



L'édito du secrétaire général
Bruno GASPARINI

Sommaire

Edito du SG

Une nouvelle contribution de solidarité : quel jour férié va encore sauter ?
P.1

Classification Employés et Cadres

Le SNFOCOS ne s'opposera pas à la signature
P.2

INC Retraite du 20 novembre 2024

CR du SNFOCOS : Circulez toujours, tout va bien
P.5

InfoFlashes Classifications du SNFOCOS

P.6

Conditions de travail

L'effet des conditions de travail sur la santé et le recours aux soins
P.7

Actualités

Temps de travail, chômage et chiffres inflation, dialogue social et pouvoir d'achat
P.8

Travail et Handicap Santé

Journée Travail et Handicap le 28 novembre 2024
P.9

Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Communiqué de presse FO
P.10

UNE NOUVELLE CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ : QUEL JOUR FÉRIÉ VA ENCORE SAUTER ?

Le Sénat oriente les arbitrages politiques dans une direction toujours plus favorable pour les entreprises, un peu moins pour les salariés et les citoyens. En effet, il réduit le déficit d'un milliard, ce qui est notable, mais le fait avec un a priori discutable.

Cette amélioration se fait avec de nouveaux amendements adoptés :

- une « contribution de solidarité », équivalente à [7 heures de travail non rémunérées par an](#) et censée rapporter 2,5 milliards d'euros ;
- des [hausse de taxes « comportementales »](#) (tabac, sodas, jeux d'argent) pour 500 millions ;
- une fiscalité accrue sur les « actions gratuites » pour 500 millions également et accroissement des recettes lié à la TVA à hauteur de 200 millions.

Cependant, les recettes supplémentaires de 4 milliards sont rendues d'une autre main en grande partie :

- diminution de 3 milliards au lieu de 4 d'un montant total de 80 milliards des exonérations patronales ;
- désindexation des hausses désynchronisées des pensions de retraite avec l'inflation pour 400 millions : augmentation des retraites de la moitié de l'inflation au 1^{er} janvier, puis d'une deuxième moitié au 1^{er} juillet pour les seules pensions sous le SMIC.

En d'autres termes, pour ne pas toucher de trop les exonérations patronales et poursuivre la réduction du déficit, **le Sénat va faire payer la facture aux travailleurs et aux retraités.**

C'est la double peine puisqu'eux même assurés, ils vont avoir une augmentation du reste à charge et du niveau d'imposition.

Il n'y a plus qu'à espérer que le ruissellement des gagnants de la politique de l'offre relance le plein emploi et la croissance ?! L'histoire a démontré le contraire surtout en période d'austérité budgétaire.



CLASSIFICATION EMPLOYÉS ET CADRES

LE SNFOCOS NE S'OPPOSERA PAS À LA SIGNATURE

Rappelons **les trois enjeux majeurs** affichés par l'UCANSS au début de la négociation en janvier 2024 : attractivité, fidélisation et adaptabilité aux différents organismes.

Le principal de l'effort a été mis sur l'attractivité des nouveaux entrants aux dépens des personnels en place, ce qui signifie l'échec manifeste de la fidélisation des salariés en activité.

Et pour cause, **le budget consacré est notoirement insuffisant pour une Classification profitant à tous.**

Les ordres de grandeur :

- ce budget de 160 millions d'euros pour 140 000 salariés de la Sécurité Sociale équivaut à une prime d'intéressement versée tous les ans ;
- 1% d'inflation équivaut à 56 millions de budget Classification. La perte de pouvoir d'achat liée à cette érosion correspond donc à 300 millions d'€ sur les seules années 2022 et 2023.

Les salariés ont donc largement payé eux-mêmes cette classification sur les deux dernières années.

