



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

La lettre de La Michodière

N°15-2024 – 16 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

MAIS QUEL EST L'AVENIR DU SERVICE MÉDICAL ?

Le nombre de praticiens conseils fond comme la neige dans un contexte de dérèglement climatique et c'est tout le service médical qui en est déstabilisé.

Le SNFOCOS entend bien négocier une classification des PC plus attractive et l'employeur semble disposé à répondre à cet enjeu.

Sauf que voilà, l'IGAS a produit un rapport qui ne souhaite pas activer prioritairement les leviers rémunération et recrutement de PC en non seulement positionnant les ISM (infirmier.e.s du service médical) comme une réponse à la pénurie de l'expertise médico-sociale mais aussi en allant plus loin par 4 scénarii de restructuration fondamentale qui auraient des impacts majeurs sur l'ensemble des personnels employés, cadres et PC. Nous allons prochainement y revenir dans le détail tant ce projet confié à la CNAM d'ici à octobre nous alerte vigoureusement.

Le SNFOCOS sera plus que vigilant et exigeant sur ce virage à 180 degrés non prévu dans la COG et nous demandons à la CNAM la plus grande prudence et les précautions respectant la gouvernance de la branche, le dialogue social national et surtout le personnel du service médical.

Ce projet ne doit pas se transformer en un assaut expéditif sans considération de tous les acteurs et parties prenantes. L'IGAS constate et recommande certes (nous ne sommes pas loin de partager certains diagnostics), mais nous restons présents auprès des personnels qui n'ont rien demandé et qui n'auront pas à subir des décisions hâtives. Le SNFOCOS n'acceptera pas l'inadmissible.

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG
Mais quel est l'avenir du service médical ?
Page 2 : RPN Aide aux aidants du 23 avril 2024
L'UCANSS n'est pas aidée
Page 3 : Harcèlement moral
Une tribune pour appeler à sanctionner plus sévèrement le harcèlement moral en entreprise
Page 4 à 5 : Autonomie et grand âge
Une loi sur le bien vieillir
Page 5 : Agenda



RPN « AIDES AUX AIDANTS » DU 23 AVRIL 2024

L'UCANSS N'EST PAS AIDÉE

La dernière RPN « Aide aux aidants » s'est tenue le 23 avril dernier. Ce sujet a fait l'objet deux protocoles d'accord du 13/07/2021 et du 13/12/2021, protocoles dont la date de fin est prévue le 31/12/2024.

Dans ce cadre, les objectifs de cette RPN étaient :

- de présenter le bilan du dispositif au titre de l'année 2023,
- d'entamer une discussion avec les différentes organisations syndicales en vue d'une possible prolongation du dispositif au-delà de 2024.

Le bilan 2023 démontre une progression du nombre de salariés bénéficiaires du dispositif « Je suis proche aidant » et notamment de ceux ayant perçu un complément de rémunération. Ils étaient 435 en 2023 contre 256 en 2022. De même, les outils mis à la disposition des salariés (plateforme téléphonique et portails digitaux, pour ne citer qu'eux) connaissent une hausse de leurs inscriptions et de leur fréquentation. A titre d'exemple, 1 878 salariés étaient inscrits sur les portails digitaux en fin d'année 2023. Ils étaient 1 167 fin 2022.

Cette tendance est confirmée sur janvier et février 2024 où plus de 300 agents se sont inscrits chaque mois. Soit le double des inscriptions constatées en moyenne sur chacun des mois de 2023.

Personne ne peut contester le fait que le dispositif « Je suis proche aidant » répond à un réel besoin.

Et si globalement, pour les salariés, tous les indicateurs sont encourageants, il n'en va malheureusement pas de même pour l'employeur ...Là où chaque Direction d'organisme devait nommer un référent sur ce thème, le constat est amer. Toutes branches confondues, seuls 132 organismes ont créé leur compte sur leur espace dédié des portails digitaux.

Quand plus de 12 000 salariés répondent à la dernière enquête lancée par l'UCANSS (et soutenue par le SNFOCOS), à peine la moitié des services RH des organismes font de même, malgré des relances et délais rallongés pour répondre. Combien de CSE où le dispositif n'a jamais été présenté ? Combien de salariés n'ayant jamais reçu la moindre information de leur employeur sur le sujet ?

Depuis quand un aménagement du télétravail lié à une situation d'aidant nécessiterait l'avis d'un médecin du travail ?! Être aidant ne signifie pas être atteint d'une quelconque pathologie.

Faudra-t-il sensibiliser les employeurs sur ce sujet lors des séminaires de caisses nationales ? Faudra-t-il rendre obligatoire la présentation du dispositif dans chaque CSE et/ou lors de chaque AG du personnel ? Faudra-t-il rappeler que le dispositif « Je suis proche aidant » s'inscrit dans le cadre plus large de la QVCT ?

Le dispositif du proche aidant répond à un besoin croissant mais il est encore trop méconnu. Doit-il être prolongé au-delà de 2024 ? L'UCANSS et l'ensemble des organisations syndicales semblent s'accorder sur cette prolongation.

José Robinot pour la délégation SNFOCOS



HARCÈLEMENT MORAL

UNE TRIBUNE POUR APPELER À SANCTIONNER PLUS SÉVÈREMENT LE HARCÈLEMENT MORAL EN ENTREPRISE

Le 20 mars dernier plusieurs professionnels (économiste, avocats, médecins du travail) ont signé une tribune en ce sens. (<https://www.marianne.net/agora/tribunes-libres/nous-appelons-a-une-reforme-du-delit-de-harcèlement-moral-au-travail>)

Ils interpellent le législateur pour une réforme du délit de harcèlement moral au travail, tant dans l'intérêt des salariés que des entreprises, afin que nul n'ignore l'importance de l'amélioration de la qualité de vie au travail, y compris lors des situations de changement important.

