



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

# La lettre de La Michodière

N°14-2024 – 2 mai 2024

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



**EDITO**

## **CLASSIFICATION EMPLOYÉS ET CADRES**

### **IL Y A LOIN DE LA COUPE AUX LÈVRES**

Voilà près de deux ans que le SNFOCOS revendique une revalorisation du point significative et digne de ce nom après les deux épisodes d'inflations à 6 et 5% en 2022 et 2023, caractérisant le ras le bol des salariés. Nous avons su prendre nos responsabilités en signant les 3,5% pour cranter une première hausse avec la ferme intention d'obtenir plus, y compris en maintenant la pression en quittant toutes négociations fin 2023. Le retour de l'employeur se veut timide mais réel puisque le SNFOCOS a signé la revalorisation de plus de deux euros de la valeur du titre repas, le passage de 50% à 54% de la part patronale dans le financement du régime complémentaire santé et le passage de 50 à 75% de la participation employeur aux frais de transport en commun.

La négociation sur la Classification Employés et Cadres se poursuit avec des stratégies différentes entre les fédérations : pendant que FO avance à grand pas, les deux autres fédérations voient le verre à moitié vide et en sont à vouloir révolutionner les grilles quitte à prendre le risque de ne pas aboutir en 2024 et voir les crédits classifications fondre avec la surchauffe des déficits publics.

Le SNFOCOS est dans une démarche offensive pour obtenir le maximum tout de suite en considérant qu'une classification doit se renégocier tous les 5 ans.

Le SNFOCOS est sur le point d'obtenir (le projet reste à stabiliser) la création de deux niveaux supplémentaires pour permettre au niveau 4 d'accéder au niveau 5, aux assistantes de service social le passage au niveau 6, aux inspecteurs Urssaf le passage au niveau 7 puis au 8 et de valoriser les premiers managers au niveau 6.

**Nous allons intensifier notre travail pour couvrir tous les métiers de cadres techniques, experts et managers, car le verre n'est qu'à moitié plein !**

*Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS*

## **SOMMAIRE**

### **Page 1 : Edito du SG**

Classification Employés et Cadres – Il y a loin de la coupe aux lèvres

### **Page 2 : Classification**

Billet d'humeur – Classification et fongibilité ... Quelle pitié !

### **Page 3 : Observatoires**

inter-régionaux du 19 avril 2024

CR du SNFOCOS

### **Pages 4 à 5 : INC Retraite du**

11 avril 2024 CR du SNFOCOS

### **Pages 5 à 6 : Entretien**

professionnel des Personnels des organismes de Sécurité sociale et des ARS – Un rappel nécessaire de vos droits

### **Pages 7 à 10 : Jeux**

Olympiques et

Paralympiques 2024

Comité National de Concertation des ARS du 28 mars 2024

### **Page 10 : Syndicalisme et**

Télétravail – Tribune de JC. Delgènes

### **Page 11 : AG SNFOCOS 69**

Retour sur la journée du 26 mars 2024

### **Page 12 : Formation**

Professionnelle – Communiqué de presse FO du 16 avril 2024

### **Page 13 : 1<sup>er</sup> mai, fête du**

Travail – Historique Agenda



## CLASSIFICATION

### BILLET D'HUMEUR – CLASSIFICATION ET FONGIBILITÉ ... QUELLE PITIÉ !

Fongibilité... tu m'en diras tant...

Lorsque votre employeur met des mots inusités, voire savants sur le tapis, c'est que c'est le moment de se méfier. Et de recourir à son dictionnaire.

« la fongibilité signifie que les unités individuelles d'un actif sont interchangeables et essentiellement indiscernables les unes des autres » : en gros, vu que c'est globalement la même chose on peut les mélanger, les fondre.

Et oui, tous les grands discours sur « *qu'est-ce que le coefficient de base d'un niveau* », « *qu'est-ce qu'un point de compétence* », « *qu'est-ce qu'un point d'expérience* », entendus depuis vingt ans pour en arriver là : « *Si ça nous arrange, on dira que tout se vaut et qu'on peut tout mélanger* ».

