



L'édito du secrétaire général
Bruno GASPARINI

Sommaire

Edito du SG

Les déficits ne sont pas des facteurs de croissance
P.1

Risques professionnels

RPN Liste des métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques » : une vision trop restrictive de l'employeur
P.2

Jurisprudence

Managers : attention au harcèlement moral institutionnel !
P.4

Emploi

Edito de Frédéric Souillot, SG de Force Ouvrière
P.6

Emploi

Edito de Sébastien Busiris, SG de la FEC FO
P.7

Inégalités F/H

Lutte contre les inégalités de genre : un rapport alarmant révèle des disparités persistantes
P.9

LES DÉFICITS NE SONT PAS DES FACTEURS DE CROISSANCE

La menace de faillite de la sécu et la conjuration de stabilité gouvernementale ont mis en perspective la peur du déficit des comptes sociaux à 22 Md€ en 2025 sur un budget de 643 Md€, soit un déficit de 3,4% des dépenses et de 0,7% du PIB. Elles ont mis sous silence un déficit de l'Etat de 139 Md€ sur un budget de 658 Md€ soit un déficit des dépenses de 21% et 5,4% du PIB.

Ramené à un salaire au SMIC, la sécu est à découvert de 45€ par mois quand l'Etat a un découvert de 315€ tous les mois : en 5 mois, l'Etat démarre le mois à zéro.

L'Etat respecte globalement le principe de neutralité des flux de trésorerie entre l'État et la sécurité sociale défini par l'article L. 139-2 du code de la sécurité sociale. Il compense en principe à 100% les exonérations patronales qui s'établissent en 2025 à 80 Md€.

Deux remarques : la première, ces compensations d'exonérations représentent la moitié du déficit annuel de l'Etat et autant que le budget de l'Education. La seconde, l'Etat ne les a pas intégralement compensées : 3 ans sur 10 entre 2012 et 2025, avec un débit moyen de 8 Md€ soit autant que les précédents déficits de la sécurité sociale.

Sources : Régimes de base.

Tableau 1 • Montant des exonérations compensées¹

Milliards d'euros	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Exonérations *	3,1	3,2	3,1	3,4	3,6	6,2	6,6	5,7	8,1	10,4	7,7	6,6
Remboursements de l'Etat prévus en LFI **	3,1	3,0	3,8	3,8	3,7	6,1	6,1	5,0	9,2	9,7	5,7	6,0
Remboursements de l'Etat réalisés ***	2,8	3,1	2,9	3,3	3,6	6,1	6,3	5,9	9,4	9,8	7,0	6,6
Taux de couverture LFI (%)	101	96	100	103	103	100	92	103	78	94	75	91
Taux de couverture fiscal (%)	92	99	92	99	96	96	96	103	116	94	91	100
Objectif	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

L'Etat organise volontairement, le déficit de la sécurité sociale pour en réduire la portée.

Etatisation pour une part et privatisation d'autre part, que va-t-il rester à la sécu pour ses 80 ans ?



RPN SUR LA LISTE DE MÉTIERS ET ACTIVITÉS PARTICULIÈREMENT EXPOSÉS AUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS DITS “ERGONOMIQUES” : UNE VISION TROP RESTRICTIVE DE L’EMPOYEUR

Le 28 janvier 2025 s’est tenue une seconde et dernière RPN visant à établir une liste de métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques ».

Sur le principe, il s’agit là d’un thème important, notre institution n’étant pas exempte de métiers et d’activités exposés à pareils types de risques professionnels.

Dans les faits, la négociation s’est avérée verrouillée par l’UCANSS.

De fait, l’UCANSS avait défini sa liste des métiers et s’est limitée au périmètre des seules UGECAM : aucun autre travail d’observation ou de diagnostic ergonomique n’a été mené dans d’autres organismes, ce que la délégation du SNFOCOS n’a pas manqué de regretter.

