



L'édito du secrétaire général
Bruno GASPARINI

Sommaire

Edito du SG

N'opposons plus entrepreneurs et système de protection sociale
P.1

Journée mondiale du travail social

InfoFlash du SNFOCOS du 18 mars 2025
P.2

INC AT-MP du 14 mars 2025

Compte rendu du SNFOCOS
Déclaration préalable du SNFOCOS
P.3

Mesures salariales

EAEA : focus sur les règles d'aujourd'hui et de, peut-être demain !
P.7

Le télétravail

5 ans après son boom lié au confinement dû à la crise sanitaire
P.9

Bien-être au travail

Absentéisme en hausse : un défi crucial pour les entreprises et la santé des salariés
P.10

N'OPPOSONS PLUS ENTREPRENEURS ET SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE

La protection sociale joue plusieurs rôles favorables dans l'économie, en mutualisant les risques en dehors des entreprises et en assurant un amortisseur automatique dans les périodes de crise.

Si elle est souvent présentée comme un système redistributif plus ou moins équitable destiné à réduire les inégalités de revenus et à apporter du bien-être, elle est aussi associée de façon trop excessive et caricaturale comme pesant sur les coûts des facteurs de production en tant que « charge » supportée par les entreprises. Ces dernières mettant en avant le manque de compétitivité économique à l'international et le coût du travail trop élevé afin de réclamer et d'obtenir des exonérations de cotisations.

Cet antagonisme justifierait la nécessité de réduire les dépenses de la protection sociale alors que sans la redistribution la demande serait plus faible.

Les RSA ou les IJ versés sont aussi les TVA d'aujourd'hui et les salaires et les impôts de demain.

Non seulement, la protection sociale est un facteur de croissance, mais une croissance suffisante permettrait de régler structurellement les déficits par l'accroissement des recettes. L'Italie et le Portugal sont en train d'en faire la démonstration.

Pendant ce temps, le France réduit sa prise en charge par la Sécurité sociale en la transférant aux assurances complémentaires. Sans doute que cette privatisation latente produira aussi de la croissance, mais certainement moins redistributive et égalitaire.

Défendre la Sécurité sociale, c'est aussi défendre la République sociale.



JOURNÉE MONDIALE DU TRAVAIL SOCIAL

FLASH INFO DU SNFOCOS DU 18 MARS 2025



Syndicat National
Force Ouvrière
des cadres des
Organismes Sociaux

Nous écrire
snfocos@snfocos.fr

Notre site Internet
snfocos.org

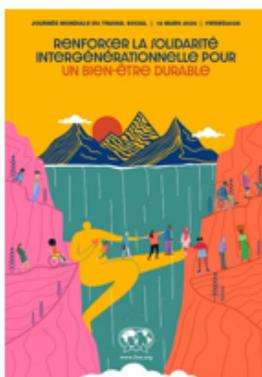
Pour adhérer



infoflash

18 mars 2025

JOURNÉE MONDIALE DU TRAVAIL SOCIAL 2025



A l'occasion de la journée mondiale du travail social, le SNFOCOS tient à saluer les **près de 4 000 travailleurs sociaux de la Sécurité sociale**.

Le SNFOCOS s'est battu ces dernières années pour que ceux-ci obtiennent une reconnaissance salariale et professionnelle. Notamment par l'obtention du Ségur dont ils ont été les grands oubliés.

Notamment en obtenant (enfin), Le 1er août 2023, en plein été et plein remaniement ministériel, un rendez-vous avec la conseillère aux métiers du social de la ministre des Solidarités et des Familles.

L'occasion de rappeler les engagements du gouvernement lors de la Conférence des métiers de l'accompagnement social de février 2022 et notre incompréhension de l'exclusion des Assistant(e)s de Service Social des mesures Ségur.

Nous avons également présenté nos revendications :

- Maintien d'un projet de travail social dans les organismes (UGEAM, CARSAT, et les CAF) ;
- Pratique professionnelle conforme à l'éthique et à la déontologie du travail social ;
- Redonner du sens et abandonner la culture du chiffre surtout quantitatif ; Reconnaissance et valorisation du diplôme à Bac +3 ;
- Alignement sur les rattrapages du Ségur ;
- Pas de déclassement dans le prochain projet de classification ;
- Rebasage à la hausse des grilles et évolution de carrière en niveau (5b à 6) ;
- Garantir des sessions de formation tout le long de la carrière ;
- Prévoir des passerelles vers d'autres fonctions du social évolutives en parcours.

Pour information, nous avons obtenu dans la nouvelle Classification (2024), l'évolution possible sur 3 niveaux : 5B, 5C et 6 pour les travailleurs sociaux.

