



L'édito du secrétaire général Bruno GASPARINI

Sommaire

Edito du SG

« Omar » m'a « tuer »
P.1

Appel à la mobilisation générale le 17 décembre à l'initiative de la DRIF SNFOCOS

Ensemble, défendons nos emplois et notre modèle de protection sociale
P.2

INC Autonomie du 2 décembre 2024

Du SDSI de la CNSA ... « au Ségur »
P.3

RPN du 3 décembre révision du PA du 29 mars 2016 relatif aux primes de fonction

Déclaration préalable du SNFOCOS

Depuis 2016, l'article 23 a pris un sérieux coup de froid
P.5

Solidarité

Quand la solidarité s'éloigne
P.7

Pauvreté en France

Analyse observatoire des égalités
P.8

Négociations

Assurance chômage

Emploi des seniors

P.9

Emploi des plus de 50 ans

Discrimination : un tiers des seniors se disent inquiets quant à leur avenir professionnel
P.10

Santé mentale

Un enjeu central pour les entreprises (article ESE du 18 novembre 2024)
P.11

« OMAR » M' A « TUER »

Dans les familles des transformations, il y a celles qui passent en douceur et qui associent toutes les parties prenantes, et puis il y a celle du Service du contrôle médical.

Attendu et reposant sur un état des lieux largement partagé, le projet de transformation est sur le fond nécessaire de l'avis de beaucoup de fédérations.

Le SNFOCOS aurait pu s'associer très en amont à un projet à l'écoute et incluant les dimensions rémunérations, ressources et organisationnelles. Le défaut de beaucoup est de considérer qu'une OSN peut s'exprimer sur les impacts postérieurs à la mise en œuvre, ce qui est le cas de la Cnam dans ce projet.

L'impression est désagréable : annoncé avec empressement, l'effet est sidérant et stigmatise le personnel qui oscille entre la colère et la déception.

La confiance s'en est allée au galop. Elle ne reviendra qu'en marchant, ou pas ?

Du retour des élus du CSE-C à la suite de l'audit, il ressort certains signaux assez alarmants :

- Sur les 70% ayant répondu, un sur deux déclare vivre une situation de stress et de fatigue ;
- Deux sur trois s'estiment anxieux et un sur trois pessimiste et n'adhèrent pas ;
- Deux managers sur trois (coordinateurs du changement) ont perdu la confiance en la direction nationale ;
- Un salarié sur cinq se sent trahi.

Et pourtant, la consultation continue, avec il est vrai certaines avancées, mais l'économie générale du projet reste proche et l'accompagnement d'un personnel « fâché » ne transparait pas suffisamment.

Il n'est pas trop tard pour bien faire ou défaire plus exactement.

Le SNFOCOS peut par construction accompagner la transformation, mais dans le cas présent, il reste **sans concession sur les risques encourus par le personnel**.

La Cnam doit **revoir fondamentalement sa copie** avec plus de **considération du personnel** et des autres parties prenantes. Faute de quoi, un déploiement à marche forcée va très rapidement se transformer en RPS.



APPEL À LA MOBILISATION GÉNÉRALE LE 17 DÉCEMBRE 2024 À L'INITIATIVE DE LA DRIF SNFOCOS

ENSEMBLE, DÉFENDONS NOS EMPLOIS ET NOTRE MODÈLE DE PROTECTION SOCIALE

RASSEMBLEMENT DEVANT L'UCANSS À PARTIR DE 9H00
LE MARDI 17 DÉCEMBRE PROCHAIN 6 RUE ELSA TRIOLET-93100 MONTREUIL

Après des années de vaches maigres et de pertes d'effectifs imposés à nos organismes, les dirigeants de la Sécurité sociale sont passés ces derniers mois à la vitesse supérieure, avec une série d'attaques sans précédents, plaçant nos emplois et nos conditions de travail, le service rendu aux assurés, en situation de **danger grave et imminent** :