En effet, comment comprendre l’exclusion par l’institution des activités dans les plateformes de courriers ou les plateformes de service, voire même les itinérants ? Pour l’UCANSS, la CATMP pourrait retoquer une liste jugée « exotique et non fondée sur des éléments tangibles ».

A priori, la liste a été établie sur la base :

- D’un examen du répertoire des métiers du Régime général de Sécurité sociale et des référentiels emplois associés ;
- De travaux ergonomiques d’observation réalisés in situ ;
- D’une analyse des données de sinistralité, notamment le taux de troubles musculosquelettiques (TMS) et le nombre de lombalgies enregistrées.

Or, dans une publication du 24 novembre 2023, la DARES a publié une note sur les métiers potentiellement les plus concernés par les critères ergonomiques réalisée à partir de l’enquête sur la surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer) 2017. Cette liste comprend notamment les conducteurs de véhicules au même titre que les aides-soignants, les premiers ayant un taux d’exposition supérieur aux seconds.



RISQUES PROFESSIONNELS

Pour le SNFOCOS, le compte n'y est pas. Notre délégation a donc demandé la mise en place d'une clause de revoyure afin de permettre d'intégrer les métiers au fil de l'eau, avec le souhait d'avoir une analyse plus affinée des métiers et activités, sans se limiter aux taux de TMS et aux nombres de lombalgies enregistrées, les facteurs de risques professionnels ergonomiques pouvant aussi bien intégrer d'autres syndromes (canal carpien, tendinopathie de l'épaule...) et s'appuyer sur les recommandations des ergonomes du travail et des médecins du travail qui ont pu préconiser des aménagements de poste au sein de notre institution.

Nous attendons une version révisée de l'accord mais nous resterons mobilisés pour que la liste des métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques » ne soit pas figée dans le temps.

Chafik El Aougri pour le SNFOCOS



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



MANAGERS : ATTENTION AU HARCÈLEMENT MORAL INSTITUTIONNEL !

Par [un arrêt remarqué](#) et promu à une forte publicité, la chambre criminelle de la Cour de cassation vient de reconnaître le harcèlement moral institutionnel et son caractère pénal.

L'article 222-33-2 du code pénal dispose que : Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Dans cette affaire, les dirigeants de France Telecom avaient établi une politique d'entreprise visant à réduire leurs effectifs affectant 20 000 agents et un plan de mobilité interne touchant 10 000 agents.

Le but était de déstabiliser les salariés et agents, de créer un climat professionnel anxiogène, en recourant notamment à des réorganisations multiples et désordonnées, des incitations répétées au départ, des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles forcées, une surcharge de travail, une pression des résultats ou à l'inverse une absence de travail, un contrôle excessif et intrusif, une attribution de missions dévalorisantes, une absence d'accompagnement et de soutien adaptés des ressources humaines, des formations insuffisantes voire inexistantes, un isolement des personnels, des manœuvres d'intimidation, voire des menaces et des diminutions de rémunération, des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail des personnels, susceptible de porter atteinte à leur droit et à leur dignité, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel.

Ainsi, il s'agissait, via des méthodes de management violentes, de pousser les salariés à des départs volontaires pour éluder l'application des dispositions protectrices du droit du licenciement.

Un syndicat dépose une plainte pour harcèlement moral de 39 salariés à l'encontre des dirigeants.

La cour d'appel les a déclarés coupables de harcèlement moral institutionnel sur le fondement de l'article 222-33-2 du code pénal.

Les dirigeants forment un pourvoi en cassation en arguant du fait qu'ils ne peuvent être condamnés pour harcèlement moral pour avoir mis en œuvre une politique générale d'entreprise de nature à entraîner une dégradation des conditions de travail, et non sur un harcèlement délibéré sur autrui.



La Cour de cassation rejette le pourvoi (Cass. crim. 21-1-25, n°22-87145). Elle considère que : constituent des agissements entrant dans les prévisions de l'article 222-33-2 du code pénal, dans sa version résultant de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, et pouvant caractériser une situation de harcèlement moral institutionnel, les agissements visant à arrêter et mettre en œuvre, en connaissance de cause, une politique d'entreprise qui a pour objet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés aux fins de parvenir à une réduction des effectifs ou d'atteindre tout autre objectif, qu'il soit managérial, économique ou financier, ou qui a pour effet une telle dégradation, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de ces salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel.