En résumé, vous pensiez que vos points de compétence avaient été durement acquis, envers et contre une RMPP famélique, par **vos investissements personnels, vos performances, vos réalisations évaluées chaque année en EAEA ?**

Oui, bon, d'accord. Mais comment augmenter les coefficients de base de chaque niveau sans que ça ne coûte trop cher ?

En décrétant la fongibilité des points de compétence.

Vous ne voyez pas où ils veulent en venir ?

Eh bien, l'Ucanss fait ici référence à la funeste classification de 2004, signée à l'époque par un syndicat orange.

Déjà à cette époque la fongibilité avait montré le bout de son museau :

*« En cas d'accès à un niveau de qualification supérieure, les points de compétence acquis dans l'emploi précédent sont supprimés. (...) En tout état de cause, dès la prise de fonctions l'agent est classé au coefficient de qualification de son nouveau niveau de qualification, et bénéficie d'une rémunération supérieure d'au moins 5% à celle servie dans son emploi avant la promotion, y compris les points d'expérience et de compétence ».*

En une phrase, il était inscrit qu'il fallait changer d'emploi pour changer de niveau de classification, et que les points de compétence étaient dans ce cas... fongibles. Admirez la manœuvre rédactionnelle...

Retournons l'argumentaire : les points de compétence ne sont, dans le texte, fongibles qu'en cas d'accès à un niveau de classification supérieur. Si les collègues ne changent pas de niveau...pas de fongibilité !

Ou alors faisant preuve d'esprit de compromis, nous sommes prêts à envisager cette fongibilité sans changement de niveau, mais en bénéficiant « *d'une rémunération supérieure d'au moins 5% à celle servie dans son emploi* » avant changement de classification.

**Plus clairement encore : Le SNFOCOS demande une classification qui profite à tous. Une nouvelle classification doit apporter un gain financier immédiat au personnel !**



# OBSERVATOIRES INTER-RÉGIONAUX DU 19 AVRIL 2024

## COMPTE RENDU DU SNFOCOS

Le 19 avril dernier, se tenait une INC portant principalement sur des indicateurs issus des observatoires inter-régionaux 2023.

Le document présenté reste dans la droite lignée des situations de l'emploi présentées trimestriellement dans nos organismes avec des indicateurs qui s'emballent, et pas dans le sens positif. Dès les premières pages un graphique illustre la perte du pouvoir d'achat des salariés de l'assurance maladie (manque à gagner de 2,5% face à l'inflation rien que pour 2022).

Plus loin, on nous explique que la difficulté à recruter ou à fidéliser les salariés nouvellement recrutés est un problème connu sur l'ensemble du marché de l'emploi dans l'hexagone ; certes, mais au sein du régime général celui-ci se cumule avec l'augmentation significative du nombre de départs.

Ainsi, nos organismes déplorent en 2022 un nombre de 2340 démissions là où il n'y en avait "que" 1231 en 2020, soit une augmentation de 190% ! (sur les 3 ans nous cumulons un total de 5130 démissionnaires).

Les licenciements (autre reflet pour partie des démissions, avec le phénomène d'abandon de poste), passent quant à eux de 551 à 818 (2020 sorties sur les 3 ans). Les ruptures ne sont pas en reste avec presque un doublement de 2020 à 2022 (au total 1917 ruptures sur 3 ans).

Ce turnover global crée une instabilité constatée dans nos organismes et complique l'organisation des services au quotidien (car il faut former les remplaçants, et souvent pour rien car les nouveaux entrants ne restent pas) avec en corollaire, une nouvelle dégradation des conditions de travail.

Mais le nombre le plus important de départs reste celui de ceux à la retraite, avec 4 599 collègues en 2022 (13 280 sur les trois dernières années et, à horizon 2030, 50.000 annoncés, ce qui correspond à un salarié sur 3...).

Tout cela pour nos organismes qui ont à renouveler leurs effectifs, comme le dit si justement le document dans "un contexte de marché du travail tendu".

Or ce ne sera pas avec le nouvel habillage du site internet "[lasecurecrute](#)" que l'on s'attaquera frontalement à l'hémorragie des effectifs ou à la difficulté de recruter. Ni même en misant sur le renouvellement du "vivier" principalement par le recours aux contrats d'alternance (car une fois formés, les jeunes ne sont pas attirés par les salaires qu'on leur propose, proches smic, et ils ne restent pas).