Dans ce cadre de budget insuffisant, les motifs d'insatisfaction sont hélas logiquement nombreux :

- Alors que l'âge de la retraite est repoussé, la reconnaissance de l'ancienneté n'évolue pas. Nous avons demandé un déplafonnement total de l'ancienneté, considérant que le salarié progresse tout au long de sa carrière : refus. Nous avons proposé un décalage de quelques années du plafond : refus. L'UCANSS semble considérer l'ancienneté comme dépourvue de valeur ; nous ne sommes pas loin d'une discrimination liée à l'âge. « C'est quand le salarié de la Sécurité sociale devient ancien qu'il ne touche plus la prime d'ancienneté ». Cherchez l'erreur !
- Nous avons demandé un rebasage de tous les niveaux (hausse des coefficients de qualification) : accordé mais avec l'application de la fongibilité. Tout gain éventuel se fait en déduction des points de compétences acquis initialement. Le signal envoyé est désastreux : les points de compétence acquis au fil des années par votre travail et l'augmentation de votre compétence, et malgré les contraintes de RMPP, seront rayés d'un trait de plume.
- Nous avons demandé des écarts conséquents et progressifs entre les niveaux pour que les parcours professionnels soient réellement motivants, et que l'on puisse évoluer sur plusieurs niveaux dans un même métier. En effet, il y a quelques avancées, avec un rebasage de tous les niveaux et la création d'un niveau 5C pour les Cadres. Hélas, le tassement de la grille entre le niveau 1 et le niveau 9 s'est accentué, tout en ayant intercalé deux niveaux supplémentaires : c'est la politique des petits pas. Les écarts entre niveaux restent très faibles avec à titre d'exemple 10 points entre le niveau 5B et le 5C. L'UCANSS pense-t-elle vraiment que les Cadres vont courir après un niveau qui se situe à moins d'un pas de compétence ?



CLASSIFICATION EMPLOYÉS ET CADRES

- Dans les autres grilles, les angles morts existent : les métiers des établissements (UGECAM) n'évoluent qu'en cas d'acquisition de diplôme, sinon la règle c'est le niveau unique à vie.
- Pour les managers opérationnels, il est acté une évolution sur trois niveaux : rebasé de 5A, 5B à 5C et évoluant à 6 et 7. Cela semble attractif mais la définition de la famille des métiers « managers opérationnels » est trop vaste : cadre/manager de proximité, adjoint, responsable de service, responsable d'unité. La pesée des emplois dans les organismes locaux risque de manquer d'ambition et de figer les évolutions sur un ou deux niveaux maximums, en prétextant la RMPP ou le budget local insuffisant. C'est pourquoi, le SNFOCOS a revendiqué (en vain) de scinder cette famille de métiers, afin de permettre une évolution de chacune de ces catégories sur plusieurs niveaux.
- Le SNFOCOS a revendiqué avec insistance voire acharnement la création du niveau 10. Il aurait été possible de distinguer un cadre d'unité (5C et 6) d'un manager de service (7 et 8) et d'un manager stratégique (9 et 10). Au lieu de cela, l'UCANSS crée un chevauchement néfaste entre un manager opérationnel, un manager de service, un manager stratégique, pouvant être niveau 7, au même moment où un inspecteur du recouvrement devient niveau 8.

Les quelques éléments favorables de cette nouvelle classification résultent principalement des revendications portées et négociées par la délégation du SNFOCOS :

- La définition claire et opposable d'un Statut cadre enfin obtenue par le SNFOCOS après des années d'atermoiements de l'employeur : statut cadre à partir d'un niveau d'entrée sur chaque grille (5A sur la grille administrative, 5E sur la grille des établissements, IVA sur la grille des informaticiens, sur l'ensemble de la grille des Ingénieurs conseils).
- Aucun déclassement, ni en statut, ni en salaire, ni en niveau.
- 3 points de garantie minimale pour tous, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024, de l'ordre de 320€ pour un salarié à temps plein présent sur toute l'année.
- Augmentation d'un point des pas de compétence : 13 points au lieu de 12, 16 au lieu de 15.
- Instauration d'une mesure pérenne à hauteur d'un pas de compétence en cas de mobilité sur un même niveau.
- Instauration d'une garantie minimale d'évolution salariale en points de compétences en cas de non-attribution de points d'expérience/de compétences et/ou de parcours sur un cycle de 5 ans : 4 points pour les salariés bénéficiaires de points d'expérience l'année de versement de cette garantie et 5 points de compétence pour les autres salariés. Ce n'est pas un pas de compétence d'une part, d'autre part cette garantie est la même pour un salarié niveau 1 ou niveau 9. Les cadres sont donc encore lésés.