- **Fermeture des DRSM** : En septembre, le Directeur de la CNAM décide seul contre tous, de supprimer les Directions Régionales du Service Médical : une attaque frontale contre les missions de l'assurance maladie et ses milliers de salariés, et millions d'assurés.
- **Centres de santé menacés** : La fermeture annoncée du centre dentaire de Corbeil d'ici fin 2024, suivie de deux plans de licenciements collectifs touchant les centres de santé Réaumur et Stalingrad (CRAMIF), menacent une partie des salariés, et prépare l'autre partie à des conditions d'errance de CPAM en CPAM en mode dégradé.
- **Conditions de travail détériorées** : avec des effectifs et équipes réduits, doté d'outils souvent défaillants, le personnel est amené à gérer une charge de travail croissante, allant jusqu'à l'insoutenable, se résumant par un nombre jamais égalé de démissions, départs en longues maladie, burn-out....
- **Fermetures et déménagements imposés à marche forcée** : à Paris, en Essonne, ou à la CRAMIF, des opérations « coup de balais », sont déclenchées, préparant les salariés à l'errance dans les transports et des conditions de travail au rabais.
- **Augmentation de la valeur du point ?** Silence radio...

Jour après jour, c'est un plan général de « démantèlement à la découpe » qui se dessine

Sous le prétexte de « transformation digitale », répondant au critère de rentabilité, c'est tout le modèle de protection sociale qui est mis en péril, visé par les suppressions d'emplois, les fermetures de sites et les mobilités forcées. Comble du cynisme, quand il est question de discuter de l'augmentation des salaires, ils osent renvoyer la réunion paritaire à une date ultérieure au motif « d'instabilité politique ». Mais désorganiser et déstructurer nos organismes, ne plus pouvoir rendre un service de qualité à nos assurés, c'est cela qui crée la plus dangereuse des instabilités...

Il suffit ! Le SNFOCOS appelle tous les salariés de l'assurance maladie à se mobiliser, pour exiger :

- **Le retrait des plans de fermeture et destruction de nos services, DRSM, CRAMIF, CPAM, ...**
- **Des embauches conséquentes pour pouvoir assurer un service public plus qu'essentiel par temps de crise**
- **Une augmentation significative des salaires par la revalorisation de la valeur du point**

La Délégation Régionale d'Ile de France



DU SDSI DE LA CNSA ... AU "SÉCUR"

Une INC « Autonomie » portant sur le Schéma Directeur des Systèmes d'Information (SDSI) de la CNSA a eu lieu le 2 décembre dernier.

Un « point d'étape » était attendu. La réunion – limitée à la présentation d'informations de portée générale et sélectives – aurait pu être décevante sans les échanges qui ont suivi avec le directeur général de la CNSA.

Le SNFOCOS met à la disposition de celles et ceux qui souhaitent en prendre connaissance [la présentation de la CNSA](#).

Voici en tout cas les points forts de cette INC :

Un constat : l'absence de visibilité sur l'avancée de la COG – Une nécessité : un suivi précis et régulier

La CNSA a souhaité présenter un focus sur certains projets inscrits dans une COG 2022-2026 dont il convient de rappeler le titre évocateur : « **Fonder la branche autonomie** ».

Nous aurions donc pu nous attendre à un point d'étape sur l'axe 3 de cette COG – « **Structurer et outiller la nouvelle branche Autonomie pour piloter le risque** » - au lieu de quoi la présentation a porté sur quelques sujets épars relevant d'autres axes.

Il aura été beaucoup question de « briques » en ce qui concerne les projets présentés, sans que l'on ait aucune vision du plan de l'édifice.

Quant au degré de précision des informations délivrées, elles laissaient pour le moins à désirer.

A titre d'illustration :

- sur le SI APA

La CNSA a rappelé qu'elle pilotait la conception et la mise en œuvre d'un SI unique pour la gestion de l'APA, SI ayant « *vocation à remplacer les systèmes déployés aujourd'hui dans chaque département* ».

En fait de projet, des briques auraient d'ores et déjà été posées : « *dépôt des dossiers* » avec l'appui des « *téléservices* » de la CNAV , « *instruction* » et bientôt « *évaluation* » avec un test annoncé dans 5 départements en 2025, 30 en 2026.

Interrogé sur la liste des départements en question, le directeur général de la CNSA n'a pas été en mesure de la fournir, pas plus que les membres présents de son équipe.

Quant à un impact organisationnel des projets SI sur les organismes de Sécurité Sociale, il pourrait y en avoir, selon l'aveu – discret- du directeur général de la CNSA ...

- sur les « portails » destinés aux « usagers au cœur de l'action de la caisse » (sic)

Le SNFOCOS a interrogé la CNSA au sujet de ce qu'elle envisageait publier en matière d'« événements indésirables » et donc de qualité des prises en charge, soulignant que les ARS disposaient d'informations précieuses méritant d'être portées à la connaissance du grand public.