Face à de tels bouleversements (une trajectoire qualifiée il y a quelques années par la Cour des comptes de "choc démographique majeur"), une seule chose ne bouge pas, à l'image du mutisme opposé par la direction de l'UCANSS aux organisations syndicales, quand il est demandé d'aborder le sujet de l'augmentation de la valeur du point.

Pourtant, l'augmentation de la valeur du point, c'est l'une des seules solutions à notre sens qui rendra plus attractifs les emplois, pour l'ensemble des salariés actuels ou à venir dans la sécurité sociale.

**Alors, qu'attend la tutelle pour réouvrir la table des négociations sur les salaires ? C'est ce que demande le SNFOCOS !**

*Karim Larnaout pour la délégation SNFOCOS*



# INC RETRAITE DU 11 AVRIL 2024

## COMPTE RENDU DU SNFOCOS

Le 11 avril se tenait l'INC RETRAITE à l'UCANSS.

L'ordre du jour portait sur :

- 1) Le schéma stratégique des systèmes d'information ;
- 2) Le bilan production ;
- 3) La mutualisation / 2ème vague de Missions Réseau Délégées ;
- 4) Le projet de formation nationale sur le management de la performance.

Avant que nous les abordions, nous avons préalablement interpellé la direction de la CNAV avec la **déclaration jointe ci-dessous** :

*« Monsieur le directeur, Le SNFOCOS vous rappelle qu'il n'y a pas si longtemps, comme toutes les branches de la sécurité sociale, alors que le COVID paralysait le fonctionnement de notre pays, tous les salariés de la branche retraite se sont organisés dans l'urgence avec les moyens qu'ils disposaient pour assurer la continuité de service.*

*A peine nous en sortions, la branche a fait face à la réforme des retraites avec son lot de décrets et de changement des règles de fonctionnement étalonnées dans le temps.*

*En parallèle, une COG a imposé une forte réduction des effectifs dégradant les conditions de travail et mettant en difficulté les managers.*

*Le constat que nous faisons aujourd'hui est alarmant. La dégradation des conditions de travail accentue l'épuisement des salariés. La politique salariale n'est plus incitative et freine la capacité de la branche à recruter. Malgré ces constats, l'ordre du jour de cette l'INC aborde des sujets comme la production et le management de la performance durable.*

*On ne peut pas dans un sens créer des déséquilibres en utilisant les effectifs comme une valeur d'ajustement déconnecté de la « production » et déployer des outils obligeant les salariés à s'y adapter.*

*Les managers de la branche retraite connaissent bien leur métier. Ils ont montré brillamment pendant le COVID leur capacité à organiser, manager et maintenir du lien dans les équipes.*

*Alors, pourquoi abordez-vous dans une présentation le travail qu'ils doivent réaliser ? Pourquoi pensez-vous qu'ils ne remplissent pas leurs tâches ?*

*Devant les difficultés que rencontre la branche aujourd'hui, Le SNFOCOS attends de la CNAV plus d'écoute de ses managers et plus de collaborations dans le champ décisionnel ».*

En réponse, lors de cette INC, **M. VILLARD est resté sur ses grandes lignes directrices** :

- Accentuer la dynamique de mutualisation des activités et élargir les activités à effectif iso constant.
- Avancer sur la performance durable avec la fidélisation des salariés à travers un management à la carte dès 2025
- Rénover nos bâtiments pour les rendre plus économes et densifier le nombre de salariés par m<sup>2</sup>
- Améliorer l'offre de service avec l'outil SYRCA qui ne gère aujourd'hui que 80% des dossiers. Pour y parvenir, le SDSI va bénéficier de 300 ETP supplémentaires.

## Ce que nous n'avons pas entendu, c'est :

- ✓ Le renforcement des effectifs
- ✓ La simplification et l'adaptation des outils aux salariés
- ✓ La reconnaissance de l'engagement et du professionnalisme des cadres à maintenir l'activité malgré les « Stop and Go »
- ✓ Les moyens à mettre en œuvre pour travailler sur les causes de l'augmentation de l'absentéisme, des démissions et du mal être au travail.