CLASSIFICATION EMPLOYÉS ET CADRES

- La mesure Ségur transformée en points pérennes pour les personnels des UGECAM. A noter que contrairement à d'autres structures (hôpitaux, départements) les travailleurs sociaux des CAF et CARSAT restent exclus du Ségur !
- Lors de la mise en place de la classification, les emplois de chacun seront repositionnés en fonction du repérage national des métiers s'il existe. Des collègues pourront donc être repositionnés sur un emploi de niveau supérieur en fonction de critères classants.
- Des déroulements de carrière sur plusieurs niveaux au sein d'un même métier, ce qui est positif (à titre d'exemple : les assistantes de service social, les contrôleurs PF, les inspecteurs du Recouvrement et les managers).
- Point d'attention : les emplois non repérés nationalement devront être pesés localement. Les Directions feront-elles le choix du positionnement a minima ou se saisiront-elles cette opportunité au profit de nos collègues ?

En résumé, les inconvénients (60% de non bénéficiaires et plafonnement de l'ancienneté) ne nous ont pas conduit à signer ce qui aurait confirmé l'escroquerie de 2004 avec la suppression de l'évolution de l'ancienneté jusqu'à 40% du salaire contre 50 points maximum aujourd'hui.

Toutefois, le SNFOCOS a pris ses responsabilités et n'a pas exercé de droit d'opposition, considérant que 96% des salaires inférieurs à 2.000 euros bruts pouvaient gagner 10 points supplémentaires en moyenne.

Ainsi, sans signer ni s'opposer le SNFOCOS crante les acquis correspondants à ses revendications qu'il a mis en évidence ci-dessus.

Mais, le compte n'y est pas. Sans relâche et sans attendre, nous retournons à nos revendications lors des prochaines négociations où nous exigeons :

- La revalorisation de la valeur du point ;
- Le cofinancement de la complémentaire santé à 60% par l'employeur contre 53% aujourd'hui ;
- La revalorisation de la valeur faciale du titre repas ;
- L'extension de la prime de crèche à tous sans distinction de convention collective et de niveau.

Rejoignez le SNFOCOS et vous ne serez jamais plus seuls.

La Délégation du SNFOCOS



INC RETRAITE DU 20 NOVEMBRE 2024

CIRCULEZ TOUJOURS, TOUT VA BIEN

Une INC retraite s'est tenue le 20 novembre 2024. 3 thèmes au programme :

- Une stratégie immobilière en cohérence avec le Plan d'Action de Responsabilité Environnementale (PARE), inscrite dans la stratégie RSO de la Branche
- Point d'étape Qualité et Maîtrise des risques
- Bilan de l'accompagnement au déploiement de SYRCA.

Evidemment, **SYRCA** a été sur toutes les lèvres des organisations syndicales, et notamment du SNFOCOS pour mettre en avant le mal être et les dégâts organisationnels que l'outil génère. Pour autant, la CNAV, par la voix de Monsieur VILLARD, a pris le soin une nouvelle fois de nous expliquer que nous avons tort et que nous extrapolions : oui aucun outil n'est parfait mais quand il va sur le terrain (régulièrement), il n'entend plus parler de SYRCA ce qui prouve, selon lui, que la situation s'apaise.

Pour nous il est curieux de voir qu'un constat partagé (l'outil n'est pas parfait) aboutisse à des conclusions aussi opposées quant au ressenti du personnel, chaque « camp » invoquant ses remontées de terrain. Et Monsieur VILLARD d'ajouter qu'il ne pense pas que le personnel validerait un abandon de SYRCA pour un retour à l'ancien outil...

Le thème de SYRCA a, quoi qu'il en soit, été vite balayé : on ne joue pas avec l'une des vitrines du SI de la branche retraite, on fait avec et on attend les mises à jour et autres patchs : 11 mises à jour pour la seule année 2024 et 130 évolutions mises ou planifiées en production en 2024...ça démontre la qualité du produit.