Vous retrouverez [sous ce lien](#) les données des salaires de l'ensemble des professionnels du social publiées par la DREES.

LE SNFOCOS aux côtés de tous les cadres de la Sécurité sociale, dont les travailleurs sociaux.



COMPTE RENDU DU SNFOCOS

Une INC ATMP s'est tenue le 14 mars 2025. 3 points étaient à l'ordre du jour :

- Des actualités sur le cycle COG ATMP
- Un bilan 2024 du FIPU
- Le lancement de la réforme des rentes ATMP.

En préambule l'ensemble des organisations syndicales a interpellé une nouvelle fois Mme Bertin concernant les revendications salariales, et le programme de négociations qui est sans cesse reporté faute de moyens financiers.

Le SNFOCOS, dans son intervention n'a pas manqué de rappeler que les salariés de la Sécurité sociale n'avaient bénéficié d'aucune augmentation de la valeur du point et demeurent dans l'attente de signes forts de l'UCANSS sur le pouvoir d'achat notamment l'augmentation de la valeur faciale du titre restaurant par l'augmentation de la part employeur.

L'UCANSS face aux différentes interventions, n'a pu qu'une nouvelle fois répéter qu'elle ne disposait d'aucun mandat de négociation.

S'agissant des actualités sur le cycle COG, la DRP a rappelé avoir fait une présentation exhaustive des programmes nationaux de prévention qu'elle voit comme les points d'entrée des démarches de la branche. Si la DRP a initialement insisté sur le fait que la branche avait de la chance de bénéficier du recrutement supplémentaire de préventeurs, recrutement lancé à l'automne, elle a par la suite reconnu qu'il s'agit plus d'une situation de rattrapage des recrutements : de fait, cela rejoint notre déclaration dans laquelle nous disons, une fois de plus, que la branche a besoin de moyens humains et financiers. Précisons qu'on parle ici d'une centaine de préventeurs qui sortiront de la prochaine promotion.

S'agissant de l'évolution à la baisse du nombre de SIRET ciblés, la DRP explique que c'est le fruit d'un travail avec le réseau au niveau de la répartition charges / ressources des organismes. Lors des dialogues de gestion, la répartition des volumes aurait été travaillée plus finement avec chaque caisse. Encore une fois, c'est une preuve du manque de moyens humains. A noter que l'objectif annoncé est de 28000 SIRET + 2000 opérations dans le BTP.

S'agissant du bilan 2024 du FIPU, la DRP a certes confirmé qu'il n'y avait pas eu de rejet pour motif absence de budget, mais elle n'a pas vraiment expliqué le taux de rejet de 45%. Elle a précisé faire évoluer ses outils informatiques pour pouvoir donner des éléments de réponses aux organisations syndicales, tout en insistant sur le fait que le FIPU est plutôt favorable aux petites entreprises, la cible privilégiée justement par le dispositif.



COMPTE RENDU DU SNFOCOS

Interrogée sur l'existence d'un indicateur ciblant le taux de rejet, la DRP a répondu par la négative, précisant qu'il existe en fait un indicateur sur le taux d'anomalies agent comptable, ce qui peut expliquer la confusion sur le sujet dans certaines caisses.

Sur le choix des aides techniques, la DRP indique que ce qui avait été acté avec les partenaires sociaux, c'était de privilégier les aides techniques ayant une forte audience sans créer de situation de monopole au profit d'un fournisseur. Quant au choix des équipements, la DRP s'organise avec le réseau et un groupe de préventeurs experts en équipements de travail pour définir les cahiers des charges. C'est un groupe de travail permanent qui permet notamment à la DRP d'étudier la faisabilité de mettre les équipements sur la liste des équipements éligibles.

En réponse au SNFOCOS, la DRP a reconnu qu'il est possible d'être plus dans l'action sur le sujet de la PDP (prévention désinsertion professionnelle) (notamment peut être via l'appui des autres acteurs que sont les enquêteurs ATMP et les assistantes sociales) et qu'il pourra être proposé aux partenaires sociaux de corrélérer la formation à la subvention.

Interrogée sur l'accord signé par notre branche pour bénéficier du FIPU, la DRP a indiqué que si les organismes font les demandes en respectant les critères, il ne devrait pas y avoir de raison de se voir opposer un refus, sauf si la demande intervient trop tardivement et que les fonds sont épuisés quand le FIPU sera en rythme de croisière. A ce stade, rappelons que le FIPU est instauré jusqu'en 2027, ce qui laisse donc peu de temps à nos organismes pour en bénéficier.

