



L'édito du secrétaire général
Bruno GASPARI

Sommaire

Edito du SG

Le bout du tunnel,
vraiment ?
P.1

UGECAM

Rapprochement UGECAM
et FILLERIS (Régime minier)
: un sujet pour 2025 ?
P.2

Handicap

Révéler son handicap en
entreprise : un défi pour
les cadres français
P.4

Prévention des risques professionnels

Accompagnement
financier
P.7

Edito de Frédéric Souillot

2025 : Négocier, abroger,
revendiquer
P.8

Anniversaire

2025 : Les 80 ans de la
Sécu
P.9

Guide CSE

Guide pratique
P.10

LE BOUT DU TUNNEL, VRAIMENT ?

En 2024, le jour de l'égalité salariale est tombé le 8/11/2024. Cette date symbolique marque le moment où les femmes commencent à travailler gratuitement par rapport aux hommes en raison de l'écart de salaire moyen de 14% entre les genres. En 2014, ce jour tombait 24h plutôt. A ce rythme, l'écart sera comblé dans 500 ans.

Rien d'étonnant que les pensions de retraites soient inégalitaires si l'on rajoute à cela l'impact du temps partiel subi et les carrières « hachées » touchant plus spécifiquement les femmes.

C'est ce double constat qui nous éloigne de la solution de la CFDT, se revendiquant féministe, de Retraite à points, projet que certains seront prêts à exhumer lors du « conclave sans fumée blanche » qui va être proposé à la réflexion des partenaires sociaux.

Dans nos branches de « sécu », les inégalités salariales sont moins prégnantes mais sont bien réelles. Une dimension tout aussi inégalitaire est sortie des radars : le "tunnel du soir", ces heures tardives de travail, pénalise particulièrement les femmes, qui doivent souvent gérer en parallèle les tâches du domicile et les soins aux enfants. Cette surcharge crée une inégalité flagrante, qui crée une seconde zone grise difficilement compatible avec une vie professionnelle épanouie et entreprenante.

Pour les cadres, le manque de flexibilité et l'insuffisance de mesures de soutien pour équilibrer vie professionnelle et vie personnelle montrent une absence de volonté réelle d'inclusion. Ignorer ces aspects revient à perpétuer un environnement de travail injuste et déséquilibré.

Il est crucial que les employeurs reconnaissent ces défis et agissent de manière proactive. En ne le faisant pas, ils entravent non seulement la progression professionnelle des femmes mais aussi l'innovation et la diversité qui sont vitales pour une entreprise prospère.

La vague « Elon-Trump » de masculinité inappropriée ne doit pas décomplexer l'Europe et nos institutions...



RAPPROCHEMENT UGECAM ET FILIERIS (RÉGIME MINIER) : UN SUJET POUR 2025 ?

Avec plus de 4600 salariés, le groupe de santé FILIERIS propose une offre de soins diversifiée (centres de santé, soins médicaux et de réadaptation, Ehpad, résidences autonomie...) dans le nord, l'est et le sud de la France. Géré par la Caisse du régime minier, le Groupe FILIERIS est assimilable au Groupe UGECAM du régime général, et il dispose de 12 centres de santé (dont 115 centres polyvalents) et 22 établissements (dont 6 EHPAD) aujourd'hui ouverts à tous, quel que soit le régime de protection sociale.

Depuis plusieurs années, le SNFOCOS défend le maintien des UGECAM dans le giron de l'assurance maladie. En 2024-2025, les UGECAM ont « bénéficié » du rapprochement avec les centres de santé de l'assurance maladie. Certains y voient le signe d'une volonté de désengagement de la CNAM.

Cette crainte est alimentée notamment par les rumeurs autour d'un rapprochement des UGECAM avec FILIERIS (les établissements du régime minier).