La CNAV semble fière de la qualité de son accompagnement au déploiement de SYRCA, indiquant qu'en octobre 92% de la fiabilisation des carrières s'est faite via SYRCA. Serions-nous tentés de dire « encore heureux vu que le personnel est obligé d'utiliser l'outil, parfois avec des stratégies de contournement » ? Oui car c'est un fait, l'outil étant déployé partout et son utilisation n'étant pas optionnelle, il est normal qu'il soit largement utilisé pour ce pourquoi il a été mis en place.

Sur le thème de la stratégie immobilière, il a été indiqué que la stratégie RSO va être réactualisée et co-construite avec le réseau, notamment à l'aune des 5 axes du référentiel RSO de la Sécurité sociale avec comme point central l'action de la branche pour les assurés. Pour faire vivre ladite stratégie, la CNAV se serait en effet attachée à renforcer l'implication de l'ensemble des directeurs de CARSAT, ainsi que des référents RSO.

Monsieur VILLARD s'est agacé lorsqu'une organisation syndicale a critiqué ladite stratégie. Notre DG a insisté là-dessus : la sobriété énergétique n'est pas un excès, elle ne doit pas être punitive, il faut optimiser la performance énergétique des bâtiments, et c'est une grande fierté pour lui et la CNAV que d'être déjà allé au-delà de ce que la COG réclame en la matière. Et Monsieur VILLARD d'ajouter que rien ne vient interdire qu'un CSE impose le recours à des sondes thermiques pour éviter que certains bureaux soient trop froids en hiver, notamment ceux exposés au nord. Le dialogue social doit différer à la caisse nationale et dans les CARSAT quand on voit le nombre de salariés dans des bâtiments rénovés qui doivent porter des écharpes et des doudounes pour travailler au bureau.



L'EFFET DES CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LA SANTÉ ET LE RECOURS AUX SOINS

L'étude de la DARES sur les effets des conditions de travail sur la santé et le recours aux soins met en lumière plusieurs aspects cruciaux. Elle commence par rappeler que les conditions de travail peuvent avoir des impacts significatifs sur la santé des travailleurs et leur utilisation des services de santé. En effet, les conditions de travail, y compris les risques physiques et psychosociaux, influencent directement l'état de santé général des employés.

Le rapport explore les différents types de risques auxquels les travailleurs sont exposés, notamment les risques physiques comme les postures contraignantes, les efforts physiques intenses, et les horaires de travail atypiques. Les risques psychosociaux incluent le stress lié à la charge de travail, les conflits interpersonnels, et le manque de soutien social. Ces conditions créent un environnement de travail qui peut conduire à des problèmes de santé variés, allant de la fatigue et du stress à des maladies chroniques plus graves.

L'étude met en évidence **une corrélation forte entre l'exposition aux risques au travail et la détérioration de l'état de santé des travailleurs**. Les résultats montrent que les employés exposés à des conditions de travail difficiles rapportent une perception dégradée de leur santé, une augmentation des limitations fonctionnelles, et une prévalence plus élevée des affections chroniques. Il est également noté que ces conditions influencent le bien-être psychologique, avec une augmentation des symptômes dépressifs et anxieux.

En ce qui concerne le recours aux soins, le rapport indique que les travailleurs exposés à des conditions de travail défavorables consultent plus fréquemment les médecins et consomment davantage de médicaments. Cette utilisation accrue des services de santé est également associée à un nombre plus élevé d'accidents du travail et d'absences pour maladie, ainsi qu'à un phénomène de présentéisme, où les employés viennent travailler malgré des problèmes de santé.

Le rapport souligne des disparités entre les différentes catégories de travailleurs. Par exemple, les femmes et les personnes de plus de 45 ans sont particulièrement vulnérables aux effets négatifs des conditions de travail. Les femmes, en particulier, sont plus exposées aux risques psychosociaux, tandis que les travailleurs plus âgés sont plus affectés par les risques physiques.

Enfin, le rapport propose des pistes pour améliorer les conditions de travail et réduire leurs impacts négatifs sur la santé. Cela inclut la mise en place de politiques de prévention des risques professionnels, l'amélioration de la qualité de vie au travail, et la promotion de la santé mentale. L'objectif est de créer des environnements de travail plus sains qui peuvent non seulement améliorer la santé des travailleurs, mais aussi réduire les coûts liés à l'utilisation des services de santé.