La réponse apportée relève du « pas de côté » : un portail est en cours d'élaboration. En clair, rien de concret et surtout pas tout de suite ...



Mais restons objectifs, la présentation de la CNSA précisait bien que « *l'information des publics (est) au coeur de (sa) stratégie de communication* ». Puisque l'objectif est là on comprend mieux ...

- sur la RGPD et la sécurité des SI

Pour faire court : aux questions précises posées par les organisations syndicales (lien avec l'ANSSI, réalisation d'audits, certification, ...) la CNSA n'a apporté que des réponses vagues. Mais nous sommes priés d'être rassurés, tout va (ira) bien, des exercices de « cybercrise » ont même été réalisés ...

En synthèse, le SNFOCOS a demandé au directeur général de la CNSA de pouvoir disposer à l'avenir d'un véritable point d'étape - régulier et précis - sur l'avancement de la COG dans toutes ses composantes.

Le Directeur Général de la CNSA s'est engagé à nous transmettre les éléments relatifs au suivi annuel de la « feuille de route » de la COG, éléments non diffusés à ce jour.

Dont acte. Le SNFOCOS veillera à ce que l'engagement soit respecté.

Emploi des personnes en situation de handicap : une exemplarité qui tarde à venir

L'absence de toute référence aux questions relatives aux ressources humaines dans la présentation de la CNSA aurait pu conduire à supposer une forme de désintérêt pour la question ...

Tel n'est pas le cas, le Directeur Général de la CNSA ayant répondu précisément aux interrogations formulées par les organisations syndicales.

75 postes pourvus en deux ans (seuls 3 restants à pourvoir) , 205 agents à l'effectif sur un plafond d'emploi de 211, la CNSA dispose(ra)it par ailleurs des moyens de réaliser son SDSI (la DSI étant au complet à l'exception d'un chef de projet en cours de remplacement ; le besoin d'informaticien(ne)s étant estimé à hauteur de 34 ETP).

Encore conviendra-t-il d'apprécier l'adéquation des moyens aux objectifs dans le cadre d'un suivi précis de la COG. Et le SNFOCOS restera vigilant en ce qui concerne les conditions de travail de nos collègues de la CNSA.

Un point noir dans ce décor de « carte postale » : l'emploi des personnes en situation de handicap.

Paradoxalement, et ce depuis de nombreuses années, la CNSA ne respecte pas ses obligations. Avec un taux de 2,53 % en 2023, la performance peut même être qualifiée de médiocre.

Le SNFOCOS ne saurait se contenter de la réponse apportée aux organisations syndicales : des actions vont être mises en œuvre, c'est promis ; en l'occurrence la CNSA va faire appel à un prestataire, se doter d'un « référent handicap » et un partenariat est en cours avec l'IEP de Paris ... Nous souhaitons vivement que Monsieur Maïlig Le Bayon réussisse là où ses prédécesseurs ont échoué par manque de volonté.

Le sujet du « Ségur » : anecdote révélatrice

Le directeur général de la CNSA s'est vu interroger au sujet des exclus du « Ségur » et du financement des mesures. La situation des UGECAM (sans oublier celle de nos collègues travailleurs sociaux) a ainsi été rappelée. A porter au crédit de l'UCANSS, son représentant a témoigné de son incompréhension au regard de l'absence de généralisation.

Pour toute réponse, le Directeur Général de la CNSA a « *botté en touche* » sur l'octroi de crédits non reconductibles aux établissements et services médico-sociaux. Sans fermer la porte, avec toutefois une condition qui ne peut que laisser perplexe : il conviendrait au préalable, selon Monsieur Le Bayon, d'établir une comparaison entre les rémunérations des différents secteurs ...

La Délégation du SNFOCOS : Laurent Castra et Yves Herbouze



RPN DU 3 DÉCEMBRE RÉVISION DU PA DU 29 MARS 2016 RELATIF AUX PRIMES DE FONCTION

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

Madame la Directrice,

Depuis plusieurs mois, le SNFOCOS (ainsi que les autres organisations syndicales nationales) ont exigé l'inscription de la question des salaires à l'ordre du jour des négociations nationales. C'était même un pré requis au retour des OS autour de la table à l'UCANSS.

A date, nous ne pouvons que constater avec regret que le COMEX nous a purement et simplement baladés, aucune négociation n'ayant été réouverte à ce jour.

