et reconnus plus particulièrement. Tous les métiers doivent pouvoir avoir une progression possible sur plusieurs niveaux et que cela se traduise par une réelle progression salariale. Des perspectives d'évolution professionnelles doivent être offertes pour les cadres stratégiques alors que la grille Employés/Cadres s'étire moins loin que les autres grilles.

Certaines organisations syndicales s'étonnent que l'on veuille déjà ajouter des niveaux pour les cadres...

- **Un déplafonnement des coefficients et une ancienneté revalorisée et possible sans limite de temps**

Le plafonnement des coefficients bloque certaines revalorisations pour les cadres avec beaucoup d'ancienneté. Les 2 points par an ne permettent pas une progression salariale

Certaines organisations syndicales qui ont voté pour la mise en place des 2 points par an d'ancienneté au lieu des 2% reconnaissent aujourd'hui l'insuffisance de cette mesure...

- **Un rebasage des niveaux, une transposition bénéfique pour tous et l'absence de déclassement**

Un niveau 5a actuel reconnu comme Cadre et aligné sur le plafond la Sécu. Des points supplémentaires pour tous lors du rebasage, sans fongibilité avec les points de compétences.

Certaines organisations syndicales mettent en avant qu'il n'y aurait pas de déclassement même si le niveau de l'agent est modifié à la baisse car son salaire ne changerait pas...

- **Que la négociation puisse aboutir dès cette année**

Nous voulons que le personnel puisse bénéficier de revalorisations dès cette année alors que

la valeur du point reste figée malgré l'inflation.

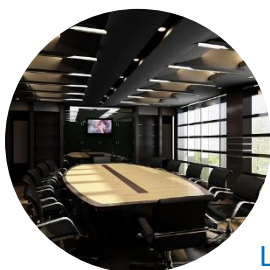
Certaines organisations veulent prendre leur temps et générer des réunions interminables avec des séries de groupe de travail pour masquer leur manque de propositions lors des RPN.

Le SNFOCOS n'a eu cesse de rappeler que quels que soit les tenants et aboutissants de la nouvelle classification, une RMPP qui resterait à 1,5% continuerait de limiter les évolutions des mesures salariales.

La revalorisation de la valeur du point indexé sur l'inflation, reste également une revendication forte qui ne doit pas être occultée par les travaux sur la nouvelle classification.

Le SNFOCOS, volontariste et exigeant, porte et défend les intérêts des Cadres.

Jean-Christophe Balsan, Secrétaire National du SNFOCOS pour la Délégation



INC AT-MP DU 15 MARS 2024

COMPTE RENDU DU SNFOCOS

Le 15 mars dernier a eu lieu l'INC AT-MP.

Déclaration préalable du SNFOCOS :

« Madame la Directrice, Monsieur le Directeur Général, Nous nous interrogeons sur le fonctionnement à venir de la DRP dans cette nouvelle COG.

En lien avec les programmes nationaux, des règles de répartition fournies dans des lettres réseaux définissent des principes de volumétrie dite globale entre régions, prenant en compte les effectifs des Contrôleurs de sécurité au 31/12/2022.

Sachez que ces chiffres ne reflètent pas la réalité du terrain. Aujourd'hui, en plus des départs volontaires de l'institution, le non-remplacement des postes, l'absentéisme, la problématique des recrutements dus au manque d'attractivité du métier, vous devez aussi prendre en compte l'organisation interne des services.

La DRP des caisses régionales est constituée de contrôleurs de secteurs mais également de contrôleurs de sécurité expert et support qui n'intègrent pas la même volumétrie de section d'entreprise.

Si vous appliquez ce nouveau mode de fonctionnement, ceci va profondément changer le fonctionnement des services préventions. Le volume de travail induit entraînera des répercussions sur la charge mentale des agents contrôleurs de sécurité qui devront arbitrer entre les sollicitations des entreprises non-ciblées et les programmes nationaux qui vont monopoliser 100% de leur temps.

Concernant le déploiement du FIPU qui a bénéficié d'effets d'annonces sur les budgets annuels conséquents de 200 millions d'euros durant cinq ans, aucune action concrète n'a été engagée hormis l'arrêt des subventions prévention TPE TMS diagnostics et actions qui semblaient pourtant bien perçues auprès des entreprises.

Que pouvons-nous répondre à ceux qui sollicitent encore nos services ?

Quels seront les moyens supplémentaires alloués auxsein des services pour absorber ces nouveaux fonds ?