Bien que la CNAV s'attache à vouloir démontrer l'inverse, le SNFOCOS constate que l'écart entre sa ligne politique et le vécu des salariés dans les CARSAT perdure. Nous continuerons à porter vos revendications afin que le service rendu aux assurés et nos conditions de travail retrouvent leurs justes places.

*Stéphane Paulet et Jean Marc BALDI pour la Délégation du SNFOCOS*



## **ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

### **PERSONNELS DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE ET DES ARS**

### **UN RAPPEL NÉCESSAIRE DE VOS DROITS**

Le SNFOCOS a récemment fait savoir au Secrétaire Général des Ministères Sociaux, en présence de l'UCANSS, que les personnels relevant de nos conventions collectives n'avaient pas tous bénéficié à ce jour de l'« entretien professionnel » prévu à l'article L 6315-1 du code du travail.

Les dispositions relatives à l'entretien professionnel sont pourtant entrées en vigueur depuis plusieurs années (article 8 de la « loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel »).

Le SNFOCOS a donc demandé à ce qu'un rappel de ces dispositions soit diffusé.

Précisons que cette demande a été formulée à l'occasion du CNC des ARS du 28 mars 2024 mais qu'elle vaut pour l'ensemble des personnels relevant des conventions collectives UCANSS, donc également pour les agents des organismes de sécurité sociale.

Le Secrétaire Général considère cependant que la loi n'a pas à être rappelée ; quant à l'UCANSS, elle ne s'est pas exprimée ...Le SNFOCOS prend donc l'initiative de vous rappeler vos droits en la matière

**Ne pas confondre l'entretien professionnel avec l'EAEA (entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement)**

Il s'agit bien de deux entretiens distincts, qui doivent donner lieu à deux convocations et deux comptes rendus distincts.

En cas de convocation « unique », un horaire doit être indiqué pour chacun des deux entretiens.

**Obligation : un entretien professionnel doit avoir lieu tous les 2 ans  
(article L 6315-1 du code du travail)**

1. Le salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans
2. Cet entretien doit être consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ; il ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié
3. Le salarié doit également se voir délivrer des informations en matière de VAE, d'activation de son compte personnel de formation (CPF), d'abondement de son CPF par l'employeur, de conseil en évolution professionnelle.
4. L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu dont la copie est obligatoirement remise au salarié
5. L'entretien professionnel doit par ailleurs être systématiquement proposé aux salarié(e)s qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical

**Obligation : un état des lieux du parcours professionnel tous les 6 ans  
(article L 6315-1 du code du travail)**

Le salarié doit également bénéficier d'un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel tous les 6 ans dans le cadre de l'entretien professionnel.

Cet état des lieux doit notamment permettre de vérifier que le salarié a bien bénéficié de l'entretien professionnel.

Il doit aussi permettre d'apprécier si le salarié a :

- suivi au moins une action de formation
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE)
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

L'état des lieux fait l'objet d'un document écrit dont une copie doit être obligatoirement remise au salarié.

**Si l'employeur ne respecte pas ses obligations  
(articles L 6123-3 et R 6323-3 du code du travail)**

En cas de non-respect de ses obligations, l'employeur peut être sanctionné.

Lorsque le salarié n'a pas bénéficié :

- des entretiens professionnels prévus par la loi durant les 6 années précédant l'état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel

et

- d'« au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L 6321-2 du code du travail » (ce dernier article a trait aux formations conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction)

**Le compte personnel de formation du salarié doit alors être abondé  
par l'employeur à hauteur de 3.000 euros**

*Laurent Castra pour le SNFOCOS*



# JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES 2024

## COMITÉ NATIONAL DE CONCERTATION DES ARS DU 28 MARS 2024

### QUESTIONS DU SNFOCOS AU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DES MINISTÈRES SOCIAUX

Dans un courrier du 8 décembre 2023 ([cf La Lettre de La Michodière 01-2024 du 11 janvier](#)), le Secrétaire Général du SNFOCOS avait interrogé le Secrétaire Général des Ministères Sociaux au sujet de l'application aux personnels relevant des conventions collective UCANSS des dispositions de la circulaire relative aux mesures d'accompagnement des agents publics mobilisés pendant les Jeux Olympiques et Paralympiques ([circulaire de la Première Ministre n°6429/SG du 22 novembre 2023](#)).