Pire, face aux déclarations scandaleuses du Ministre de la Fonction Publique et aux attaques qu'il porte sur les fonctionnaires et leur niveau de rémunération, nous ne pouvons que nous inquiéter du sort que le COMEX et la tutelle nous réservent.

Pour nous, il est clair que le COMEX et le gouvernement jouent avec les chiffres pour ne pas répondre aux attentes et revendications légitimes du personnel de la Sécurité sociale. En effet, bien que nous soyons apparemment entrés dans une phase de ralentissement en 2024, les niveaux actuels des prix restent supérieurs à ceux d'avant la crise inflationniste.

Face à ce constat, que vous ne pouvez pas nier, les précédentes augmentations salariales se sont révélées insuffisantes et ne sauraient constituer que des avances ne suffisant pas à compenser la hausse continue des prix. Les bons mots de reconnaissance de nos dirigeants à l'endroit du personnel lors de la crise sanitaire tardent toujours à se matérialiser financièrement et ne sauraient constituer des réponses aux maux du personnel, pas davantage que la nouvelle classification.

Cette dernière justement, par son budget famélique et son encadrement par la RMPP, ne répond pas aux attentes légitimes du personnel et c'est pour cela que nous vous enjoignons à vous rapprocher du COMEX et de la tutelle pour **obtenir sans délai non seulement un mandat mais en plus une enveloppe significative** et à la hauteur de l'engagement sans faille du personnel de l'Institution. Pis, nous sommes alertés par le réseau que, d'après les propres mots de plusieurs directions locales, les mesures financières annoncées pour 2024 pourraient ne pas être versées sur la paye de décembre 2024.

Quant à nous, notre mandat demeure inchangé : défendre le personnel et son pouvoir d'achat pour défendre la Sécurité sociale, son attractivité et la fidélisation de ses personnels !

Nous comptons sur une réponse rapide de votre part, notamment sur cette alerte concernant la classification.

La délégation du SNFOCOS



RPN DU 3 DÉCEMBRE RÉVISION DU PA DU 29 MARS 2016 RELATIF AUX PRIMES DE FONCTION

DEPUIS 2016, L'ARTICLE 23 A PRIS UN SÉRIEUX COUP DE FROID

Une RPN relative à la révision [du protocole d'accord du 29 mars 2016 relatif aux primes de fonction de l'article 23 de la Convention collective](#) s'est tenue ce 3 décembre.

Au-delà de la rime facile, il y a des améliorations sérieuses à apporter à cet article conventionnel tel qu'il a été modifié par l'accord susmentionné de 2016.

Selon nous, il ne doit plus s'agir d'une prime de « fonction » mais d'une prime de « contact » attribuée aux salariés qui sont en contact téléphonique ou physique avec nos différents publics, y compris l'encadrement.

Plus avant, et en lien avec ce que l'UCANSS a dit en séance, soit en partant de l'évolution récente de la relation de services et des modes de contacts, nous pensons qu'il faut ressortir du dogme imposé en 2016 visant à ce que les primes ne bénéficient qu'à des emplois listés : c'est le contact avec nos publics qui doit être le fait générateur comme le prévoyait à notre sens l'esprit de l'article 23 original qui n'en faisait alors pas une prime de métier mais de fonction de sorte que lister des métiers éligibles n'a ni sens ni intérêt.

En outre, la notion de masse adossée aux appels téléphoniques doit être supprimée car étant non définie, elle ajoute de la confusion et de la disparité de traitement. A contrario, si une organisation de travail est dédiée à de la relation téléphonique (comme les plateformes de services mais pas seulement puisque cela concerne aussi les infirmières du service médical par exemple) ou physique (comme les accueils, ou encore les Délégués assurance maladie, les délégués numériques en santé qui vont voir tous les professionnels de santé...) ou de visio-guichet (comme dans les maisons France service par exemple), c'est bien évidemment qu'elle a une utilité sinon il n'y aurait pas d'organisation dédiée au contact entrant ou sortant.

Comment justifier que le délégué d'assurance maladie (DAM) ou le délégué numérique en santé (DNS) qui voient des professionnels de santé toute la journée soient exclus du périmètre de l'article 23? Au motif qu'ils ne traitent pas des dossiers de prestations et/ou que le texte actuel ne cible pas les professionnels de santé comme étant un public cible?