Ainsi, nul besoin que le harcèlement soit envisagé à l'encontre d'une seule personne déterminée, la loi permet de réprimer l'ensemble des décisions prises dans le cadre d'une politique générale de l'entreprise susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité des salariés dans leur ensemble.

Rappelons que la chambre sociale de la Cour de cassation a depuis longtemps reconnu ce type de harcèlement moral (Cass. soc., 10-11-09, n°07-45321 ; Cass. soc., 21-5-14, n°13-16341).

Mais, en l'espèce, il s'agit du premier arrêt rendu en matière pénale qui reconnaît que le harcèlement moral managérial ou institutionnel entre dans la définition de l'article 222-33-2 du code pénal...

Une telle reconnaissance pénale du harcèlement moral institutionnel et la possibilité de condamnation des dirigeants (et non, seulement de la personne morale) va conduire les managers (et les écoles de management) à faire évoluer leurs discours.

[Voir sur le site Force Ouvrière.](#)



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

FO

LA MENACE DU CHÔMAGE NE FERA PAS TAIRE NOS REVENDEICATIONS

Les chiffres du chômage publiés la semaine dernière par la Dares confirment la nette dégradation du marché du travail, ressentie tout au long de l'année 2024 et particulièrement depuis l'été. Les multiples annonces de plans sociaux finiraient bien par se traduire dans les statistiques.

Qu'elles se produisent dans de grands groupes comme Casino, Valeo, Auchan ou Michelin comme dans de plus petites entreprises, elles n'ont épargné aucun secteur : construction, commerce, industrie, chimie... Elles sont la partie visible de l'iceberg. Conséquence du ralentissement des créations d'emplois, de l'augmentation des défaillances d'entreprises et des licenciements, l'inversion de la courbe du chômage est désormais bien concrète, loin d'être un « biais statistique ». Elle touche l'ensemble des demandeurs d'emploi, dans toutes les catégories d'âge et plus particulièrement les jeunes, repoussant une nouvelle fois l'objectif affiché par les pouvoirs publics d'un retour au plein emploi. À la fin de l'année 2025, la Banque de France anticipe une remontée du taux de chômage autour de 8%.

Cette dégradation de la situation de l'emploi pourrait durer, dans un contexte économique particulièrement incertain. Les difficultés post-Covid, l'épisode d'inflation, la baisse de la consommation, le coût de l'énergie, le gel des investissements, le contexte international n'expliquent pas tout. De nombreuses entreprises,

qui souvent ont perçu des aides publiques massives pendant des années, s'engagent dans des plans de restructurations et de suppressions d'emplois pour préserver leurs marges et leurs profits; ces mêmes entreprises qui agitent à nouveau la menace de délocalisation pour tenter de sauver leurs avantages fiscaux...

Partout où elle est présente, FO se bat pour sauver un maximum d'emplois, dans le cadre

des négociations qui s'ouvrent sur les plans de sauvegarde de l'emploi. Partout où elle est présente, FO agit pour garantir des conditions de travail et des rémunérations dignes pour tous les salariés. La menace du chômage ne fera pas taire nos revendications.

Dans toutes les instances où elle siège,

régulièrement auprès des pouvoirs publics, FO rappelle ses exigences pour accélérer la reconquête industrielle, la réindustrialisation et les relocalisations d'activité, pour mieux maîtriser les chaînes d'approvisionnement de bout en bout et rendre nos économies et nos emplois plus solides face aux tempêtes mondiales et aux transformations, qu'elles soient technologiques ou environnementales.

Dans le cadre de la négociation collective, FO se bat pour traiter les questions d'emploi tout au long de la vie, les parcours professionnels, les reconversions, favoriser l'emploi des seniors mais aussi des jeunes, pour augmenter le volume des cotisations et dégager de nouvelles recettes pour notre protection sociale collective.