Les agendas semblent coïncider pour ce rapprochement : la COG du régime minier s'achève en 2024, celle de la Branche maladie va jusqu'en 2027 et prévoit expressément le rapprochement avec FILIERIS, avec même un calendrier pour 2025 potentiellement.

Voici quelques extraits de la COG Maladie 2023 – 2027 en ce sens :

« Le Groupe Ugecam, ses établissements et services participent pleinement à la politique d'accès aux soins de l'Assurance Maladie. Dans les cinq ans à venir, l'Assurance Maladie entend le positionner comme son opérateur dans les secteurs sanitaire et médico-social, en intégrant notamment les centres de santé des caisses primaires.

À échéance, sera également traité le rapprochement avec Filieris envisagé dans la COG entre l'État et le régime minier.

Au-delà, le Groupe Ugecam proposera une offre toujours plus spécialisée, inclusive et personnalisée pour répondre aux besoins des patients et des personnes accompagnées sur les territoires. Il continuera à améliorer sa performance dans trois domaines : l'équilibre économique ; la qualité des prises en charge et des accompagnements ; la responsabilité sociale des organisations avec la définition et la mise en œuvre d'un projet social et environnemental.

Il entrera pleinement dans l'ère du numérique, notamment en développant ses activités de télémédecine et l'accompagnement à distance, mais aussi en accélérant ses investissements dans le système d'information. » Page 8

« L'Assurance Maladie entend positionner le Groupe Ugecam comme son opérateur dans les secteurs sanitaire et médico-social, en intégrant notamment les centres de santé des caisses primaires. Les conditions d'un rapprochement avec Filieris seront étudiées en fonction des résultats de l'audit engagé et des concertations nécessaires, comme envisagé dans la COG entre l'État et le régime minier.

« L'État s'engage à accompagner le Groupe Ugecam pour un rapprochement réussi avec Filiéris, et à faciliter la représentation du Groupe Ugecam dans les instances régionales et nationales, sur le modèle des centres de lutte contre le cancer. » Page 44

ACTIONS À CONDUIRE PAR L'ASSURANCE MALADIE ET ÉCHÉANCES

ENGAGEMENTS	ACTIONS	2023	2024	2025	2026	2027	LIVRABLE PREUVE DE LA RÉALISATION DE L'ACTION
1. Renforcer le positionnement du Groupe Ugecam comme opérateur de l'Assurance Maladie dans les secteurs sanitaire et médico-social, notamment en intégrant les centres de santé des caisses primaires	Être partie prenante des innovations portées par l'Assurance Maladie.	X	X	X	X	X	Le rapport d'activité annuel sur les innovations portées par l'Assurance Maladie déployées ou initiées dans le Groupe Ugecam.
	Transférer aux Ugecam la gestion des centres de santé de l'Assurance Maladie.		X				Intégralité des centres de santé transférés au 31/12/2024.
	Mettre en œuvre le rapprochement avec Filiéris			X			À voir avec la DSS.
	Conforter la représentation institutionnelle du Groupe Ugecam aux niveaux national et régional.		X	X	X	X	Présence dans les instances pertinentes pour le groupe (Copil SSR de la DGOS, conseils territoriaux des ARS, etc.).

ACTIONS À CONDUIRE PAR L'ÉTAT ET ÉCHÉANCES

ENGAGEMENTS	2023	2024	2025	2026	2027
Accompagner le Groupe Ugecam pour un rapprochement réussi avec Filiéris		X	X		
Publier les textes nécessaires au déploiement des rendez-vous de prévention aux âges clés de la vie	X	X	X	X	
Instruire les évolutions nécessaires permettant de donner une dimension pluriannuelle aux subventions des associations de promotion et d'éducation pour la santé dans le cadre du FLCA pour donner une visibilité aux acteurs locaux et densifier la contractualisation territoriale, et faire évoluer les textes le cas échéant	X				

Face à la gestion problématique du transfert des centres de santé vers les UGECAM, le SNFOCOS a donc demandé à l'UCANSS que la négociation du rapprochement entre les UGECAM et FILIERIS se fasse sous son égide. Nous saurons d'ici la fin du mois si notre demande a été entendue mais quoi qu'il en soit, nous continuerons de veiller à la pérennité du Groupe UGECAM dans le giron de l'assurance maladie et à défendre son personnel actuel et futur.