Comment justifier que les infirmiers du service médical (ISM) qui assurent des appels sortants ou des accueils par de nombreuses demi-journées par semaine soient exclus du périmètre alors même que leur nombre et leur responsabilité vont en croissant? Au motif qu'ils ne traitent pas des dossiers de prestations? Que le texte actuel ne cible pas leur emploi? Que la CNAM ne souhaite pas les reconnaître davantage alors même que leur nombre et leur responsabilité vont en croissant?

Comment justifier que l'assistante sociale qui voit et contacte des assurés précaires tous les jours soit, elle aussi, exclue du périmètre? Au motif que l'entretien n'a pas pour objet le paiement d'une prestation?

Comment justifier que le superviseur de plate-forme téléphonique, qui récupère notamment les appels difficiles de « ses » téléconseillers soit, lui aussi, exclu? Au motif qu'il est cadre?

Le DAM, le DNS, l'ISM, l'assistante sociale ou le manager ne sont que des exemples parmi d'autres qui doivent tous bénéficier des dispositions de l'article 23.



RPN DU 3 DÉCEMBRE RÉVISION DU PA DU 29 MARS 2016 RELATIF AUX PRIMES DE FONCTION

S'agissant du versement des primes de l'article 23, nous en réclamons évidemment la fin de la proratisation. Cette proratisation qui est source de contournement dans de nombreux organismes pour faire échapper certains salariés du bénéfice intégral de la prime.

De facto, pour le SNFOCOS, si la mission de contact est tenue, même partiellement (par ex les salariés à temps partiel ou l'encadrement), la prime idoine doit être versée au salarié concerné, sans considération du libellé de son emploi ou de son statut.

Les exemples d'incohérences et, pour le SNFOCOS, d'injustice face au bénéfice ou non des dispositions de l'article 23 sont trop nombreuses pour se contenter d'un bilan chiffré et d'un simple toilettage marginal du texte.

Pour le SNFOCOS, il faut une négociation ambitieuse visant à réécrire le texte pour le clarifier, le simplifier et en étendre le périmètre pour récompenser, encourager et fidéliser (ce que la classification ne parvient pas à faire). Ne perdons pas de vue après tout que c'était l'objectif originel visé par l'article 23.

La Délégation du SNFOCOS



SOLIDARITÉ

QUAND LA SOLIDARITÉ S'ÉLOIGNE

[L'article "Quand la solidarité s'éloigne" publié par Témoignage Chrétien](#) aborde la question de la pauvreté en France et les défis auxquels sont confrontées les associations de solidarité. Il met en lumière les rapports récents sur la pauvreté, notamment ceux d'ATD Quart Monde et du collectif Alerte, qui analysent la lutte contre la pauvreté en termes d'investissement social

L'auteur Daniel Lenoir souligne l'importance de la solidarité nationale pour les ménages pauvres, dont 94 % perçoivent des prestations sociales représentant en moyenne 82 % de leurs ressources. Cependant, il note une diminution des allocations familiales et une augmentation des difficultés d'accès au droit, notamment en raison de la démarche complexe et de la déshumanisation des services.

Daniel Lenoir met en évidence les défis actuels de la solidarité en France et appelle à une réflexion sur les moyens de renforcer cette solidarité pour mieux soutenir les plus vulnérables.



ANALYSE OBSERVATOIRE DES INÉGALITÉS

[Le Rapport sur la pauvreté en France, édition 2024-2025](#), publié par l'Observatoire des inégalités, offre une analyse approfondie des conditions de vie des plus modestes en France. Avec **5,1 millions de personnes** vivant sous le seuil de pauvreté, soit **8,1 % de la population**, ce rapport met en lumière les défis économiques et sociaux persistants dans le pays. Cet essai explorera les causes de la pauvreté, ses impacts sur la société française et les solutions possibles pour améliorer la situation des plus démunis. La problématique à examiner est la suivante : comment lutter efficacement contre la pauvreté en France pour réduire les inégalités sociales et économiques ?

La pauvreté en France est un phénomène complexe aux multiples facettes. Le rapport révèle que le seuil de pauvreté pour une personne seule est fixé à **1 000 euros par mois** après prestations sociales. Bien que les prestations sociales jouent un rôle crucial dans la réduction de la pauvreté, elles ne suffisent pas à combler le fossé entre les revenus des pauvres et les besoins fondamentaux. Au cours des vingt dernières années, la pauvreté a augmenté de **1,5 point**, illustrant la stagnation des revenus des pauvres, qui ont augmenté en moyenne de seulement **60 euros par mois**. Cette stagnation s'explique par des facteurs tels que la précarité de l'emploi, les bas salaires et le manque d'accès à des opportunités économiques pour les personnes les plus vulnérables.