Enfin, s'agissant du lancement de la réforme des rentes AT-MP, la DRP a indiqué que les rentiers devraient bénéficier d'une meilleure indemnisation tout en reconnaissant que la situation des 1600 qui font une demande de faute inexcusable de l'employeur chaque année pourrait pour sa part être différente. En effet, pour ces derniers le Déficit Fonctionnel Permanent (DFP) va baisser en passant de 100% à 50% mais ils auront vu leur rente augmenter en parallèle.

La délégation du SNFOCOS :

*Bruno BREYTON PERFETTI, Sabine VAVASSEUR et Chafik EL
AOUGRI*



DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

Madame la Directrice,

A l'occasion de cette INC ATMP, le SNFOCOS souhaite vous interpellier sur certains points.

A titre liminaire, nous mettons régulièrement en avant lors des INC la perte d'attractivité des métiers, la perte de sens chez nos collègues (avec la multiplication des programmes, un suivi purement administratif d'indicateurs...), le turn over, autant de signaux qui devraient alerter la CNAM et la DRP afin de mettre en œuvre des moyens humains (via des embauches pérennes) et financiers (via une revalorisation des niveaux d'embauche et d'exercice des métiers de la branche, conjuguée à une revalorisation significative de la valeur du point).

Tous les virages organisationnels que la CNAM nous fait prendre placent le contrôleur et l'Ingénieur Conseil comme des personnels de moins en moins actifs sur le volet prévention, de moins en moins en phase avec les attentes des employeurs, et de plus en plus comme des administratifs. Pensez-vous que les actions nationales, grosses consommatrices de temps pour les contrôleurs, que la CNAM fait mener au personnel de la prévention sont réellement efficaces quand on voit la sinistralité et le niveau de mortalité plus particulièrement ? Si la CNAM veut continuer à aller sur des actions nationales, ne devrait-on par revoir l'articulation des actions pour laisser aux contrôleurs et ingénieurs plus de marges de manœuvres, d'être plus pro actifs et de prendre en compte la typologie du secteur sur lequel il intervient ? Les contrôleurs s'inquiètent du devenir de leur métier et de leur rôle au niveau de la prévention réelle des risques présents dans les entreprises, et in extenso de leur apport vis-à-vis des ingénieurs conseils. La légère baisse du nombre de SIRET ne suffit pas à répondre aux inquiétudes et aux besoins du terrain : avoir du temps pour être plus présent sur le territoire et d'être plus présent au côté des employeurs en lien avec le tissu économique local : l'agro-alimentaire breton ne justifie pas forcément les mêmes besoins que la pétrochimie du bassin marseillais.

De fait, nous constatons que les réponses apportées ne sont pas à la hauteur et sont en décalage avec les pratiques des organismes.

Sur le volet prévention, nous constatons que le focus fait sur le FIPU présente un taux de rejets de 45% sans pour autant que les motifs de rejets ne soient explicités. S'agit-il de demandes hors critères, de dossiers incomplets, aucun élément ne permet de le savoir. Le cas échéant, la DRP prévoit-elle d'aider davantage les TPE à bénéficier du FIPU en les accompagnant dans leur parcours et leurs démarches ?

Alors que nous venons de signer un accord de branche visant à bénéficier dudit FIPU, ce taux de rejets doit-il nous inquiéter ?



En tout état de cause, nous considérons que le FIPU « dessert » la prévention. Quand il y avait uniquement les contrats il y avait un lien plus fort entre les contrôleurs et ingénieurs et les entreprises : la construction de l'aide paraissait plus cohérente avec les nécessités du terrain, nos personnels pouvant être pro actifs. Le FIPU revient à une aide ultra simplifiée déshumanisée. Il permet aux entreprises de bénéficier de fonds sans rencontrer les personnels de la prévention et donc sans regard extérieur. L'intention du FIPU est-elle de faire ruisseler des fonds au profit des entreprises ?

Globalement, nous regrettons le manque de communication au sein du réseau tant sur le fond que sur la forme s'agissant du FIPU. Les agents de la DRP semblent être laissés pour compte et devoir assumer seuls les problématiques liées au FIPU.

Sur le volet réparation, il est remonté une baisse du nombre d'enquêteurs ATMP au profit des enquêteurs « AVE ». C'était une crainte que nous avons évoquée en 2022 que de voir les organismes privilégier ces profils à moindre coût. Nous souhaitons donc que lors d'une prochaine INC un bilan soit fait sur la situation des enquêteurs et qu'enfin des propositions soient faites en matière de passerelles professionnelles entre ces emplois et les postes au niveau de la prévention via une politique volontariste de formation professionnelle permettant de construire des parcours professionnels au sein de l'institution.