Chafik El Aougri pour le SNFOCOS



RÉVELER SON HANDICAP EN ENTREPRISE : UN DÉFI POUR LES CADRES FRANÇAIS

Un [rapport de l'APEC et de l'Agefiph](#) met en lumière les expériences des cadres en situation de handicap face à la divulgation de leur condition

Dans un contexte où l'inclusion et la diversité au travail prennent de plus en plus d'importance, la question du handicap en entreprise reste un sujet délicat. Un récent rapport publié par l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) et l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées), intitulé "Révéler et faire reconnaître son handicap en entreprise", a mis en lumière les enjeux auxquels sont confrontés les cadres français en matière de divulgation de leur handicap. Cette étude, qui s'appuie sur des entretiens qualitatifs et des données quantitatives, révèle des réalités troublantes et des recommandations essentielles pour favoriser une culture d'entreprise plus inclusive.

Un constat alarmant : la prévalence des handicaps invisibles

Selon le rapport, 7 % des cadres du secteur privé déclarent être limités par un handicap ou un problème de santé. Cependant, seulement 2 % d'entre eux bénéficient d'une reconnaissance administrative formelle de leur handicap, connu sous le nom de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé). Cette disparité est encore plus marquée chez les cadres que chez les non-cadres. De plus, la majorité des handicaps déclarés sont invisibles, ce qui complique davantage la situation.

Le processus de divulgation : un parcours semé d'embûches

La décision de demander une RQTH et de divulguer un handicap n'est que rarement un acte spontané. Selon les témoignages recueillis, cette démarche est souvent motivée par une détérioration de la santé, rendant nécessaires des aménagements de travail. Ce processus est décrit comme non linéaire, rempli d'émotions complexes, allant de l'incertitude médicale à la difficulté d'accepter le label de handicap. Beaucoup de cadres associent le terme "handicap" à des limitations sévères, ce qui entrave leur capacité à s'identifier comme tels.

Les bienfaits de la divulgation

Malgré les défis, le rapport met en avant plusieurs avantages significatifs à la divulgation d'un handicap. Tout d'abord, obtenir la RQTH permet de légitimer les demandes d'aménagements de travail, tels que des horaires flexibles ou des modifications de charge de travail. Cela aide également à clarifier les absences ou les performances perçues comme insuffisantes, dissipant ainsi les suspicions de manque d'engagement. De plus, reconnaître un handicap peut protéger la santé et le bien-être des cadres, en réduisant le stress et la pression liés à la dissimulation de leur condition.



Les obstacles à la divulgation : la peur de la stigmatisation

Néanmoins, la peur de la stigmatisation demeure un obstacle majeur à la divulgation. De nombreux cadres craignent des conséquences négatives sur leur carrière, leurs relations professionnelles et même leur sécurité d'emploi. Ils s'inquiètent d'être perçus comme moins compétents ou efficaces, ce qui peut les amener à cacher leur condition. Cette incongruence entre l'identité de cadre, souvent associée à la performance et à la résilience, et la réalité du handicap crée un dilemme déstabilisant. Les cadres hésitent à accepter des ajustements qu'ils perçoivent comme des faiblesses, en particulier ceux qui occupent des postes de direction.

Le rôle clé des politiques RH

Le rapport souligne l'importance cruciale des politiques de ressources humaines proactives pour faciliter la divulgation des handicaps. Parmi les recommandations, il est impératif d'améliorer l'information sur les avantages liés à la RQTH. Beaucoup de cadres manquent de connaissances sur leurs droits et les bénéfices associés. De plus, un accompagnement expert est essentiel pour guider les employés à travers le processus complexe de demande de RQTH.

