



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

La lettre de La Michodière

N°18-2024 – 6 juin 2024

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



EDITO

CLASSIFICATIONS : NÉGOCIATION OU CONCERTATION ?

A plusieurs reprises, le SNFOCOS a eu l'occasion de vous informer sur le déroulement des RPN Classifications sur les trois champs conventionnels des Employés et Cadres (E&C), des Praticiens Conseils et des Agents de Direction.

Nous avons dû **subir une méthode cloisonnée sans vision d'ensemble** et mettre six mois pour connaître une enveloppe aujourd'hui fermée à 160 millions d'euros. Elle correspond à 2,3% de RMPP sur deux ans avec une clé de répartition reposant sur la conjugaison de la masse salariale dédiée à chaque champ et des effectifs associés.

La **Classification E&C traite des bas de grilles** par la revalorisation des niveau 1 et 2 au-dessus du Smic et limite la création de niveaux supplémentaires au niveau 4 et au niveau 5B avec une résorption (« fongibilité ») des points de compétences déjà acquis par la revalorisation des coefficients de base (à effet nul pour les salariés en place). **Une classification anti-cadres ?**

S'agissant des Praticiens Conseils et des Agents de Direction, les rebasages de la grille pour un tiers de l'enveloppe sont eux aussi fongibles. Le second tiers de l'enveloppe permet d'augmenter non pas les salaires mensuels mais la part variable une fois par an de 50% pour les PC et de 14% pour les ADD. Le dernier tiers serait réservé à la mobilité. **Vous avez dit classification ?**

L'UCANSS déroule ses **propositions par jalon avec effet cliqué** (sans négociation, on passe au jalon suivant).

Le COMEX donne un mandat de concertation à l'UCANSS et évite la négociation : les nombreuses propositions des syndicats ne rencontrent aucun nouvel arbitrage, même au sein de l'enveloppe fermée.

En **refusant le dialogue social et la négociation**, l'UCANSS s'expose à un **jeu de quitte ou double dangereux**. Pas de « à prendre ou à laisser » ou de « il ne faudrait pas rater une seconde fois le train ». Cette méthode est inadmissible et se prive de recherche de voix de passage acceptable pour les cadres, les PC et les ADD ? C'est prendre tous les **salariés en otage** et les syndicats dans un « rapport de force non consenti ».

On dialogue toujours mieux quand on est deux à le vouloir. Pour sa part, le **SNFOCOS favorisera toujours la négociation : notre revendication n'est pas terminée !**

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG
Classifications : négociation ou concertation ?
Pages 2 à 3 : CPNI Agents de Direction – RPN du 29 mai 2024 – Organisation des élections
Page 3 : Retour sur les revendications des ADD pour la classification
Page 4 : Assurance Maladie
La Cour des comptes préconise une réduction des IJ Maladie
Page 5 : URSSAF
Expérimentation de l'intelligence artificielle
Page 5 : Assurance Chômage
Circulaire Confédérale du 31 mai 2024
Page 6 : Femmes et management
Les inégalités persistent
Article FO-Cadres
Page 7 : Agenda



CPNI AGENTS DE DIRECTION

RPN DU 29 MAI 2024

ORGANISATION DES ÉLECTIONS

La réunion a été notamment l'occasion pour l'UCANSS de présenter un calendrier dont une nouvelle version doit nous être communiqué compte tenu des modifications apportées en séance.

Voici les éléments repères du calendrier « définitif » qui devrait nous parvenir prochainement (l'UCANSS va contacter la DSS pour validation) :

Juin 2024 : publication de l'arrêté fixant les dates de l'élection (ouverture et clôture des votes, date de proclamation des résultats)

2 septembre : envoi aux directeurs d'OSS et d'ARS d'une lettre circulaire (procédure, structure du fichier électeurs, ...)

25 septembre (au plus tard) : envoi à la directrice de l'UCANSS des dossiers de candidature (courrier avec AR ou mail avec AR ; adresse email : electionsADD@UCANSS.fr) (*professions de foi : même format que celui des dernières élections*)

27 septembre : transmission des listes d'électeurs à l'UCANSS

15 octobre (le 31 au plus tard) : affichage des listes des candidats et de la liste nationale des électeurs par les directeurs d'organismes et d'agences

30 octobre : envoi de la procédure de vote et de l'identifiant de connexion aux électeurs

4 novembre : ouverture du vote (à 8 heures)

6 novembre : envoi d'un rappel

8 novembre 2024 : fin du vote à 13 heures, descellement le soir

Autres points / Echanges

Sur certains points ayant donné lieu à un échange en cours de réunion :