Pour finir, pouvez-vous nous apporter des éclairages sur les décisions prises concernant les besoins retranscrits dans l'ANI AT/MP du 15 mai 2023 concernant le renforcement des moyens humains de 20% (préventeurs et fonctions supports) et concernant le renforcement des moyens financiers afin de garantir le développement d'un accompagnement de terrain performant et de proximité attendu par les entreprises ?

Compte rendu du SNFOCOS :

L'ordre du jour a porté sur :

- Les actualités générales de la branche AT-MP et un point de situation sur la COG 2023-2027
- La stratégie formation-prévention
- Un point enquêteur ATMP/C2P et managers

1. Actualités générales de la branche AT/MP et point de situation sur la COG 2023-2027

Le SNFOCOS acte qu'en l'absence de la signature de la COG, la branche ATMP reste sur les programmes nationaux. « Les statistiques montrent qu'une entreprise suivie en TMSPRO voit sa sinistralité baisser 2 fois plus vite ».

La future COG va renforcer la prévention des risques professionnels en priorisant les programmes nationaux, améliorer l'accès aux droits des assurés en travaillant sur la performance des processus de reconnaissance), renforcer sa relation aux entreprises en faisant évoluer « la relation client » et les outils numériques.

L'information majeure apportée au sein de l'instance est l'annonce de l'ouverture officielle du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, le FIPU, ce lundi 18 mars 2024. Soit dans 3 jours et ce, sans que les équipes n'aient été renforcées. LA DRP essaie d'être rassurante : « conçue totalement dématérialisée et automatisée pour atténuer la charge, une demande papier sera un rejet. Il n'y aura pas de réservation de fonds. Les paiements se feront sur factures acquittées. On n'a pas fait de COM car on veut éviter un tsunami lundi »

Le SNFOCOS rappelle que l'augmentation des moyens humains était déjà une priorité. Ça le sera d'autant plus pour l'accomplissement des nouveaux objectifs encore plus ambitieux de cette nouvelle COG. La DRP s'engage à revoir ses règles de répartitions lors des phases de dialogues de gestion avec les caisses régionales.

2. Stratégie formation prévention

La DRP est revenue sur le déroulement de l'agrément des contrôleurs de sécurité et des ingénieurs conseils sans évoquer de changements, le rôle de l'agrément provisoire et les conditions de l'obtention de l'agrément définitif.

3. Point enquêteurs ATMP/C2P et managers

La DRP veut favoriser la transversalité entre les CPAM et les CARSAT. Cette mesure est déjà en place dans le cadre d'accidents mortels. Pour aller plus loin, la DRP dévoile les nouvelles mesures :

- Ouvrir à la formation enquêteurs ATMP, les enquêteurs du C2P.
- Former les managers des CPAM afin qu'ils disposent de « compétences socles ».

Aujourd'hui, réparti sur l'ensemble des CPAM, le réseau compte 300 enquêteurs ATMP alors que le nombre d'enquêteurs pour le C2P est de 10. La DRP confirme que ce chiffre est stable et qu'il n'y a pas de réformes à venir. « En revanche, nous sommes conscients que certaines CPAM possèdent un seul enquêteur. On a aussi une contrainte de forme assez forte pour éviter les contentieux d'où le guidage appuyé des agents »

Comme nous l'avons évoqué dans notre déclaration, le SNFOCOS reste et restera mobilisé sur les moyens humains et financiers afin que nous puissions remplir nos missions de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles sans avoir à choisir entre les directives nationales, les projets régionaux et les attentes des entreprises.

La délégation du SNFOCOS



CAF 13

ASSURANCE POUR LE PERSONNEL ITINÉRANT

À la suite de la demande du SNFOCOS en CSE du 21/03/24, la Direction Générale de la CAF 13 a confirmé l'application de l'instruction réseau : [IT 2023 21](#) (demande originelle du SNFOCOS de 2021).

Cela signifie que tout cadre qui utilise son véhicule personnel dans le cadre de ses missions et de son itinérance peut (à sa demande individuelle) bénéficier d'une assurance automobile négociée par la CNAF à des conditions très avantageuses.

Il suffit pour cela qu'il contacte individuellement son service RH.

Le SNFOCOS est fier de cet acquis pour les agents itinérants concernés (TS, Contrôleurs PF, Contrôleurs AS...) leur permettant ainsi enfin de bénéficier d'une tarification préférentielle et d'une couverture accrue en cas de dommages sur leur véhicule dans le cadre de leur utilisation professionnelle.

Merci d'avance de relayer cette information aux personnels concernés dans tous les autres Organismes, car cette lettre réseau concerne tout le personnel itinérant.

Le SNFOCOS est, et sera toujours à vos côtés.