Créer un environnement de travail inclusif est également fondamental. Les entreprises doivent mettre en place des programmes de sensibilisation pour tout le personnel, y compris les managers, afin de réduire la stigmatisation associée au handicap. Mettre en avant des exemples positifs de collègues en situation de handicap peut également contribuer à normaliser la divulgation.

Conclusion : vers une culture d'entreprise plus inclusive

En conclusion, bien que la divulgation d'un handicap offre des avantages significatifs pour le bien-être et la sécurité de carrière des cadres, des obstacles majeurs subsistent, notamment la peur de la stigmatisation et l'inadéquation avec l'identité de cadre. Les entreprises ont un rôle essentiel à jouer dans la création d'un environnement de travail plus inclusif et accueillant. Cela nécessite une volonté politique forte et des mesures concrètes pour transformer la culture d'entreprise.

Les résultats de cette étude représentent un appel à l'action pour les dirigeants d'entreprise et les responsables des ressources humaines. En intégrant les personnes en situation de handicap et en facilitant leur expression, les organisations peuvent non seulement améliorer le bien-être de leurs employés, mais aussi bénéficier de la diversité des talents et des perspectives qu'ils apportent.

Des témoignages révélateurs

Les récits des cadres interviewés dans le cadre de cette étude illustrent parfaitement ces enjeux. L'un d'eux, un cadre supérieur ayant récemment obtenu la RQTH, a partagé son expérience : « J'ai longtemps caché mon handicap, par peur d'être jugé. Quand j'ai enfin décidé d'en parler, j'ai été surpris par la compréhension de mon équipe. Cela m'a permis de demander des aménagements qui ont changé ma vie professionnelle. » Ce témoignage souligne l'importance d'un environnement de travail où les employés se sentent en sécurité pour partager leur réalité.

D'autres témoignages soulignent le besoin d'une culture managériale plus ouverte. Un responsable des ressources humaines a déclaré : « Il est crucial de créer un climat de confiance où chacun peut se sentir à l'aise de parler de ses défis. En tant qu'entreprise, nous devons montrer que le handicap ne doit pas être un tabou. »



L'avenir du handicap en entreprise

À l'avenir, les entreprises doivent s'engager à mettre en œuvre des stratégies inclusives, non seulement pour respecter les obligations légales, mais aussi pour promouvoir une culture d'acceptation et de respect. Cela peut passer par des formations pour les managers sur la gestion de la diversité, la mise en place de réseaux de soutien pour les employés en situation de handicap, et la promotion de politiques de télétravail et d'aménagement flexible qui répondent aux besoins de tous les employés.

Le rapport de l'APEC et de l'Agefiph met en évidence que la divulgation d'un handicap ne doit pas être perçue comme un obstacle, mais comme une opportunité de construire un environnement de travail plus solidaire et inclusif. En encourageant les employés à partager leur expérience et en offrant un cadre qui valorise la diversité, les entreprises peuvent non seulement améliorer la qualité de vie au travail, mais aussi renforcer leur attractivité et leur performance.

Conclusion

En somme, le chemin vers une meilleure reconnaissance et acceptation du handicap en entreprise est encore long, mais les pistes identifiées par ce rapport constituent des étapes essentielles. Les entreprises ont la responsabilité de transformer leurs pratiques pour qu'aucun cadre ne se sente contraint de cacher son handicap. En agissant maintenant, elles peuvent faire la différence, non seulement pour leurs salariés, mais aussi pour l'ensemble de la société. La diversité est une force, et l'inclusion des personnes en situation de handicap est une priorité qui doit être intégrée dans la stratégie de développement des entreprises.

Ainsi, en favorisant la transparence et en déconstruisant les stéréotypes, les entreprises peuvent contribuer à un monde du travail où chaque individu, peu importe ses défis, peut s'épanouir pleinement.



PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

ACCOMPAGNEMENT FINANCIER

Le Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure Professionnelle (FIPU), lancé en 2023 et opérationnel depuis le 18 mars 2024, est un dispositif innovant mis en place pour préserver la santé des salariés confrontés à des risques ergonomiques dans leur environnement de travail. Ce texte explore les objectifs du FIPU, les actions éligibles pour financement et les impacts attendus de cette initiative sur la prévention des risques professionnels.

Le principal objectif du FIPU est de financer des projets visant à réduire l'exposition des salariés aux risques ergonomiques, tels que les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles et les vibrations mécaniques. Les entreprises peuvent bénéficier de ce fonds pour acquérir des équipements adaptés, réaliser des diagnostics ergonomiques, organiser des formations et des actions de sensibilisation, ainsi qu'aménager les postes de travail. En finançant ces projets, le FIPU vise à améliorer les conditions de travail, réduire les accidents et maladies professionnelles, et prolonger la vie professionnelle des salariés exposés à ces risques.

Plusieurs types d'actions peuvent être financées par le FIPU. Les équipements ergonomiques, tels que les exosquelettes, les dispositifs de levage ou les sièges adaptés, sont essentiels pour prévenir les troubles musculosquelettiques. Les diagnostics ergonomiques permettent d'identifier les sources de risques et de proposer des solutions adaptées. Les formations et actions de sensibilisation visent à informer et former les salariés et les employeurs sur les bonnes pratiques à adopter. Enfin, l'aménagement des postes de travail, incluant des ajustements des équipements et de l'organisation de l'espace de travail, est crucial pour réduire l'exposition aux risques ergonomiques. Ces différentes actions peuvent être combinées pour créer un environnement de travail plus sûr et plus sain.

L'impact attendu du FIPU est significatif, tant sur le plan de la santé des salariés que sur celui de la performance des entreprises. En réduisant les risques ergonomiques, les entreprises peuvent diminuer les coûts associés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, tout en améliorant la productivité et la satisfaction des salariés. De plus, la mise en place de mesures de prévention contribue à fidéliser les employés en montrant l'engagement de l'entreprise pour leur bien-être. À long terme, le FIPU devrait également permettre de réduire le nombre de départs anticipés à la retraite pour raisons de santé, en prolongeant la vie professionnelle des salariés.

En conclusion, le FIPU représente une avancée importante dans la prévention des risques professionnels liés aux conditions de travail ergonomiques. En soutenant financièrement les entreprises dans leurs efforts pour améliorer les postes de travail et former les salariés, ce fonds contribue à créer des environnements de travail plus sûrs et plus sains. Les bénéfices attendus, tant pour la santé des salariés que pour la performance des entreprises, soulignent l'importance de cette initiative et son rôle clé dans la promotion du bien-être au travail.

Source : <https://www.carsat-aquitaine.fr/home/entreprise/prevenir-les-risques-professionnels/accompagnement-financier/le-fipu.html>



2025 : NÉGOCIER, ABROGER, REVENDIQUER



L'éditorial de Frédéric Souillot
Secrétaire général @SouillotFo sur Twitter



2025 : NÉGOCIER, ABROGER, REVENDIQUER

Tout d'abord, je veux adresser ici mes meilleurs vœux pour une belle et heureuse année 2025 à tous les camarades et militants Force Ouvrière.

En ce début d'année, nous commémorons les 10 ans des attentats tragiques de la rédaction de Charlie Hebdo et du supermarché Hyper Cacher, l'occasion de rappeler que la liberté d'expression et la liberté de la presse sont des libertés démocratiques fondamentales. Force Ouvrière a toujours affirmé son attachement indéfectible à la République laïque, une et indivisible.

Ce début d'année est à nouveau marqué par l'installation d'un nouveau gouvernement.