Les conséquences de la pauvreté sont profondes et touchent divers aspects de la vie des individus. Environ **330 000 personnes** n'ont pas de domicile et vivent à la rue ou en hôtel social, une situation qui expose ces individus à des risques accrus de maladies, d'insécurité et de marginalisation. De plus, la pauvreté limite l'accès aux loisirs et à la culture, comme le montre le fait que **58 % des personnes modestes** ne peuvent pas se permettre de partir en vacances. Cette exclusion des activités récréatives renforce le sentiment d'isolement et de dévalorisation, affectant la santé mentale et le bien-être des personnes concernées. Les enfants issus de familles pauvres sont également désavantagés sur le plan éducatif, ce qui perpétue le cycle de la pauvreté d'une génération à l'autre.

Pour lutter efficacement contre la pauvreté, il est essentiel d'adopter des politiques publiques ciblées et inclusives. Premièrement, augmenter le montant des prestations sociales et les ajuster régulièrement en fonction de l'inflation permettrait de mieux répondre aux besoins des plus démunis. Deuxièmement, investir dans l'éducation et la formation professionnelle peut offrir aux individus des opportunités d'emploi stables et bien rémunérés, réduisant ainsi la précarité. Troisièmement, développer des programmes de logement social abordable est crucial pour réduire le nombre de sans-abri et offrir des conditions de vie dignes. Enfin, promouvoir l'accès aux services de santé et aux activités culturelles et sportives peut améliorer le bien-être général et favoriser l'inclusion sociale des personnes en situation de pauvreté.

En conclusion, le **Rapport sur la pauvreté en France, édition 2024-2025**, met en évidence l'ampleur et les défis de la pauvreté dans le pays. Avec des millions de personnes vivant sous le seuil de pauvreté et des impacts significatifs sur la société, il est impératif d'agir pour améliorer les conditions de vie des plus modestes. En adoptant des politiques publiques inclusives et en investissant dans l'éducation, le logement et la santé, la France peut espérer réduire la pauvreté et offrir à tous ses citoyens une vie digne et épanouissante.



ASSURANCE CHÔMAGE

L'avenant du 14 novembre 2024 à la convention du 10 novembre 2023 permet aux interlocuteurs sociaux et au paritarisme de reprendre la main sur l'assurance chômage et surtout de sécuriser les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi les plus précaires, enterrant le projet de réforme qui prévoyait un durcissement sans précédent des règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi (avec pour objectif de faire 4 milliards d'euros d'économies sur leur dos).

Sa signature conditionne l'application de l'accord de 2023 dans lequel FO était parvenue à faire tomber les lignes rouges qu'elle avait fixées et à obtenir des mesures significatives, notamment en faveur des assistants maternels et employés de maison, des primo entrants et saisonniers.

Avec cet avenant Force Ouvrière obtient de nouvelles avancées : rappeler en préambule que les finances de l'assurance chômage sont grevées par les ponctions étatiques, écarter le durcissement des conditions pour les intermittents du spectacle, écrire que le décalage de 2 ans de la borne d'âge seniors tomberait en cas d'abrogation de la réforme des retraites, faire figurer dans le texte les durées initiales de droit, sécuriser la durée initiale d'indemnisation des plus de 55 ans en cas de formation... Et si malgré les contre-propositions portées par FO des mesures spécifiques aux frontaliers visent à introduire un coefficient minorant leur indemnisation, FO a cependant réussi à faire mettre un plancher qui correspond à l'indemnisation minimale.

EMPLOI DES SENIORS

FO revendique plus que jamais l'abrogation de la réforme des retraites de 2023.

FO a toujours affiché sa volonté de s'inscrire dans cette négociation représentant une opportunité de créer de nouveaux droits pour les salariés seniors afin que ces derniers puissent se maintenir en emploi en bonne santé.

Concernant la retraite progressive

FO voulait le renforcement du dispositif de retraite progressive en souhaitant le rendre opposable, encadrer la capacité de l'employeur à refuser la demande de retraite progressive et prévoir les voies de recours ouvertes aux salariés en cas de refus.

FO a obtenu d'ouvrir le dispositif de retraite progressive aux salariés âgés de 60 ans (condition de durée d'assurance d'au moins 150 trimestres, soit 37,5 ans), d'encadrer la capacité de l'employeur à refuser la demande en exigeant une réponse écrite et motivée, de prévoir un possible recours du salarié auprès du CSE.