*Partout où
elle est présente,
FO se bat,
FO agit*

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



2025 ANNÉE DE MOBILISATION POUR L'EMPLOI

NON AUX SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ET AUX AIDES PUBLIQUES SANS CONTREPARTIES

Une fois de plus, les droits des travailleurs sont sacrifiés sur l'autel de la rentabilité financière à court terme et de stratégies patronales déconnectées de toute responsabilité sociale. En première ligne, les logiques actionnariales irresponsables et les aides publiques sans contrôle.

Annonces de suppressions d'emplois massives, plans sociaux à répétition... nous ne pouvons rester silencieux face à une hémorragie qui fragilise l'ensemble de notre tissu social et économique. La crise ne saurait tout excuser. Elle a bon dos, cette « situation économique », lorsqu'elle est utilisée pour expliquer licenciements injustifiés, restructurations brutales et précarisation croissante des salariés.

Plans sociaux : une logique inacceptable !

Tous les secteurs de notre fédération sont touchés : banques, assurances, commerce, Intérim, mais aussi France Travail, la Sécurité sociale à travers son service médical, la mutualité et bien d'autres secteurs encore ! Derrière chaque plan social, il y a des drames humains :

des familles sans ressources, des territoires abandonnés et des compétences qui disparaissent. Trop souvent, les décisions de fermer des sites ou de délocaliser des activités sont prises par des multinationales qui affichent des profits insolents, mais choisissent délibérément d'abandonner leurs salariés pour maximiser leurs marges et leurs bénéfices. Les entreprises du CAC 40 annoncent des bénéfices records (149 milliards d'euros en 2023) et distribuent généreusement des dividendes également records (73 milliards d'euros en 2023). Mais il y a pire : le scandale des aides publiques accordées sans contrepartie.



Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général





Edito

Les aides publiques accordées sans contrepartie avoisinent les 200 milliards d'euros, soit plus de 30 % du budget de l'État, deux fois plus que le budget de l'Éducation nationale.

Il est temps de mettre fin à cette logique du « donnant-donnant à sens unique », où les entreprises récoltent des milliards mais les salariés et le pays payent la note !

Les suppressions d'emplois augmentent. Il est Inacceptable de financer des entreprises qui licencient ou délocalisent. Nous exigeons une conditionnalité stricte pour toute aide publique.

►►► Des aides publiques sans contreparties : un scandale qui doit cesser !

Il est Inacceptable que des entreprises bénéficiant d'aides financées par l'État se désengagent brutalement, en invoquant des raisons économiques nébuleuses ou fallacieuses. Et le sujet n'est pas mince. Selon certaines estimations, le montant global des aides publiques accordées sans contrepartie avoisinerait les 200 milliards d'euros¹. Il s'agit là tout bonnement du premier budget de l'État : plus de 30 % de son budget total, et deux fois plus que le budget de l'Éducation nationale. Un gouffre et un véritable scandale. La FEC FO dénonce de longue date l'octroi de ces aides hors de contrôle. Nous exigeons que l'État et le Gouvernement arrêtent de fermer les yeux sur ces pratiques !

La solution s'appelle conditionnalité

Ces milliards d'euros, issus des caisses de l'État et donc de l'argent public, devraient renforcer l'emploi, améliorer les salaires et développer des compétences. Pourtant, de nombreuses entreprises qui reçoivent ces aides généreuses continuent de licencier à tour de bras, délocalisent ou automatisent sans vergogne, tout cela sans rendre de comptes, avec le blanc-seing des gouvernements et des administrations. Rappelons-nous certains exemples criants : le Crédit d'impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) par exemple, qui avait pour ambition affichée de renforcer l'emploi en France. Ce dispositif, malgré les dizaines de milliards d'euros qu'il a coûtés au contribuable, n'a pas tenu ses promesses. Au lieu de créer des emplois, nombre d'entreprises ont utilisé ces fonds pour augmenter leurs marges ou satisfaire les appétits sans limites de leurs actionnaires. Nous exigeons donc une conditionnalité stricte pour toute aide publique. Ces aides doivent être accompagnées d'un contrôle rigoureux