Sur le volet tarification, nous avons réclamé que la DRP prévoit des points de situation au moins une fois par an. Nous regrettons que cette demande soit restée lettre morte, le personnel de la tarification nous semble mériter qu'une instance traite de leur situation et/ou problématiques.

Enfin, en tout état de cause, nous souhaitons que la CNAM nous fasse une présentation concrète, le cas échéant dans le PV, du suivi des ETP entrants et sortants au niveau des effectifs de la prévention, de la réparation et de la tarification.

Chafik El Aougri pour la délégation du SNFOCOS



EAEA : FOCUS SUR LES RÈGLES D'AUJOURD'HUI ET DE, PEUT-ÊTRE DEMAIN !

Alors que dans certaines caisses les campagnes d'Entretien Annuel d'Évaluation et d'Accompagnement (EAEA) ont déjà débuté, et alors que la « nouvelle » classification tarde à être agréée par la tutelle, il semblait intéressant d'évoquer ce sujet.

Pour l'instant, l'EAEA est traité à l'article 7 de l'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois. Ce texte pose le principe du bénéfice pour chaque salarié d'un entretien avec son supérieur hiérarchique direct chaque année pour, à partir du référentiel de compétences de l'emploi occupé, échanger et faire le point sur les attentes en termes professionnels du salarié et de son responsable hiérarchique. Il rappelle également que l'entretien fait l'objet d'une programmation entre l'évalué et l'évaluateur, de sorte que l'EAEA ne peut pas intervenir à une date fixée par surprise unilatéralement par le manager.

L'EAEA donne lieu à la production d'un écrit contradictoire : il est établi par l'évaluateur, et l'évalué peut y porter ses remarques avant de le signer mais il peut aussi refuser de le signer et réclamer un entretien auprès de sa hiérarchie supérieure s'il souhaite contester le contenu porté par son évaluateur.

Enfin, de façon « surprenante », « *Tout salarié, éligible au développement professionnel et n'ayant pas bénéficié de points de compétence pendant trois ans consécutifs, peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation par la direction de l'organisme.*

Le résultat de cet examen personnalisé de situation fait l'objet d'une notification écrite adressée à l'intéressé. Ce dernier peut, le cas échéant, demander à être reçu en entretien par la direction. » Le caractère surprenant de cette disposition réside dans le fait que de nombreux organismes expliquent déconnecter le résultat de l'EAEA du bénéfice des mesures salariales.

Dans ce qui est encore un projet d'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière au sein des organismes du RGSS, ce serait désormais l'article 10 qui régirait l'EAEA. Si à première vue ce n'est que du toilettage qui a été effectué, le lecteur attentif trouvera quelques changements significatifs, et pas juste terminologiques. Par exemple, le texte indique que :

- « *le référentiel emploi, les modalités et les finalités de l'évaluation, ainsi que les moyens mobilisables pour l'atteinte des objectifs, sont communiqués de façon transparente au salarié.* »
- L'entretien sollicité en réaction à celui effectué par le manager direct « *fait l'objet d'une formalisation dans un délai d'un mois* »
- En phase avec ce qui se pratique déjà depuis plusieurs années, « *l'entretien peut être assorti de points d'étapes réguliers, à l'initiative du manager ou du salarié* ». Ces derniers « *permettent d'identifier les réussites et les axes de progrès, et de mieux accompagner le salarié en veillant au maintien et au développement des compétences tout au long de l'année* ». Les points d'étape font l'objet d'une programmation au même titre que l'EAEA.



MESURES SALARIALES

- « *la préparation de ces différents temps d'échange peut s'appuyer sur un dispositif d'auto-évaluation du salarié* », disposition issue des travaux du Lab'RH de l'UCANSS, mais qui a laissé perplexe plus d'un représentant des organisations syndicales lors des négociations.

L'article 7.2 relatif au développement professionnel précise que l'évaluation de la compétence est formalisée à l'occasion de l'EAEA, ce qui laisse entendre que les pas de compétence sont bien corrélés au résultat des EAEA...sauf que le texte oublie de rappeler que la RMPP ne permet pas de rétribuer tous ceux qui auraient bénéficié d'une évaluation positive. Une nouvelle preuve que la RMPP est un outil financier qui dessert le personnel, et qui explique pourquoi les organismes ont déconnecté le résultat de l'EAEA du bénéficiaire des mesures salariales...et le feront vraisemblablement encore à l'avenir, même si l'art 7.4 traite de l'examen personnalisé dont tout salarié, éligible au développement professionnel et n'ayant bénéficié ni de pas de compétence ni de parcours professionnel pendant 3 ans consécutifs peut demander à en bénéficier. Le texte précise que « *les salariés sont informés par l'employeur de l'existence de ce dispositif dans le cadre des campagnes d'attribution des mesures salariales* ». Hélas, à l'issue de cet examen, le salarié n'est pas assuré de se voir attribuer de mesures salariales, mais l'employeur peut lui proposer « *de suivre des actions de formation et d'accompagnement* ».