Concernant l'entretien professionnel

FO a obtenu la réalisation d'un entretien professionnel renforcé et couplé d'une visite médicale de mi-carrière dans l'année qui précède ou suit le 45^{ème} anniversaire du salarié et un entretien professionnel en dernière partie de carrière dans les 2 ans qui précèdent le 60^{ème} anniversaire.



DISCRIMINATION : UN TIERS DES SENIORS SE DISENT INQUIETS QUANT À LEUR AVENIR PROFESSIONNEL

Le vieillissement de la population active en France pose de nombreux défis économiques et sociaux. Parmi eux, la discrimination à l'égard des travailleurs de plus de 50 ans est un problème persistant qui menace leur sécurité d'emploi et leur bien-être. Cette situation soulève une question cruciale : comment les entreprises et la société peuvent-elles intégrer et maintenir en emploi les seniors tout en maximisant la valeur ajoutée et en assurant l'équité ? Cet essai examine les causes, les impacts et les solutions possibles à ce problème.

Les discriminations à l'égard des travailleurs seniors trouvent leurs racines dans divers préjugés et stéréotypes. Il est souvent perçu que les seniors sont moins adaptables aux nouvelles technologies et moins productifs que leurs homologues plus jeunes. Selon une étude de l'Organisation internationale du travail (OIT), 47 % des entreprises françaises estiment que les travailleurs seniors ont des compétences technologiques limitées. Ces perceptions sont renforcées par une culture d'entreprise qui valorise souvent la jeunesse et l'innovation rapide. En outre, la peur des coûts liés aux salaires plus élevés et aux potentielles prestations de retraite anticipée contribuent également à la réticence des employeurs à embaucher ou à maintenir des travailleurs plus âgés.

Les discriminations à l'encontre des seniors ont des conséquences négatives tant pour les individus que pour l'économie. Sur le plan personnel, les seniors discriminés peuvent souffrir de stress, de dépression et d'une baisse de l'estime de soi. Économiquement, ces discriminations mènent à une sous-utilisation des compétences et de l'expérience des travailleurs âgés, ce qui diminue la productivité globale. Une étude de France Stratégie a révélé que la non-participation des seniors au marché du travail coûtait à l'économie française environ 0,5 % du PIB chaque année. De plus, exclure les seniors du marché du travail accroît la dépendance sociale et pèse sur les systèmes de sécurité sociale, tout en creusant le déficit de l'État. En 2024, les coûts associés au chômage des seniors ont représenté environ 1,5 milliard d'euros en allocations et en prestations sociales supplémentaires.

Pour résoudre ces problèmes, les employeurs doivent être responsabilisés et encouragés à adopter des politiques inclusives. Cela peut inclure des programmes de formation continue pour permettre aux seniors de s'adapter aux nouvelles technologies, des mesures d'accommodement comme les horaires flexibles, et des initiatives de mentorat intergénérationnel pour valoriser leur expérience. En outre, les entreprises devraient être incitées à évaluer régulièrement leurs pratiques de recrutement et de gestion des talents pour éviter les biais liés à l'âge. Par exemple, des incitations fiscales et des subventions peuvent jouer un rôle clé en aidant les entreprises à compenser les coûts perçus liés à l'embauche de seniors. Une étude de l'OCDE a montré que les programmes de formation continue pour les seniors peuvent augmenter leur productivité de 10 % à 15 %. Enfin, une sensibilisation accrue et un changement de culture organisationnelle sont nécessaires pour briser les stéréotypes négatifs.

En conclusion, les discriminations à l'égard des travailleurs de plus de 50 ans représentent un défi majeur qui nécessite une action concertée de la part des employeurs, des pouvoirs publics et de la société. En adoptant des politiques inclusives et en valorisant les compétences des seniors, il est possible de transformer ce défi en une opportunité de croissance économique et de justice sociale. La clé réside dans la reconnaissance de la valeur ajoutée que les seniors apportent à la chaîne de production et dans la création d'un environnement de travail équitable et respectueux pour tous les âges.

Source : <https://www.defenseurdesdroits.fr/discriminations-dans-lemploi-des-plus-de-50-ans-un-tiers-des-seniors-se-disent-inquiets-quant-leur>





UN ENJEU CENTRAL POUR LES ENTREPRISES ARTICLE ESPACE SOCIAL EUROPÉEN (18/11/2024)

Longtemps sous-évalués, les enjeux autour de la santé mentale occupent dorénavant une place prépondérante dans les stratégies de prévention portées par les pouvoirs publics. C'est aussi le cas dans les entreprises qui se saisissent désormais de ces sujets pour mieux accompagner leurs collaborateurs en situation de fragilité.