En conclusion, l'étude de la DARES montre que les conditions de travail ont un impact significatif sur la santé des travailleurs et leur recours aux soins. Une meilleure gestion des risques physiques et psychosociaux au travail est essentielle pour améliorer la santé globale des employés et optimiser l'utilisation des services de santé.

TEMPS DE TRAVAIL

- Suppression d'un deuxième jour férié

Le Ministre du Budget, Laurent Saint-Martin, a fait référence, le 29 octobre dernier sur TF1 à une discussion parlementaire sur la suppression d'un 2^{ème} jour férié (en plus du lundi de Pentecôte) : c'est une idée « qui va dans le bon sens » ; « cela fait partie des débats qu'on aura au Parlement » avec les partenaires sociaux. C'est ainsi que la Commission Sociale du Sénat a proposé que les actifs travaillent 7 heures de plus par an sans rémunération, sorte de 2^{ème} journée de solidarité ...

- Semaine en 4 jours

Un [rapport parlementaire](#) du 16 octobre 2024 suggère d'attendre avant de légiférer sur la semaine en 4 jours. Si la semaine en 4 jours présente de nombreux avantages, il n'y a pas suffisamment de recul sur l'expérimentation notamment sur les effets sur la santé. Une telle négociation doit se faire avec toutes les parties prenantes au sein de la structure.

- Les Français ne travaillent pas suffisamment

La quantité d'heures travaillées dans le pays ne suffit plus aujourd'hui à financer notre modèle social et si on veut le conserver, il faudra travailler davantage », en « commençant par s'assurer que chacun respecte la durée de travail fixée », a déclaré le 4 novembre dernier, le Ministre de l'Economie et des Finances Antoine Armand sur Europe 1/Cnews, en évoquant le risque de « décrochage » économique français.

CHÔMAGE ET CHIFFRES INFLATION

- Assurance Chômage

Un décret de jointure du 29 octobre proroge à nouveau, jusqu'au 31 décembre 2024, les règles actuelles d'indemnisation qui arrivaient à échéance le 31 octobre. Le même jour et à plusieurs reprises jusqu'à mi-novembre, les partenaires sociaux se sont retrouvés autour de l'avant-projet d'accord « en faveur de **l'emploi des salariés expérimentés** ». Celui-ci permet d'aborder notamment l'expérimentation d'un CDI senior ou contrat de valorisation de l'expérience (point de tension entre les protagonistes), l'ouverture de la retraite progressive à partir de 60 ans ... [FO a signé cet accord.](#)

- Quelques données chiffrées

- Le PIB est en hausse de 0,4% au 3e trimestre (INSEE - 30 octobre)
- L'inflation est quasi stable en octobre à 1,2% sur un an (INSEE - 31 octobre)
- Le taux de chômage en France est de 7,4% au 3e trimestre 2024 (INSEE - 12 novembre)
- Les pensions de vieillesse et de survie représentent 13,4 % du PIB en 2022 (DREES - 30 octobre 2024)
- 3 personnes sur 4 estiment que leur handicap a freiné leur évolution professionnelle avec un taux de 12% de chômage soit 2 fois plus élevé que l'ensemble de la population (Enquête IFOP - 5 novembre)

DIALOGUE SOCIAL

[FO a réussi à obtenir la conclusion d'un accord](#) qui demande aux pouvoirs publics la **suppression de la limite du nombre de mandats successifs** des membres du comité social et économique (CSE).

Cet accord permet pour la première fois de revenir sur les ordonnances travail de 2017, il représente ainsi une avancée majeure pour cette revendication portée par FO. Le projet d'ANI prévoit également d'ouvrir début 2025 une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux, comme le prévoyait l'agenda social autonome.

[Voir l'article paru dans la LM de la semaine dernière](#)

POUVOIR D'ACHAT

L'Assemblée nationale a voté le 20 novembre dernier pour la prolongation de la dérogation qui permet aux salariés de faire usage des Titres Restaurant pour faire leurs courses alimentaires en supermarché, et ce jusqu'à fin 2026. Le texte doit cependant être encore examiné par le Sénat ...