- Identification du prestataire retenu par l'UCANSS : la société SLIB ; cahier des charges : Isabelle Bertin va voir si elle peut le diffuser aux OS ; en cas de problème : une hotline devrait être prévue (l'UCANSS nous apportera des précisions : numéro, heures d'ouverture, ...)
- Chaque électeur recevra un identifiant par le prestataire ; message envoyé à l'adresse professionnelle (ou à une autre adresse le cas échéant ; en cas d'absence par ex)
- Mot de passe : envoi par SMS sur la base d'un question/réponse ; demande du numéro d'agent figurant sur le bulletin de salaire (observations du SNFOCOS relative aux ARS à ce sujet)
- Une commission va être mise en place, avec un représentant par OS (à désigner)
- Présence des OS : pas forcément au scellement pour l'UCANSS (présence d'un huissier envisagée par l'UCANSS) mais demande des OS en ce sens ; présence des OS lors du descellement

- Communication de la liste des électeurs aux OS (demande du SNFOCOS) : elle sera disponible à partir d'un lien ; la liste des candidats devrait également nous être communiquée ; quant aux professions de foi : l'UCANSS considère que leur diffusion relève des OS, l'UCANSS les mettra uniquement sur la plateforme
- Interrogations des OS sur la durée limitée de la campagne, les vacances scolaires : demande de certaines OS visant à empêcher toute communication/campagne pendant le scrutin ; la CFTC en particulier propose une seule communication, intersyndicale, destinée à rappeler l'importance du vote et à lutter contre l'abstention. Sur ce dernier point : l'UCANSS considère que cela relève des OS mais souhaite être informée de leur décision.
- Ordre d'affichage des OS : alphabétique ou autre. Alternative proposée par le SNFOCOS : tirage au sort d'une lettre déterminant l'ordre alphabétique. Proposition de la CFDT : tirage aléatoire variable dans le temps et individualisé. L'UCANSS va voir le prestataire sur la faisabilité de cette dernière solution. Le SNFOCOS n'y est pas défavorable sous réserve de l'assurance de ne pas faire peser un risque de remise en cause de l'élection ; sinon préconise sa solution (*couramment employée à l'Assemblée*)
- L'UCANSS souligne l'importance de ces élections et rappelle qu'elles déterminent la représentativité des OS ; à l'exclusion de tout autre élément

Laurent Castra pour la délégation du SNFOCOS

AGENTS DE DIRECTION DU SNFOCOS

PLATEFORME REVENDICATIVE RELATIVE À LA CLASSIFICATION

En décembre dernier, les ADD du SNFOCOS présentaient leur plateforme revendicative relative à la classification. [Les négociations sont toujours en cours et les propositions de l'employeur dévoilées](#), l'occasion de rappeler ce que les ADD du SNFOCOS attendaient notamment de cette négociation :

- la juste reconnaissance des missions et responsabilités confiées aux ADD
- la remise en cause du classement des organismes en quatre catégories A, B, C et D
- la revalorisation de l'échelle des coefficients de base
- l'évolution des conditions d'octroi des rémunérations pérennes et part variable
- l'accompagnement à la mobilité

Retrouvez l'intégralité des revendications des ADD du SNFOCOS



ASSURANCE MALADIE

LA COUR DES COMPTES PRÉCONISE UNE RÉDUCTION DES IJ MALADIE : UNE PROPOSITION QUI N'EST PAS SAGE

La proposition de la Cour des comptes de s'attaquer aux IJ revient ce 29 mai 2024. Elle appelle à « modifier les paramètres de l'indemnisation des arrêts de travail » en vue de mieux répartir la charge entre la Sécurité sociale, les entreprises et les assurés, à l'issue d'une concertation avec les partenaires sociaux ». Différentes pistes sont évoquées : allonger le délai de carence en le portant à 7 jours pour l'ensemble des salariés du privé, quelle que soit la durée de l'arrêt ; ne plus indemniser les arrêts de moins de 8 jours (les affections de longue durée ne seraient pas concernées).

Certains évoquent aussi de mettre en place un jour de carence d'ordre public compensé par une baisse du taux de prise en charge par l'assurance maladie (45% au lieu de 50%) ou de réduire la durée maximale d'indemnisation de trois à deux ans associée à une meilleure prise en charge des pathologies chroniques. Si concertation il doit y avoir ce ne sera pas sur ces bases.

Il n'est pas anodin de rappeler que ce n'est pas la première fois que les Sages de la rue Cambon ou le gouvernement tentent de s'attaquer aux IJ maladie. Déjà en 2010, la Cour des comptes suggérait la réduction des IJ, préconisant une révision des conditions de versement. En 2014, le gouvernement avait envisagé de durcir les conditions d'accès aux IJ avant de mettre le projet en sommeil face à la mobilisation syndicale et à la pression populaire. En 2017, nouvelle tentative en proposant de diminuer le taux de remplacement des IJ. En octobre 2019, le rapport de la Cour des comptes revenait sur la question des IJ. Et même en 2020, en pleine crise sanitaire, elle avait suggéré une rationalisation des IJ, arguant de la nécessité de maîtriser les dépenses publiques.

Décidément il semble qu'il soit difficile d'abandonner une idée lorsqu'elle est lancée, aussi mauvaise soit-elle. Mauvaise idée parce qu'injuste. Le risque est de pénaliser les travailleurs pour des situations qu'ils ne maîtrisent pas, liées à la maladie, en oubliant que les indemnités sont un élément essentiel de la protection sociale des salariés. Ce risque est majeur pour les salariés les plus fragiles, ceux qui ne bénéficient pas du maintien de salaire.