Historiquement, tout ce qui touche aux questions de santé mentale a longtemps été considéré comme un sujet sensible, voire tabou au sein de la société française. Toutefois au regard de nombreux observateurs, les choses ont évolué depuis 2020 et l'épisode de crise sanitaire. Une séquence qui aura notamment mis en lumière les conséquences provoquées par l'isolement social de certaines personnes. Mais depuis, les thématiques liées au mal-être, dans leur large diversité, se sont installées dans le paysage public et dans les milieux professionnels. Une prise de conscience semble avoir eu lieu.

État des lieux

Plusieurs travaux et études vont dans ce sens. À commencer par l'enquête menée l'an dernier par Santé publique France faisant remonter que près de 16 % des Français ont montré des signes d'un état dépressif et 23 % d'un état anxieux. Autres données pouvant être relevées, celles issues du baromètre *Mind Health Report* co-construit par l'institut Ipsos et AXA. Celles-ci révèlent que près de 23 % des personnes interrogées ont déclaré souffrir de stress, d'anxiété ou de dépression. Pis, 43 % d'entre eux disent se gérer eux-mêmes (+ 14 % en un an) là où le recours à un professionnel de santé recule de 56 % en 2022 à 42 % en 2023. La question de la prise en charge de ces personnes s'avère donc un sujet de préoccupation majeur. **Cette problématique est également un réel enjeu pour l'Assurance Maladie.** D'ailleurs, dans son dernier rapport Charges et Produits, elle indiquait que les dépenses remboursées dépassaient les 26 Mds € en 2022. Un montant conséquent, auquel on pourrait ajouter les coûts parallèles (IJ notamment), qui a poussé le gouvernement Barnier à agir. D'abord en avançant un certain nombre de mesures spécifiques dans le PLFSS en cours de discussion au Parlement, mais aussi en annonçant faire de la santé mentale une grande cause nationale l'an prochain. Un renforcement de la feuille de route nationale « Psychiatrie et Santé mentale » s'étalant jusqu'à 2026 pourrait d'ailleurs être mis sur les rails au printemps prochain. Mais au-delà des orientations prises par les pouvoirs publics, les entreprises et administrations publiques s'emparent désormais de ces questions dans le cadre de leur politique RH. Une nécessité, car toujours issu des résultats du *Mind Health Report*, l'impact du travail sur l'état de santé mentale des personnes interrogées reste prépondérant : 59 % déclarent connaître des épisodes de grande fatigue, 47 % du stress et de l'anxiété, 41 % un sentiment de dévalorisation et 40 % une perte de confiance en soi...

Agir en amont

Des chiffres qui interpellent tout autant qu'ils incitent les employeurs et leur DRH à définir une approche particulière pour mieux sensibiliser leurs collaborateurs et prévenir les situations de crise et de fragilité. Agir en amont s'avère donc nécessaire et indispensable. Dans ce contexte, ces décideurs recourent de plus en plus à des formations adaptées. [C'est justement ce que propose l'Institut 4.10](#) en déployant plusieurs modules de formation destinés aux acteurs RH et aux managers afin de leur donner les outils leur permettant de mieux détecter les facteurs de tension, de mieux gérer les troubles psychosociaux et d'adopter un comportement adéquat si la situation l'exige. De même, dans une optique d'accompagner une audience plus large, des actions sont menées en vue de mieux informer sur les notions de stress et de traumatisme psychique et sur les répercussions collectives que ceux-ci peuvent engendrer sur un collectif de travail. Ce type d'initiatives est appelé à se généraliser. Les entreprises, comme les administrations publiques, agissent en ce sens. Des relais de première importance en vue de faire des politiques de prévention un levier d'efficacité en matière de prise en charge de la santé mentale dans les années à venir.





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 les élus ou représentants SNFOCOS
présents dans votre organisme
ou adhérez via le formulaire en ligne sur :
<https://snfocos.org/adherer/>

AGENDA

17/12/2024
INC Maladie

Appel à la
mobilisation devant
l'UCANSS à 9h00

18/12/2024
RPN NAO
Salaires 2025

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 effet positif
- 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/>