TRAVAIL ET HANDICAP

JOURNÉE TRAVAIL ET HANDICAP 2024

Ce 28 novembre 2024 se tient la journée nationale Travail et Handicap organisée par FO à la Confédération à Paris. Le SNFOCOS participe, par la présence de son Secrétaire Général, Bruno Gasparini, à l'édition 2024 de cette journée. Seront abordées les thématiques telles que l'égalité femmes hommes, l'accompagnement vers l'emploi, la retraite des travailleurs en situation de handicap, l'emploi senior et les aménagements nécessaires avec cette année un retour sur les Jeux Paralympiques.





JOURNÉE INTERNATIONALE POUR L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES

FACE AU STATU QUO, FO RAPPELLE SES REVENDICATIONS

À l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, **FO rappelle qu'il s'agit bien d'un sujet syndical tant au titre de l'émancipation économique qu'au titre de l'émancipation sociale et culturelle.**

Ces violences peuvent avoir lieu au travail comme au domicile. Quel que soit le lieu, elles ont des impacts sur la santé des femmes ainsi que sur leur avenir professionnel.

En plus du rôle que peuvent jouer les représentants du personnel, il existe des dispositifs pour prévenir ces violences (évaluation des risques, procédure interne de signalement/traitement, droit de retrait), pour accompagner (référénts harcèlements, droit d'alerte) et protéger les victimes (obligation de mettre un terme aux violences et les sanctionner).

Toutefois, ces dispositifs sont encore insuffisants compte tenu de l'ampleur des violences et de leurs impacts sur la vie y compris professionnelle des victimes.

C'est pourquoi, FO rappelle ses revendications prioritaires en la matière :

Des droits nouveaux pour les victimes de violences sexistes ou sexuelles : +droit à des aménagements d'horaires, de poste, possibilité de mobilité choisie, protection renforcée contre le licenciement, prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes sans frais.

Une obligation de négocier, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, de véritables mesures et politiques de sensibilisation, de prévention et d'accompagnement.

Un renforcement des moyens des acteurs du monde du travail pour prévenir, accompagner et protéger :

- La remise en place des CHSCT ou a minima l'extension de la CSSCT aux entreprises de moins de 300 salariés avec la réintroduction de la personnalité morale.
- Des moyens pour les référénts harcèlement des CSE ainsi qu'un élargissement de leurs missions. Des moyens humains et financiers supplémentaires pour l'Inspection du travail pour faire appliquer les obligations de prévention des risques.

La Convention 190 de l'OIT relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et sa recommandation 206 vont dans le même sens. Toutefois, elles ont été ratifiées à droit constant.

Pour Force Ouvrière, alors que la parole continue de se libérer, il est déterminant de renforcer les dispositifs actuels mais aussi de créer de nouveaux droits pour les victimes.

Paris, le 25 novembre 2024

[Téléchargez le communiqué de presse de FO](#)





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
Contactez la section SNFOCOS présente dans votre organisme
ou adhérez via le formulaire en ligne sur :
<https://snfocos.org/adherer/>

AGENDA

18/12/2024
CPP ACERC

20/12/2024
INC Groupe UGECAM



L'accompagnement social de l'OCIRP en cas de décès

L'OCIRP propose des garanties destinées à soutenir, en cas de décès du salarié, son conjoint et ses enfants. En plus d'apporter une aide financière, l'OCIRP propose un accompagnement social pour les aider à surmonter ces moments difficiles. Cet accompagnement inclut, en particulier :

- une écoute téléphonique pour répondre aux questions et fournir un soutien psychologique ;
- un soutien scolaire pour aider les enfants à poursuivre leur scolarité ;
- une assistance juridique pour aider les familles à connaître et à faire valoir leurs droits ;
- une aide à l'orientation et à l'insertion professionnelle pour les jeunes âgés de 11 à 26 ans ;
- une aide financière pour faciliter le passage du permis de conduire et du brevet de sécurité routière.

Son association, Dialogue & Solidarité, propose également d'accompagner les conjoints endeuillés par des entretiens individuels et par l'organisation de groupes de paroles.

Le deuil et la parentalité font désormais l'objet d'un accompagnement adapté.