Le Secrétaire Général des Ministères Sociaux s'était alors tourné vers la Directrice Générale de l'UCANSS, membre du Comité National de Concertation des ARS, qui avait apporté la réponse suivante au Secrétaire Général du SNFOCOS :

« Monsieur le Secrétaire national,

Par courrier du 8 décembre 2023, vous interpellez l'Ucanss au regard de la diffusion de circulaire n°6429/SG du 21 novembre 2023 émise par les services de Madame la Première Ministre et relative aux mesures d'accompagnement des agents publics mobilisés pendant les jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024.

A ce stade, en concertation avec les Caisses nationales, une mobilisation spécifique des salariés des organismes de Sécurité Sociale pendant les jeux olympiques n'a pas été identifiée. S'agissant plus particulièrement des salariés des ARS, l'Ucanss privilégie la voie du dialogue social local pour l'application, si nécessaire d'éventuelles mesures spécifiques, les régions, étant impactées différemment par les Jeux Olympiques. Il en est de même pour la mise en place d'un éventuel télétravail exceptionnel dans les organismes des Départements ou Régions les plus fortement impactés.

Bien cordialement.

Isabelle Bertin »

Au regard de cette réponse, le SNFOCOS avait souhaité que le sujet soit de nouveau évoqué et nous ne pouvons que remercier le Secrétaire Général des Ministères Sociaux de l'avoir porté à l'ordre du jour de la réunion du CNC du 28 mars dernier.

Certaines organisations syndicales l'ont regretté, estimant qu'on avait assez parlé des Jeux Olympiques et Paralympiques. Il n'en va pas de même pour le SNFOCOS, du moins tant que n'auront pas été clarifiés les sujets de l'indemnisation et des conditions de travail des personnels mobilisés par les Jeux.

Le 28 mars dernier les membres du CNC ont ainsi pu bénéficier d'une présentation très complète du dispositif en cours de mise en place, présentation suivie d'un échange avec Monsieur Pierre Pribile, Secrétaire Général des Ministères Sociaux.

## Les Plans de Maintien de l'Activité (PMA)

L'ensemble des Ministères – au niveau de l'administration centrale comme au niveau territorial – doivent élaborer un PMA dans la perspective des Jeux Olympiques et Paralympiques.

Le Secrétariat Général des Ministères Sociaux a souligné le fait que les PMA ne devaient pas être confondus avec les « Plans de Continuité d'Activité », les ARS étant bien concernées par les deux dispositifs de planification.

Ces PMA contiennent l'ensemble des éléments relatifs aux mesures d'accompagnement des agents mobilisés dans le cadre des Jeux : congés annuels, congés bonifiés, temps de travail, ARTT/CET, niveaux et montant de primes ...

A l'heure où cet article est écrit, nous ne disposons pas du PMA des Ministères Sociaux ; cela étant les lecteurs/lectrices intéressées pourront prendre connaissance à titre d'illustration de la note publiée le 19 mars dernier par la DRH du Ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer à l'attention de ses personnels (*hors personnels administratifs, techniques et spécialisés de la Police Nationale et personnels civils de la gendarmerie nationale*) ([cf lien vers document joint](#)).

Dans le cadre de sa présentation, le Secrétariat Général des Ministères Sociaux a cependant pu nous apporter un certain nombre d'éléments relatifs par exemple :

- au rehaussement à hauteur de 10 jours du plafond du CET
- au report des congés 2024 non pris sur l'année 2025 dans la limite de 10 jours
- au recours étendu aux astreintes et permanences
- à l'indemnisation et donc aux primes dont les agents mobilisés sont susceptibles de bénéficier (en fonction d'un certain nombre de critères tels que la durée de mobilisation, la limitation effective du nombre de jours de congés, l'accroissement temporaire de l'activité)
- ...

Toutefois, s'agissant de l'importance des Jeux, Monsieur Pribile a tenu à relativiser leur caractère exceptionnel : selon lui ce type de mobilisation est dans « l'ADN des ARS » qui ont à faire face chaque année à des tensions estivales ...

