



L'édito du secrétaire général
Bruno GASPARINI

Sommaire

Edito du SG

Ni emploi, ni croissance, la France a nourri ses déficits devenus abyssaux
P.1

Dialogue Social

Vers la suppression de la limitation des 3 mandats au CSE
P.2

INC Retraite du 20 novembre 2024

Déclaration préalable du SNFOCOS
P.3

Service médical

Projet de suppression du service médical : la Confédération FO saisit les parlementaires
P.4

Défi Autonomie 2024

« Bien vieillir en harmonie » : retour sur la 18^{ème} édition du défi autonomie
P.5

VSS sous relation d'autorité ou de pouvoir

Un rapport remis au gouvernement le 18 novembre pour agir contre ce fléau

Harcèlement au travail

Existe-t-il un profil psychologique chez les harceleurs ?
P.6

Elections TPE

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, incitez votre entourage à voter FO pour les élections TPE
P.7

Télétravail

La DARES analyse l'évolution des pratiques depuis la crise sanitaire
Article FO Cadres
P.8

NI EMPLOI, NI CROISSANCE, LA FRANCE A NOURRI SES DÉFICITS DEVENUS ABYSSAUX

Depuis 2017, la politique économique a mis en avant la réduction des prélèvements sociaux par la baisse d'impôts et par l'exonération de cotisation sociale. Cette politique de relance par l'offre visait le plein emploi et la dynamique de la croissance. Il n'en a rien été...

Dans une économie ouverte avec des déficits commerciaux structurels, ces décisions ont créé des trappes à bas salaires et faussé le marché de l'emploi sous la perfusion d'argent public.

Ainsi, les projets de loi qui exonèrent les entreprises de cotisations créent un déficit notable dans le financement de la sécurité sociale, menaçant ainsi la pérennité des services offerts.

Pour compenser ce manque à gagner, des solutions telles que l'ajustement des impôts ont été proposées au lieu de réduire les quelques 80 milliards d'exonérations qui ont pourtant prouvé leur inefficacité.

Ainsi, plutôt que de toucher à ce Totem du Medef, les gouvernements successifs préfèrent l'austérité budgétaire qui va tuer le peu de croissance française et altérer les chances d'augmenter paramétriquement les recettes de la sécu.

Les 4 milliards de réduction des exonérations sur les 89 contenus dans la PLFSS 2025 ne devraient pas résister longtemps aux attaques parlementaires.

Dans l'hypothèse peu réaliste de la suppression des mécanismes d'exonérations sociales, la sécu serait excédentaire et le déficit budgétaire de l'Etat serait réduit de 2 points de PIB sous l'effet de la suppression du transfert de fiscalité induit par les exonérations.

Non à la politique inefficace de l'offre et aux mesures correctrices d'austérité !

Rendez-nous notre pouvoir d'achat et arrêtez de détricoter la sécu !

Le « quoi qu'il en coûte » en faveur des entreprises doit cesser !



VERS LA SUPPRESSION DE LA LIMITATION DES 3 MANDATS AU CSE

En 2017, les ordonnances « Macron » sont venues considérablement bouleverser le quotidien des élus. Dans leur sillage, elles ont signé l'arrêt de mort du CHSCT, fusionné les instances ce qui s'est traduit par plus de travail et de compétences avec moins de moyens.

Autre point non négligeable comme si cela n'était pas suffisant, il a été décidé que le nombre de mandats CSE successifs était limité à 3.

Cette limitation ne s'appliquait pas si vous apparteniez à :

- une entreprise ou à un établissement ayant moins de 50 salariés ;
- une entreprise ou un établissement dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés dès lors que le protocole d'accord préélectoral (PAP) le prévoit.

Au-delà de 300 salariés, il était impossible de déroger à la loi même par voie d'accord.

Et si l'imparfait est employé c'est que cette interdiction vient de tomber !

En effet, dans la soirée du 14 novembre 2024, les partenaires sociaux ont conclu un projet d'accord supprimant la limitation à trois mandats des élus de CSE

Ainsi il a été acté dans un accord national interprofessionnel (ANI) désormais soumis à signature aux instances. Le premier alinéa de l'article 2 indique en effet : "*Les organisations syndicales demandent la suppression dans le code du travail de la limite du nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du comité social et économique*".

A noter que cette revendication a été fortement poussée par FO, suivie par les toutes les autres organisations syndicales.

Ainsi prochainement, exit l'article L2314-33 du code du travail !

C'est une victoire et une garantie que l'expertise des camarades perdurera au sein de la seule instance restante qu'est le CSE.