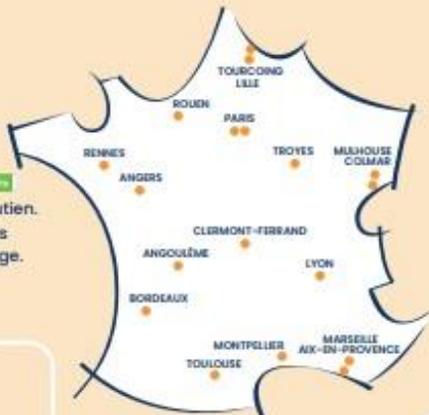
in X | ocirp.fr



Dialogue & Solidarité

Vous soutenir suite à la perte de votre conjoint

- Écoute téléphonique via un numéro d'appel gratuit : 0 800 494 627 Service à appel gratuit
- Entretiens individuels et groupes de soutien.
- 18 espaces d'accueil et d'écoute ouverts à toute personne en situation de veuvage.



93%

des personnes interrogées confirment l'effet positif de l'accompagnement.

9,8/10

note moyenne de recommandation par les personnes accompagnées.

Mesure d'impact social réalisée par le cabinet Kimso en 2021.

La 4^e édition de l'Observatoire OCIRP Salariés Aidants®

Présentée peu avant la 15^e Journée Nationale des Aidants (JNA), cette 4^e édition de l'Observatoire OCIRP révèle qu'avec 5 millions de salariés ayant un proche malade ou handicapé, les syndicats et le patronat peinent à trouver des solutions. Bien que la négociation collective soit perçue comme un outil efficace, peu d'accords ont été signés. Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité d'identifier les aidants et de former les managers, mais divergent sur l'aménagement du travail.

Salariés aidants : quelles réponses ?

Un salarié sur 4 sera proche aidant en 2030. Leur permettre de concilier leur rôle d'aidant et leur vie professionnelle, de préserver leur santé et leur performance, est un enjeu de plus en plus important pour les entreprises, les branches professionnelles, les partenaires sociaux et la protection sociale.

La 4^e édition de l'Observatoire OCIRP met l'accent sur les réponses que les entreprises, les branches professionnelles, les partenaires sociaux et la protection sociale peuvent apporter aux salarié.es aidant.es. Ces salariés qui aident régulièrement un proche à titre non professionnel représenteront 1 salarié.e sur 4 en 2030.

L'édition 2024 recueille le retour d'expérience d'entreprises engagées pour leurs salariés aidants dans le cadre du label Cap Handéo. Leur exemple est de nature à inspirer les bonnes pratiques.

L'étude OCIRP/Viavoice 2024 éclaire aussi la perception des différentes parties prenantes sur les réponses destinées à soutenir les salariés aidants : information, orientation et formation, aménagements du temps de travail et congés, répit, services, dialogue social, dispositifs de prévoyance ...

L'Observatoire OCIRP Salariés aidants® : 3 innovations en 2024

L'étude intègre pour la première fois les agents du secteur public (fonctionnaires et contractuels) en complément des salariés du secteur privé.

Un focus sur les jeunes aidants actifs : salariés du secteur privé âgés de moins de 30 ans.

Un échantillon de managers est interrogé aux côtés des DRH, enrichissant la mesure des perceptions des enjeux liés aux aidants dans l'entreprise.

Le rôle du dialogue social

La question des salariés aidants devient incontournable pour le monde du travail, les partenaires sociaux et les acteurs de la protection sociale, en raison notamment du vieillissement de la population : il s'agit d'un enjeu d'inclusion sociale et de performance économique, de santé et de qualité de vie au travail, de responsabilité sociale et sociétale. Soutenir les aidants, c'est s'engager pour l'autonomie. C'est animé de cette conviction que l'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance engagée pour l'autonomie, réalise depuis 2021 cette étude, la seule enquête sur les salariés aidants qui interroge toutes les parties prenantes : les salariés aidants et non aidants, les entreprises, mais également les partenaires sociaux (organisations syndicales et patronales).

Pour télécharger la synthèse de l'étude en PDF et consulter les vidéos des tables-rondes, rendez-vous sur <https://www.ocirp.fr/espace-info/actualites/la-4e-edition-de-l-observatoire-ocirp-salaries-aidants-jna2024/>