Le SNFOCOS a souhaité aller plus loin et poser un certain nombre de questions auxquelles Monsieur Pribile a bien voulu répondre. Nous ne pouvons là encore que le remercier d'avoir apporté des réponses aussi claires ... qu'insatisfaisantes du point de vue de notre organisation syndicale.

### Accompagnement des agents : les réponses du Secrétaire Général des Ministères Sociaux

Vous apprécierez la conception de l'« accompagnement » développée par le Secrétariat Général des Ministères Sociaux au travers du Questions/Réponses qui suit ...

#### **Le SNFOCOS :**

La circulaire de la Première Ministre du 22 novembre 2023 préconise l'octroi de primes différenciées en fonction du degré de mobilisation, proposant trois niveaux de 500, 1.000 et 1.500 euros.

Or d'autres Ministères ont décidé de relever ce plafond (ainsi que le plancher ...) à hauteur de 1.900 euros pour les policiers ou les douaniers mobilisés en Ile de France par exemple.

Les agents des Ministères Sociaux bénéficieront-ils des mêmes montants ?



*(Nota : pour ce qui est des personnels du Ministère de l'Intérieur – hormis les policiers mentionnés ci-dessus – tous les agents mobilisés bénéficieront d'une prime d'au moins 1.000 euros et pouvant atteindre 1.600 euros comme cela est mentionné dans la note précitée relative au PMA de ce Ministère)*

**Le Secrétaire Général des Ministères Sociaux :**

**Non**, le degré de mobilisation des agents des Ministères sociaux ne peut être comparé à celui des forces de sécurité.

XXXXX

**Le SNFOCOS :**

Les primes versées aux agents seront-elles défiscalisées ?

Le SNFOCOS estime en effet qu'il ne serait que justice que ces primes soient défiscalisées dès lors que de nombreuses exonérations fiscales ont été accordées aux organismes chargés de l'organisation des Jeux.

En effet comme cela a été souligné au Sénat lors de l'examen du projet de loi de finances 2024 :

*« L'article 22 du contrat de ville-hôte, signé par le Comité international olympique et la ville de Paris, instaure un régime fiscal exorbitant du droit commun pour les Jeux de Paris 2024, en mettant en place pour les organismes chargés de l'organisation des Jeux **une exonération d'impôt sur les sociétés, d'impôt sur le revenu au titre des bénéfices industriels et commerciaux et de taxe sur les salaires. Les exonérations d'impôts doivent bénéficier au COJOP, au Comité international olympique et à toutes les entités contrôlées par lui** » (Rapport général n° 128 (2023-2024), tome III, annexe 31, déposé le 23 novembre 2023)*

**Le Secrétaire Général des Ministères Sociaux :**

**Non**, les primes versées aux agents mobilisés ne seront pas défiscalisées.

XXXXX

**Le SNFOCOS :**

Dans la présentation qui vient d'être faite, il a été question d'un recours étendu au dispositif d'astreinte et de permanence ; peut-on considérer que les agents mobilisés dans le cadre des JOP seront de fait considérés comme étant d'astreinte et pourront bénéficier – outre les primes - des indemnisations/compensations correspondantes ?

A cet égard le SNFOCOS fait observer que le protocole d'accord relatif à la participation des agents UCANSS date de 2011 et qu'il conviendrait de reconsidérer les montants des indemnisations et conditions de compensation.

**Le Secrétaire Général des Ministères Sociaux :**

**Non**, le PMA ne correspond pas à un régime d'astreinte ; il s'agit de maintenir le niveau d'activité, ce niveau devant seulement être plus élevé pendant les Jeux.

XXXXX

## **Le SNFOCOS :**

Sur le sujet des « mobilités », les difficultés de déplacement ont été soulignées, ainsi que la nécessité de favoriser le recours au télétravail, ce qui ne sera toutefois pas possible pour tous les agents ...

Face à la « *congestion* » attendue dans les transports (routiers, en commun), les difficultés de déplacement des agents seront-elles prises en compte ?

Ainsi, au-delà de la recommandation les invitant à « anticiper » leurs déplacements (*et à consulter régulièrement le site éponyme : <https://anticiperlesjeux.gouv.fr/>*), les temps de transport additionnels seront-ils considérés comme du temps de travail ?