Valérie Barrat pour le SNFOCOS



DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

Monsieur le Directeur,

Nous avons été alertés par des situations que nous pourrions qualifier d'ubuesques concernant des problématiques relatives à la MAJoration Exceptionnelle (MAJEX).

Cette majoration issue de la dernière réforme des retraites est attribuée de façon automatique aux retraités ayant cotisé au moins 120 trimestres et percevant 1 352,23 € (retraite de base et retraites complémentaires) sans qu'aucune démarche de leur part ne soit nécessaire.

En septembre 2024, l'alimentation de l'EIRR (Echanges Inter-Régimes de Retraite) pour déterminer la MAJEX a permis d'identifier que certains assurés n'avaient pas droit à la MAJEX mais également qu'ils n'avaient plus droit (en tout ou partie) à leur Minimum Contributif (MICO) pour la période allant de septembre 2023 à aout 2024.

Sur décision DSS, l'indu de MICO est exonéré. Nous nous interrogeons sur les raisons de cette exonération puisque les indus de MICO sont recouvrables mais, cette décision va dans le sens des assurés qui pensaient sans doute avoir une augmentation de leur pension via la MAJEX et se retrouvent avec de futures mensualités à la baisse.

Mais l'histoire ne s'arrête pas là... En octobre 2024 arriva le calcul classique de l'EIRR et bingo ! on détermine pour ces mêmes assurés un indu de MICO pour la période allant d'octobre 2022 à août 2023, et on leur notifie le dit indu.

Encore une interrogation de notre part. D'où sort cet indu ? Sans nul doute avait-on oublié que le Code de la Sécurité sociale prévoit une prescription biennale pour les indus du vivant. Il manquait donc un bout d'indu de MICO à notifier. Et le pire, c'est que ce bout d'indu, cette fois, on le met en recouvrement.

La deuxième situation concerne toujours le versement de cette MAJEX, mais cette fois ci parce qu'elle a été payée à tort, les ressources de l'assuré étant supérieures au plafond d'attribution.

En effet, en ce mois de novembre, des assurés viennent de recevoir une notification d'indu de MAJEX servie à tort depuis la vague 1 (soit le 01/09/2023) mais pour lesquels les indus ont été notifiés entre le 01/01/2024 au 30/10/2024.

La Caisse nationale a dans ce cas établi un courrier pour s'excuser d'avoir attribué la MAJEX par erreur, indiqué à l'assuré que la somme perçue à tort était recouvrable et qu'un questionnaire de ressources allait lui être envoyé pour déterminer « si au regard de ses ressources » il pouvait bénéficier d'une exonération.

A nouveau nous nous interrogeons.... Pourquoi avoir limité le recouvrement de ces indus au 01/01/2024 ? Faut-il s'attendre à ce qu'un nouvel indu soit déterminé pour la période du 01/09/2023 au 31/12/2023 ?

Par ailleurs, à quoi bon renvoyer un questionnaire à l'assuré alors que ses ressources sont déjà connues. En dehors des couts de frais postaux, la Caisse Nationale estime-t-elle que les gestionnaires des services de recouvrement ont du temps libre ?

Vous nous direz sans doute, Monsieur le Directeur, que ces difficultés ne concernent qu'un pourcentage minime d'assurés. Mais c'est oublier les répercussions sur les salariés des CARSAT qui vont accueillir les assurés, répondre aux courriers et appels téléphoniques de personnes mécontentes, inquiètes voire agressives.... Ces mêmes salariés à qui nous demanderons, au travers de leurs savoir-faire et de leurs compétences, de tenir une posture exemplaire pour assumer ces difficultés... Ces mêmes salariés à qui, dans le même temps, vous allez annoncer l'arrivée d'une nouvelle classification dans laquelle ces compétences vont souffrir d'une fongibilité et d'une valorisation salariale ridicule.

La Délégation du SNFOCOS



PROJET DE SUPPRESSION DU SERVICE MÉDICAL : LA CONFÉDÉRATION FO SAISIT LES PARLEMENTAIRES

[Dans un message du 18 novembre dernier](#), FO, alerte les parlementaires sur le projet de suppression du service médical, en voici un extrait :

« Force Ouvrière tient à vous alerter sur ce projet extrêmement grave et dommageable pour tous les assurés sociaux et qui met en péril les fondements et l'équilibre de la Sécurité sociale.

En effet, que ce soit pour les affections de longue durée (ALD), les arrêts de travail, les invalidités et inaptitudes, les médecins conseils du Service du contrôle médical rendent des avis strictement médicaux, dénués de toute autre considération, dont dépendent les conditions de vie des assurés. Une fois cet avis médical rendu, la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) délivre les prestations sociales qui correspondent à l'état de santé de l'assuré.