L'augmentation des dépenses pour indemniser les IJ maladie est évidemment plurifactorielle : augmentation du nombre de salariés, recul de l'âge de la retraite, dégradation des conditions de travail, incidence des troubles psychologiques, augmentation des maladies chroniques, insuffisance de la prévention, inflation... D'autres pistes doivent être creusées. **Révélatrice d'une tendance à la réduction des enjeux de santé pour privilégier une approche comptable, la réduction des IJ n'est pas acceptable** : la santé ne peut être sacrifiée à une logique comptable et les IJ doivent continuer à garantir le niveau de vie des personnes malades.

Le SNFOCOS s'opposera toujours aux tentatives de destruction des acquis sociaux et à toute atteinte au droit à la santé des salariés.

La Cour des comptes recommande également de lutter contre la fraude aux arrêts de travail en allant plus loin dans le contrôle des médecins.

Le SNFOCOS ne cesse d'alerter sur la situation des praticiens conseils. Leur permettre de réaliser leurs missions de contrôle c'est avant tout leur en donner les moyens.

Jocelyne Lavier d'Antonio pour le SNFOCOS



FEMMES ET MANAGEMENT

LES INÉGALITÉS PERSISTENT – ARTICLE FO CADRES

L'ifop à la demande d'Hostinger, a publié [une étude](#) intitulée « le management au féminin : un non-sujet pour tout le monde ? Il en ressort que malgré quelques progrès ces dernières décennies, de trop nombreuses discriminations perdurent dans les entreprises.

Des chiffres révélateurs

Commençons par une bonne nouvelle : en ce qui concerne la composition des équipes de travail, 68% des personnes interrogées ne font aucune différence entre le fait de travailler avec des hommes ou avec des femmes. Mais ce bon résultat demeure assez relatif, puisque 25% déclarent préférer travailler au sein d'une équipe exclusivement masculine, contre 7% qui préfèrent une équipe 100% féminine.

Le SNFOCOS se bat pour supprimer toutes les discriminations et notamment celles faites aux femmes

En ce qui concerne le management, 70% des salariés attestent que le genre de leur manager leur est égal. Mais 22% préfèrent travailler sous les ordres d'un homme. S'ils étaient 46% en 1987 et qu'une nette évolution peut donc être soulignée, ce chiffre demeure non-négligeable. D'autant plus au regard de son inverse : seuls 8% préfèrent être managés par une femme (ils étaient 10% en 1987 !).

Malgré l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes de management (10 ou 15% au début des années 80 vs 36% aujourd'hui), ce chiffre dépend grandement du secteur d'activité concerné : dans le secteur de la construction, 94% des employés ont un supérieur masculin, tandis que cette proportion est de 70% dans le commerce. À l'inverse, les hommes sont moins présents à ce poste dans l'administration (43%) et les services (52%).

Le sexisme, un fléau toujours présent

Mais c'est au chapitre des propos sexistes que l'étude délivre les chiffres les plus édifiants. Ainsi, 53% des personnes interrogées témoignent avoir déjà entendu des remarques visant une femme manager. Ces remarques visent en majorité le physique, à égalité avec les compétences (31%). Les jeunes femmes sont particulièrement concernées : 74% des 18-29 ans en ont été l'objet.

Par ailleurs, plus d'un tiers des femmes (37%) affirment avoir déjà été victimes de discriminations liées à leur genre. 22% d'entre elles l'ont été au moment de demander une augmentation de salaire (vs 13% des hommes), 21% quand il a été question d'une évolution professionnelle (vs 13% des hommes également). L'étude démontre que pour 20% des femmes, les discriminations de genre ne sont pas liées à des événements particuliers, mais surviennent au quotidien au cours de la vie professionnelle !

Pourquoi ne pas devenir manager ?

Enfin, l'Ifop aborde le non-désir de devenir manager. Là encore, les différences de motivation liées au sexe sont nombreuses : 57% des femmes ne pensent pas avoir la personnalité d'un manager (contre 45% des hommes), 50% estiment que le poste n'est pas compatible avec leur vie privée (contre 40%) et 44% ne se sentent pas légitimes ou compétente (pour 36% des hommes).

Si quelques progrès ont donc été effectués depuis les années 80, le chemin à parcourir avant d'atteindre une effective égalité des genres dans le monde du travail est encore long.



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/>

Ou contactez un des représentants SNFOCOS dans votre organisme ou le délégué SNFOCOS de votre région.

AGENDA

7 juin 2024 :
INC Famille

10 juin 2024 :
CPP Encadrement
du SNFOCOS

18 juin 2024 :
RPN Classification
Employés et
Cadres

20 juin 2024 :
RPN Travail de
nuit dans les
UGECAM

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)





Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous. **KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.**

KLESIA
Assureur d'intérêt général