## **Le Secrétaire Général des Ministères Sociaux :**

**Non**, le temps de transport ne pourra être considéré comme du temps de travail.

XXXXX

La Première Ministre, dans sa circulaire du 22 novembre 2023, soulignait l'importance du dialogue social dans le cadre de l'organisation des Jeux ; elle appelait par ailleurs les Secrétaires Généraux des Ministères à rendre compte des « **avancées de ce dialogue social** » notamment auprès de la Délégation Interministérielle aux Jeux Olympiques et Paralympiques (DIJOP), placée auprès du Premier Ministre.

**Le SNFOCOS ne manquera pas de faire connaître sa perception du « dialogue social » dans les Ministères Sociaux.**

**En tout état de cause, la présentation d'un diaporama aux membres du CNC ne saurait faire office de dialogue social.**

Quant aux réponses apportées par le Secrétaire Général à ses interrogations, le SNFOCOS doute qu'elles aillent dans le sens de la « *trêve sociale* » que le Président du Comité d'Organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques appelle de ses vœux ...

*Laurent Castra pour le SNFOCOS*



## **SYNDICALISME ET TÉLÉTRAVAIL**

### **TRIBUNE DE JEAN-CLAUDE DELGÈNES**

Pour information retrouvez [la tribune libre de Jean-Claude Delgènes \(Technologia\)](#) :

**« Numérique, nouveaux usages : comment le syndicalisme peut survivre au télétravail ? »**

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE SNFOCOS 69

### RETOUR SUR LA JOURNÉE DU 26 MARS 2024

L'assemblée Générale du SNFOCOS s'est tenue le 26 mars 2024 en présence d'une quinzaine d'adhérents et de Bruno Gasparini, secrétaire général du SNFOCOS.

Cette réunion a été l'occasion d'accueillir de nouveaux adhérents et d'aborder la situation de l'Institution Sécurité Sociale : négociation des nouvelles classifications, blocage des salaires, transfert des centres de santé aux UGECAM, conditions de travail.

L'assemblée générale s'est également prononcée à l'unanimité pour l'adoption de la déclaration suivante :

« L'assemblée générale du SNFOCOS du Rhône se tient dans une situation préoccupante : Le ministre Bruno Le Maire a indiqué vouloir faire 10 puis 20 milliards d'économies et pour cela il réfléchit à « la pertinence des ALD ».

Le gouvernement s'en prend ainsi aux plus fragiles en visant les malades les plus gravement atteints.

L'AG voit dans ce discours une attaque frontale contre les fondements de la Sécurité Sociale.

Il déroule le tapis rouge aux assurances complémentaires et à la privatisation des soins et voudrait saccager l'égalité de chacun face à la maladie.

Elle s'inquiète d'autant plus que dans le même temps, les milliards pleuvent pour renforcer les budgets militaires et que le Président de la République parle même d'envoyer des troupes au sol en Ukraine.

Militants de FO et fidèles à ses principes pacifistes, nous nous prononçons pour le cessez le feu en Ukraine et en Palestine.

Nous sommes aux côtés de tous les travailleurs (israéliens, palestiniens, ukrainiens, russes...) premières victimes de la guerre et refusons pour nous-même et nos familles d'y être entraînés. »





# FORMATION PROFESSIONNELLE

COMMUNIQUÉ DE PRESSE FO DU 16 AVRIL 2024

**FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE :  
LE HOLD-UP DU GOUVERNEMENT CONTINUE !**

# FO

## Communiqué de presse

### **Formation professionnelle continue : le hold-up du gouvernement continue !**

Une année après la réforme des retraites et moins de 5 jours après l'échec de la négociation nationale interprofessionnelle relative à l'emploi des seniors et aux parcours professionnels, le gouvernement, la recherche de la moindre économie ne faiblit pas, et ce au détriment du droit à la formation professionnelle des salariés.

Le 15 avril 2024, dans le cadre de la consultation de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, Force Ouvrière a reçu deux projets de décrets destinés à réguler les dépenses en matière de formation professionnelle continue en imposant un reste à charge obligatoire de 100 euros aux titulaires du Compte personnel de formation (sauf participation de l'employeur) et en supprimant les aides à l'embauche en contrat de professionnalisation.