Ainsi le projet gouvernemental de supprimer le Service du contrôle médical pour en faire un service intégré à la CPAM conduirait à une concentration de tous les pouvoirs jusqu'à présent séparés.

La CPAM deviendrait juge et partie alors que, jusqu'ici, les décisions prises par le service médical, en toute indépendance, s'imposent à la Caisse chargée de servir les prestations.

Cette disparition du Service du contrôle médical, indépendant des CPAM, ferait peser une grande menace sur le service rendu aux assurés, a fortiori les plus fragiles, un service médical dont les spécificités sont l'indépendance et l'impartialité, la déontologie et le secret médical. »

Vous retrouverez [ici le courrier dans son intégralité](#) ainsi que [la note technique](#) qui l'accompagne.



DÉFI AUTONOMIE 2024

“BIEN VIEILLIR EN HARMONIE” : RETOUR SUR LA 18ÈME ÉDITION DU DÉFI AUTONOMIE

Les 18 et 19 novembre 2024 une délégation du SNFOCOS était présente, avec notre Secrétaire Général Bruno Gasparini, pour [la 18 ème édition du Défi Autonomie](#) à l’invitation de la CARSAT, de l’AGIRC ARRCO et de [Seniors Autonomie](#).

Le colloque ayant pour thème « **Bien vieillir en harmonie** » était accueilli pour la première fois à Lyon, dans les locaux de l’Opéra National, écrin prestigieux.

Les visiteurs en nombre ont pu assister aux conférences, découvrir les stands animés par des partenaires de la sécurité sociale et de la complémentaire santé, participer à des ateliers de prévention.

Une nouvelle fois [le concours "Défis d'Or"](#) a décerné ses trophées aux projets innovants pour l’amélioration du bien vivre des seniors.

Cette 18ème édition, que certains ont appelée « édition de la majorité », a su démontrer le dynamisme du défi autonomie dans son approche des sujets du bien-être des seniors, de l’habitat et de l’environnement, de la longévité et même de la santé sous la couette.

En clôture du colloque, la représentation théâtrale humoristique « [la retraite de Babeth](#) » emportait un franc succès.



Philippe Pihet,
Président Seniors Autonomie



Une des nombreuses
tables rondes



Alain Poulet,
Secrétaire Général Seniors
Autonomie



Eric Blachon,
Président de la CNAV



VSS SOUS RELATION D'AUTORITÉ OU DE POUVOIR

UN RAPPORT REMIS AU GOUVERNEMENT LE 18 NOVEMBRE POUR AGIR CONTRE CE FLÉAU

[Ce rapport](#), parmi ses 41 préconisations pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) sous relation d'autorité ou de pouvoir, en **recense 15 prioritaires dans le monde du travail**. Ainsi dans le cadre de l'entreprise le rapport préconise de faire de la prévention de ces violences « **un sujet obligatoire de négociation** » à tous les niveaux « *sous peine de sanction pour les employeurs* ».

[Un communiqué intersyndical](#) paru le même jour, en prévision du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, **exige des actes et des moyens pour une politique ambitieuse de lutte contre les violences sexistes et sexuelles** dans la vie, comme au travail. Rappelant au passage que 30% des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail et 70 % de ces victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur.



HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

EXISTE-T-IL UN PROFIL PSYCHOLOGIQUE CHEZ LES HARCELEURS ?

Impossible et même dangereux de dresser un portrait-robot d'un harceleur au travail.

Mais, certaines formes d'organisation dans les entreprises favoriseraient l'émergence de dérapages, d'abus d'autorité et de conflits, à la manière d'un terrain fertile, souligne **Jean-Claude Delgènes**, président fondateur du cabinet Technologia dans [l'article paru sur le site Marianne le 14 novembre dernier](#).

La prévention du harcèlement moral repose sur une approche globale : promouvoir un environnement sain et respectueux, sensibiliser aux risques et observer les dynamiques de pouvoir.

LA DARES ANALYSE L'ÉVOLUTION DES PRATIQUES DEPUIS LA CRISE SANITAIRE ARTICLE FO CADRES

La DARES a publié deux études portant sur l'évolution du télétravail et son impact sur les conditions de travail des salariés. Ces analyses décrivent l'essor du télétravail et ses implications variées sur la qualité de vie au travail. Bilan des principaux enseignements de ces publications.