Ils demandent la mise en œuvre d'une réévaluation des peines encourues ainsi que des peines complémentaires qui soient véritablement dissuasives et une harmonisation des peines encourues en matière de harcèlement moral, ce qui suppose une adaptation du Code pénal.

Actuellement les condamnations relèvent de l'article L222-33-2 du Code pénal, lequel prévoit en cas de harcèlement moral au travail une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Pourtant, les mêmes faits commis dans la sphère conjugale, sont sanctionnés par des peines pouvant aller jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 150 000 € d'amende. Le quantum des peines est identique en milieu scolaire.

Enfin, dans la vie de tous les jours, en dehors de ces situations singulières évoquées, le harcèlement moral est puni de 1 à 3 ans d'emprisonnement et de 15 000 à 45 000 euros d'amende.

Les signataires font observer que la répression des faits en milieu de travail est la plus clémente, ce d'autant plus que le faible montant de l'indemnisation accordé aux victimes au civil en réparation du préjudice que ce soit par les conseils de Prud'homme ou les Cours d'Appel n'est en rien dissuasif, nonobstant le parcours judiciaire long, acharné et coûteux qui a été mené pour un résultat souvent symbolique. En moyenne, les indemnisations au civil, voie préférentielle choisie par les victimes, se situent en effet entre 5 000 et 10 000 euros.

Ils soulignent que rien ne justifie cette indulgence, d'autant que, lorsqu'en milieu professionnel, le harcèlement est systémique les dégâts humains peuvent être considérables tant pour les victimes que pour leur famille et entourage.

Jocelyne Lavier d'Antonio pour le SNFOCOS

SIGNEZ CETTE PÉTITION !



Réforme du délit
de harcèlement moral au travail

Je soutiens cette pétition

Vous aussi, engagez-vous, pour faire évoluer la réglementation et aboutir à une réforme du délit de harcèlement moral au travail.



AUTONOMIE ET GRAND ÂGE

UNE LOI SUR LE BIEN VIEILLIR

Le 8 avril dernier a été promulguée la loi « pour bâtir la société du bien-vieillir et de l'autonomie ».

Portant sur plusieurs volets, elle a pour ambition de répondre aux problématiques du grand âge (pour rappel selon l'INSEE au 1^{er} janvier 2023 21,3 % des habitants ont 65 ans ou plus en France).

Vous trouverez ci-dessous quelques précisions sur les mesures envisagées (non exhaustives) :

Mesures pour la prévention de la perte d'autonomie et la lutte contre l'isolement

- Organisation d'une conférence nationale de l'autonomie au moins tous les 3 ans afin de définir des orientations et de débattre des moyens de la politique de prévention de la perte d'autonomie
- Création d'un service public départemental de l'autonomie (SPDA) qui serait une espèce de guichet unique pour simplifier le parcours usager des personnes âgées, handicapées et les proches aidants
- Mise en place d'un programme de dépistage précoce et de prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées d'au moins 60 ans.
- **Une loi de programmation pluriannuelle pour le grand âge d'ici fin 2024**, puis tous les cinq ans, qui devra déterminer la trajectoire des finances publiques en matière d'autonomie des personnes âgées

Mesures relatives aux maltraitances et droits des personnes en établissement

- Désignation d'une personne de confiance (dont le rôle est précisé) par les personnes hospitalisées ou prises en charge en établissement de santé ou en Ehpad
- Reconnaissance d'un droit de visite quotidien sans information préalable de l'établissement
- Droit d'accueillir son animal de compagnie pour les résidents en Ehpad sous certaines réserves
- Création d'une cellule de recueil et de traitement des alertes en cas de maltraitance de personnes âgées ou handicapées vulnérables au niveau départemental
- Précisions sur les missions des mandataires judiciaires à la protection des majeurs (au plus tard fin 2026 sera créé un registre national des toutes les mesures de protection)

Mesures en faveur des aides à domicile

- Délivrance d'ici 2025 d'une carte professionnelle aux aides à domicile qui interviennent auprès des personnes âgées et handicapées
- Aides financières de la CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) pour les départements qui soutiennent les déplacements des aides à domicile et favorisent des temps collectifs d'échanges entre professionnels de l'aide à domicile
- Expérimentation concernant 10 départements : possibilité de remplacer la tarification horaire des services d'autonomie à domicile par une tarification globale ou forfaitaire (de 2025 à fin 2026)

Mesures sur les activités et la régulation des Ehpad

- Suppression de l'obligation alimentaire pour les petits-enfants et leurs descendants
- Instauration par les ARS d'un quota minimal de places réservées à l'accueil de nuit dans les Ehpad et dans les résidences autonomie, à titre expérimental de juin 2024 à juin 2026
- Bénéfice d'une souplesse encadrée dans la fixation de leurs tarifs d'hébergement pour les Ehpad habilités à l'aide sociale

- Mesures en faveur d'un contrôle renforcé des Ehpad
- Décret pour définir les conditions de publication par la CNSA d'indicateurs relatifs à l'activité et au fonctionnement des Ehpad (budget et personnes employées)
- Mesures relatives à l'habitat inclusif (possibilité de location de locaux communs de logements sociaux pour mettre en œuvre un projet de vie sociale et partagée dans un habitat inclusif, ...)

Vous pouvez retrouver l'intégralité de cette loi [ici](#).

KG



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/>

Ou contactez un des représentants SNFOCOS dans votre organisme ou [le délégué SNFOCOS de votre région](#).

AGENDA

21 mai 2024 : RPN
Classification
Employés et Cadres

28 mai 2024 : RPN
Classification ADD

31 mai 2024 : INC
Groupe UGECAM

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