Ainsi, le gouvernement renforce sa politique du tout apprentissage en signant la fin des contrats de professionnalisation.

Pour FO, les dispositifs sont détournés de leur but et de leur objet. A terme, seul l'apprentissage constituera la voie d'accès à l'emploi, tandis que le Compte personnel de formation deviendra la principale source de financement des parcours de formation en entreprise.

Force Ouvrière réaffirme que le Compte personnel de formation est un droit individuel qui appartient au salarié. Imposer un reste à charge de 100 euros à défaut de participation financière de l'employeur est injuste, inégalitaire et illégitime.

Force Ouvrière conteste le bien-fondé de ces mesures de régulation.

Pour FO, seule la bonne information des actifs ainsi que la sécurisation de leur parcours professionnels répondront durablement aux enjeux et aux problématiques de notre temps.

Contact :

**Michel BEAUGAS**  
Secrétaire confédéral

**Secteur de l'Emploi  
Et des Retraites**

✉ [mbeaugas@force-ouvriere.fr](mailto:mbeaugas@force-ouvriere.fr)  
☎ 01.40.52.84.07

Paris, le 16 avril 2024



# LE 1<sup>er</sup> MAI, FÊTE DU TRAVAIL

## HISTORIQUE

Hier comme chaque année, le 1<sup>er</sup> mai fut un jour férié et chômé, journée de revendication des travailleurs. Mais quelles sont les origines de cette journée ?

La date du 1<sup>er</sup> mai n'a pas été choisie par hasard : en effet elle fait référence au 1<sup>er</sup> mai 1886, date anniversaire de l'appel de syndicats ouvriers américains pour revendiquer la journée de travail de 8 heures. Le 1<sup>er</sup> mai étant le premier jour de la nouvelle année comptable pour les entreprises américaines mais aussi le jour de clôture des contrats de travail des ouvriers appelé le « Moving Day ». 2 jours après, le 3 mai 1886, une manifestation à Chicago dégénère en affrontements sanglants.

En France, dès 1889 à l'occasion du centenaire de la Révolution française, il est décidé de faire du 1<sup>er</sup> mai une journée de manifestation dédiée à la défense des droits des travailleurs, la première se tenant l'année suivante en 1890.

Mais en 1891, le 1<sup>er</sup> mai est synonyme de drame car cette journée a dégénéré avec la mort de plusieurs manifestants

lors de la fusillade de Fourmies dans le Nord de la France. Dès ce jour le 1<sup>er</sup> mai est associé à la lutte des classes.

Il faudra attendre 1919 pour que le 1<sup>er</sup> mai devienne en France une journée chômée (à l'occasion du vote par le parlement de la journée de 8 heures). Le 1<sup>er</sup> mai devient férié en 1941 sous le régime de Vichy comme « Fête du travail et de la concorde sociale » mais disparaît à la Libération.

Cette fête est réintroduite en 1946 avant d'être instituée définitivement comme jour férié, chômé et payé, en 1948. Il s'agit de la seule journée chômée de l'année pour tous les salariés.

A l'international et notamment en Europe, on fête aussi le 1<sup>er</sup> mai et ce jour est férié. Aux Etats Unis, le « Labor Day » n'est pas fêté le 1<sup>er</sup> mai mais le premier lundi de septembre.

Hier, dans toute la France, comme chaque 1<sup>er</sup> mai, plusieurs dizaines de milliers de français ont manifesté lors cette journée de revendication salariale et syndicale.

*KG.*

## La prochaine Lettre de la Michodière paraîtra le 16 mai 2024

### 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](mailto:snfocos@snfocos.fr) ou adhérez via le formulaire en ligne sur <https://snfocos.org/adherer/> - Ou contactez un des représentants SNFOCOS dans votre organisme ou [délégué SNFOCOS de votre région.](#)

#### AGENDA

**2 mai 2024 :**  
RPN Bilan du régime dérogatoire à la durée minimale du travail  
**3 mai 2024 :**  
INC Maladie  
**6 mai 2024 :**  
INC Recouvrement  
**21 mai 2024 :** RPN  
Classification  
Employés et Cadres



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

#### NOS PARTENAIRES