Une diffusion croissante du télétravail portée par les cadres

Entre 2019 et 2023, la pratique du télétravail a fortement augmenté en France. En 2019, seuls 9% des salariés y recouraient de manière occasionnelle. En 2023, ce taux atteint 26%. La crise sanitaire a bien-sûr favorisé cette tendance, avec un pic de 42 % de télétravailleurs pendant les confinements de 2020. Les cadres, en particulier, ont largement contribué à cette progression, leur taux de télétravail se stabilisant autour de 65 % en 2023.

Les métiers les plus propices au télétravail incluent notamment les ingénieurs en informatique et les cadres commerciaux et financiers, où le recours au télétravail est devenu un standard. Près de 91% des ingénieurs de l'informatique télétravaillent désormais, illustrant une tendance marquée vers des formes de travail hybride dans les secteurs de pointe.

Les effets du télétravail sur l'autonomie et l'intensité du travail

L'un des avantages principaux pour les cadres est l'augmentation de leur autonomie. En télétravail, 33% d'entre eux estiment pouvoir organiser plus facilement leurs tâches qu'en présentiel. En revanche, le soutien social – qu'il provienne de collègues ou de la hiérarchie – est perçu comme moindre à distance, en particulier dans la fonction publique où les échanges informels sont plus limités.

Le télétravail réduit également l'intensité du travail : les interruptions de tâches imprévues diminuent de 51 points en distanciel, permettant aux cadres de mieux structurer leur temps. Ce rythme allégé favorise une meilleure répartition des tâches, mais il s'accompagne parfois d'un sentiment d'isolement pour certains télétravailleurs.

Conditions matérielles et financières : une amélioration nécessaire

Les équipements pour le télétravail ont évolué depuis 2021, avec 75% des télétravailleurs déclarant plus de sept heures d'utilisation quotidienne d'outils numériques. Toutefois, en 2023, 61% des télétravailleurs déclarent ne pas percevoir de compensation pour les frais induits, un frein persistant pour les plus jeunes et les travailleurs en CDD.

Dans le secteur privé, les conditions matérielles semblent mieux adaptées au télétravail que dans le secteur public. Ce dernier enregistre des difficultés plus fréquentes dans la fourniture d'outils ou d'espaces dédiés, bien que la majorité des salariés télétravaillent principalement depuis leur domicile (98%).

Télétravail et articulation des temps de vie : des impacts contrastés

L'étude montre que le télétravail peut faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, en particulier pour les cadres en couple. Les hommes semblent en bénéficier davantage, fait illustré notamment par une diminution des plaintes de leurs proches au sujet des horaires. Les femmes, quant à elles, sont toujours fortement impliquées dans les tâches domestiques, même en télétravail, avec peu de changement dans la répartition des tâches familiales.

Le temps économisé grâce au télétravail est souvent réalloué différemment selon les genres. Les hommes y voient une opportunité pour les loisirs, tandis que les femmes tendent à consacrer ce temps au travail domestique. Les inégalités dans la charge mentale liée aux responsabilités familiales perdurent donc encore...

Télétravail et santé : un effet bénéfique, mais un présentéisme plus fréquent chez les femmes

Les télétravailleurs sont globalement en meilleure santé que ceux travaillant exclusivement sur site. En 2023, 31% des télétravailleurs rapportent un état de santé altéré contre 37% chez les non-télétravailleurs. Cependant, le phénomène de présentéisme est plus fréquent chez les femmes, qui continuent de travailler malgré des problèmes de santé. Ce comportement est en partie attribué à une meilleure flexibilité des horaires, permettant aux femmes d'ajuster leur emploi du temps sans interrompre leur activité professionnelle.

Les deux analyses de la DARES mettent donc en lumière les avantages et les limites du télétravail. L'amélioration de l'autonomie et une flexibilité accrue se heurtent à des défis, tels que la compensation des frais et l'isolement social. Pour les cadres, le télétravail se confirme comme un atout dans l'organisation du travail, mais des ajustements, notamment sur les conditions matérielles et le soutien psychologique, sont nécessaires. Enfin, malgré une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle, les femmes continuent d'assumer une part plus importante des tâches domestiques, un déséquilibre que le télétravail peine encore à corriger.

Lien vers les analyses de la DARES :

urlr.me/vdWQg

urlr.me/snfPS



Nos Partenaires

OCURP
Engagés pour l'autonomie!

AÉSIO
MUTUELLE
C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

CAPSSA

 **AG2R LA MONDIALE**

 **malakoff
humanis**
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

POUR ADHÉRER AU SNFOCOS
Contacter la section SNFOCOS présente dans votre organisme
ou adhérer via le formulaire en ligne sur :
<https://snfocos.org/adherer/>

AGENDA

26 - 27/11/2024
Conseil National du
SNFOCOS

18/12/2024
CPP ACERC

20/12/2024
INC Groupe UGECAM