NOUS CONTINUERONS DE PORTER HAUT ET FORT LES REVENDICATIONS DES SALARIÉS

- Non aux licenciements
- Non aux suppressions d'emplois injustifiées
- Non aux plans sociaux boursiers
- Non aux aides publiques sans conditions
- Oui à des aides ciblées au bénéfice des salariés défendant leur emploi, leur salaire et leurs conditions de travail !

afin de s'assurer qu'elles servent effectivement à préserver et créer des emplois. Les entreprises qui licencient devraient rembourser les aides dont elles ont bénéficié.

Nous devons nous mobiliser pour que ça change !

Face à cette situation, la FEC FO et ses militants appellent à tous nous mobiliser. Nous n'accepterons jamais que les salariés soient toujours les premières victimes des déclarations patronales et des politiques publiques mal pensées. Ensemble, nous devons exiger des politiques qui placent l'humain au cœur de l'économie, et non l'inverse. Ce combat, c'est celui de la justice sociale, celui de la lutte contre les inégalités et de la lutte pour la dignité des salariés, ainsi qu'un meilleur partage des richesses ■

Rejoignez-nous pour faire entendre la voix des salariés et refuser ces logiques destructrices qui n'ont que trop duré. Ensemble, nous sommes plus forts. Ensemble, nous pouvons faire bouger les lignes.

1. Ce montant a été révélé par une étude de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) et du CLERSE (groupe de chercheurs de l'université de Lille).



LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS DE GENRE : UN RAPPORT ALARMANT RÉVÈLE DES DISPARITÉS PERSISTANTES

[Un nouveau rapport publié le 27 janvier 2025 par la Cour des comptes](#) met en lumière les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes en France, de l'école au marché du travail. Ce document, intitulé "**Les inégalités entre les femmes et les hommes, de l'école au marché du travail**", révèle des statistiques préoccupantes et appelle à des actions immédiates pour combler ces écarts.

Des stéréotypes ancrés dès l'école

Le rapport souligne que les stéréotypes de genre influencent les choix d'orientation scolaire dès le plus jeune âge, entraînant une ségrégation des filières éducatives et professionnelles. Bien que les filles obtiennent globalement de meilleurs résultats scolaires, elles restent sous-représentées dans les filières scientifiques et technologiques.

Des obstacles sur le marché du travail

La transition vers le marché du travail révèle également des inégalités significatives. Les femmes continuent de faire face à des taux de chômage plus élevés et à des conditions d'emploi plus précaires. Les écarts de salaires, même à qualifications égales, persistent, aggravant les disparités économiques entre les sexes.

Impact de la parentalité

Le rapport met en évidence l'impact disproportionné de la parentalité sur la carrière des femmes, avec une répartition inégale des tâches domestiques et familiales. Les politiques actuelles de soutien à la parentalité sont jugées insuffisantes pour équilibrer les responsabilités entre hommes et femmes.

Appel à des actions concrètes

Pour remédier à ces inégalités, la Cour des comptes recommande de renforcer l'éducation à l'égalité dès l'école primaire et de promouvoir des politiques de soutien à la parentalité plus équitables. Des mesures spécifiques sont également suggérées pour réduire les écarts de salaires et améliorer l'accès des femmes aux emplois de qualité.

Vers une égalité réelle?

Le rapport de la Cour des comptes est un appel à l'action pour une véritable égalité des sexes en France. Les solutions proposées nécessitent une volonté politique forte et un engagement de toute la société pour construire un avenir où les femmes et les hommes bénéficient des mêmes opportunités.



Nos Partenaires

OCIRP

Engagés pour l'autonomie !



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

18/02/2025

RPN Primes de
fonction

25/02/2025

RPN Accompagnement dans
le cadre du projet de
transformation du Service
Médical

27/02/2025

Bureau National du
SNFOCOS



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