Thierry FAIVRE, Secrétaire National SNFOCOS Branche Famille et encadrement



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



TÉLÉTRAVAIL

NOUVEAU RAPPORT AU TRAVAIL ?

L'Apec a publié [le 12 mars 2024 une étude portant sur le point de vue des cadres vis-à-vis du télétravail](#) et le site « Vie publique » titre le 15 mars [« Télétravail : un nouveau rapport au travail ? »](#).

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a reconnu un "droit au télétravail", en a précisé l'ancienne définition et les modalités de mise en œuvre : recours au télétravail occasionnel reconnu, un accident intervenant pendant les heures de travail sur le lieu où est exercé le télétravail est présumé être un accident du travail, l'employeur doit motiver son refus d'accorder le télétravail à un salarié dont le poste est éligible à un mode d'organisation en télétravail.

C'est l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 intervenu dans le contexte de la crise sanitaire du Covid-19 qui a conduit nombre d'entreprises à mettre en place des solutions de travail à distance dans les emplois qui le permettent : 390 accords télétravail en 2017; 4 070 accords en 2021 (source Dares en novembre 2022). Un salarié sur deux est exclu de la possibilité de télétravailler, étant donné la nature de son emploi (source Insee mars 2022),.

Les cadres sont 69% à considérer que le télétravail comporte plus d'avantages que d'inconvénients (74% chez les moins de 35 ans) : gagner du temps, notamment sur les transports ; être plus efficace ; gagner en flexibilité et en responsabilité ; améliorer sa qualité de vie ; rester motivé... Parmi les inconvénients : difficulté à séparer vie privée et vie professionnelle, risque d'une sédentarité accrue et d'adoption de postures du tronc prolongées et inconfortables ou encore d'une augmentation des risques psychosociaux comme l'isolement social et celui d'être trop connecté.

Les cadres ont désormais de l'expérience en vis-à-vis du télétravail et 70% d'entre eux déclarent adapter leurs activités en fonction de leurs jours de présence ou non dans l'entreprise.

Pour les entreprises, le télétravail engendre moins de retards, d'absentéisme et plus de productivité. Pourtant, certaines voix seraient favorables à un retour plus conséquent en présentiel, notamment pour favoriser le « contrôle managérial » qui se serait dégradé ces dernières années.

S'agit-il d'un nouveau rapport au travail ?

Selon pôle emploi, le niveau de satisfaction des actifs par rapport à leur travail repose davantage sur des critères de carrière, de reconnaissance professionnelle, de sens attribué au métier que sur des modes d'organisation du travail. Cependant le télétravail comme mode d'organisation semble désormais durablement implanté et une majorité de cadres déclarent qu'ils auraient du mal à revenir en arrière.

Une "situation d'injustice" est potentiellement ressentie par les salariés dont la nature de l'emploi est incompatible avec le télétravail. Ce sentiment d'exclusion pourrait avoir un impact sur la santé des non-télétravailleurs et, par conséquent, sur le "collectif de travail".

Quel impact dans les organismes sociaux ?

Le déploiement est formalisé par un cadre national.

Chaque organisme définit dans ce cadre la manière dont il propose du télétravail à ses collaborateurs. En 2023, selon « la sécu recrute » le télétravail s'est progressivement étendu et concerne aujourd'hui plus de 80% de nos effectifs (combien de cadres ?).

L'engouement pour le télétravail et l'obtention de davantage de jours de télétravail peuvent aussi être liés à des difficultés à travailler sur site. De même, le télétravail est plus ou moins bien vécu selon la façon dont il est organisé et contrôlé. Globalement pour le personnel de la Sécurité Sociale l'impact du télétravail semble identique aux résultats mesurés dans les études évoquées : ce n'est pas un vecteur de *changement radical* du travail.

Mais syndicalement, l'action est rendue plus complexe. L'extension du télétravail bouscule les pratiques en créant un risque de renforcement du pouvoir de l'employeur du fait de l'éloignement entre les salariés et les représentants syndicaux.

Pour le SNFOCOS, les représentants syndicaux doivent en vue de s'adapter aux situations de télétravail obtenir les moyens de rester en contact avec les télétravailleurs pour les connaître, les rencontrer et les défendre dans leurs intérêts individuels et collectifs et vérifier leurs conditions de travail.

Jocelyne Lavier d'Antonio pour le SNFOCOS



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

3 avril 2024 :
Commission
Exécutive du
SNFOCOS

9 avril 2024 :
RPN Classification
Champ ADD
RPN Classification
Champ PC

11 avril 2024 :
INC Retraite

16 avril 2024 :
RPN Classification
Champ Employés et
Cadres

23 avril 2024 :
CPP Encadrement du
SNFOCOS



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