Ce jeudi, nous étions reçus à Matignon par le nouveau Premier ministre, le quatrième en deux ans, le quatrième à qui nous réclamons l'abrogation de la réforme des retraites, abrogation qui reste notre principale revendication.

Il y a tout juste deux ans, le 10 janvier 2023, le gouvernement présentait le contenu de sa réforme des retraites, qui allait repousser de deux ans l'âge de départ à la retraite et accélérer l'allongement de la durée de cotisation. On connaît la suite : des mois de mobilisation massives contre un texte finalement adopté sans vote par l'Assemblée nationale, une contestation qui n'a jamais faibli contre une réforme injuste, un rejet qui s'est exprimé largement dans les urnes au mois de juin dernier.

A FO, depuis deux ans nous n'avons pas varié. Nous expliquons que le problème n'était pas le financement des retraites, mais un problème d'emploi, d'autant plus aujourd'hui que les plans de restructuration et de suppressions d'emploi se multiplient. Il est nécessaire de développer des emplois pérennes, de mieux gérer les fins de carrière, ou encore d'augmenter les salaires, ce qui augmenterait le volume des cotisations et donc entraînerait davantage de recettes pour les

retraites. 50 % des personnes qui liquident leur retraite ne sont déjà plus en emploi. Elles sont au chômage, en arrêt maladie ou en invalidité ou bénéficient de minima sociaux. Reculer l'âge de départ, c'est accroître encore plus les difficultés de ces populations.

Depuis deux ans, nous expliquons qu'il faut prendre les choses par le bon bout, c'est-à-dire traiter les questions d'emploi tout au long de la vie, les parcours professionnels, les reconversions, favoriser l'emploi des seniors pour dégager

des nouvelles recettes pour notre système de retraites et notre protection sociale collective. La retraite étant le reflet de la carrière, la priorité est d'assurer des carrières complètes pour chacun. C'est dans cet état d'esprit que FO s'est inscrite dans la négociation sur l'emploi des travailleurs expérimentés qui a conduit à la signature de l'ANI du 14 novembre dernier. FO a revendiqué auprès

du gouvernement la transposition dans la loi de cet accord ainsi que celui sur l'évolution du dialogue social qui met fin au plafonnement à trois mandats pour les élus CSE.

Le Premier ministre souhaite nous remettre autour de la table pour rouvrir les sujets liés à la réforme des retraites « sans tabou et en toute franchise » sur le recul de l'âge de départ et sur la durée de cotisations.

Ainsi, pour 2025, la résolution de faire aboutir l'abrogation de la réforme des retraites, les revendications pour l'augmentation des salaires, le développement de l'emploi et le renforcement des services publics est prise !

Cette année 2025 sera également marquée en octobre par les 80 ans de la Sécurité sociale. C'est une conquête sociale majeure que Force Ouvrière partage tant dans son histoire que dans ses valeurs. La Sécurité sociale fait partie de notre ADN. Nous y reviendrons dans les mois qui viennent, pour célébrer cet anniversaire comme il se doit.

**Depuis deux ans,
nous expliquons
qu'il faut prendre les
choses par le bon bout**

Retrouvez l'actualité de Force Ouvrière sur Internet : www.force-ouvriere.fr



2025 : LES 80 ANS DE LA SÉCU

2025

les 80 ANS
de la Sécu

Article 1 de l'ordonnance du 4 octobre 1945

Il est institué une organisation de la sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptible de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent.

*De chacun selon ses moyens,
à chacun selon ses besoins*

*Bonne et heureuse année
pour plus de justice sociale !*

FO



GUIDE CSE

GUIDE PRATIQUE

Urssaf



Retrouvez le guide pratique des CSE 2024 que l'URSSAF a fait paraître en ligne [sur notre site internet](#).

Ce guide présente les principes applicables en matière de cotisations de sécurité sociale pour les principales prestations fournies par le comité social et économique.



Nos Partenaires

OCIRP

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

27/01/2025
CPP ARS