C'est finalement à l'article 7.6 qu'il faut aller pour trouver trace de ce qui est qualifié de garantie minimale d'évolution de la rémunération. Et pour être minimale, elle l'est puisqu'elle est instaurée pour les salariés qui n'ont pas été attributaires des mesures salariales et/ou d'un parcours professionnel sur une période de 5 années civiles selon les modalités suivantes :

- 4 points de compétence pour les salariés bénéficiaires de points d'expérience (l'ancienneté) l'année de versement de cette garantie, soit un demi pas de compétence
- 5 points de compétence pour les autres salariés, c'est-à-dire ceux qui ont atteint le plafond de l'ancienneté.

Et encore, la garantie est appliquée « *déduction faite des points attribués durant la période concernée dans le cadre de la garantie d'évolution salariale en cas de maternité ou pour les salariés mandatés* ». Même le terme d'aumône en vient à être trop généreux.

Le SNFOCOS n'a pas signé ce projet de classification qui ne vient en rien répondre aux attentes du personnel en matière de rémunération et d'évolution salariale, et assume sa position.

Chafik El Aougri, pour le SNFOCOS



5 ANS APRÈS SON BOOM LIÉ AU CONFINEMENT DÙ À LA CRISE SANITAIRE

Le 17 mars 2020, la France entière se confinait. Le télétravail s'est rapidement installé pour à la fois ralentir la progression du COVID 19 et permettre la continuité de l'activité.

30 % des Français ont alors pratiqué le télétravail. Qu'en est-il en 2025 ?

Selon [une étude de l'INSEE et de la DARES](#), la pratique s'est ancrée dans les entreprises avec plus d'un salarié sur 5 du secteur privé qui est concerné début 2024 avec une moyenne de 1,9 jour de télétravail par semaine.

Précisons qu'encore en 2025, cette forme d'organisation du travail ne concerne pas la majorité des salariés : les ouvriers et les employés en sont quasiment exclus. Elle concerne en revanche 63 % des cadres.

Selon [une étude de l'Association pour l'emploi des cadres \(Apec\)](#), 82 % des cadres, dont les deux tiers sont en télétravail au moins un jour par semaine, sont opposés à sa suppression.

En effet le télétravail s'est imposé largement et s'est depuis normalisé (depuis novembre 2020 jusqu'à fin 2024 plus de 20 % des salariés étaient en distanciel au moins un jour par mois).

Cette pratique a été progressivement formalisée par les accords d'entreprise : en 2022, seul un tiers des accords prévoit toujours une journée au maximum et presque un cinquième permet trois jours ou plus par semaine. Signe d'une installation durable du télétravail dans les entreprises : près de la moitié des accords mentionnant le télétravail ont été signés pour une durée indéterminée.

Si pour la plupart des salariés concernés, un retour en arrière n'est pas envisageable, ils sont cependant très soucieux des travers de cette pratique que peuvent être l'isolement ou la difficulté de séparer la vie professionnelle et la vie personnelle. Un travail hybride devient la norme avec 2 à 3 jours de télétravail, le reste dans les locaux de l'entreprise.

A noter que certaines entreprises ont, ces derniers mois, annoncé vouloir revenir sur le télétravail, et se sont heurtées à la protestation de leurs salariés (Ubisoft).

Karine Gillard pour le SNFOCOS



ABSENTÉISME EN HAUSSE : UN DÉFI CRUCIAL POUR LES ENTREPRISES ET LA SANTÉ DES SALARIÉS

L'absentéisme connaît une croissance alarmante en France, notamment dans le secteur privé, où il a bondi de 41 % depuis 2019 pour atteindre un taux de 4,5 % en 2024. Ces chiffres, issus du [rapport Datascope 2025 d'AXA](#), révèlent une problématique complexe qui touche à la fois le bien-être des salariés et la performance des entreprises. Les causes de cette tendance sont multiples, mais un facteur se démarque particulièrement : la montée en flèche des troubles psychologiques.

Les troubles psychologiques, notamment l'anxiété, la dépression et le burn-out, représentent désormais la première cause des arrêts de longue durée. Chez les femmes de moins de 30 ans, ces troubles constituent près de 60 % des arrêts longs. Une tendance préoccupante est également observée chez les cadres, dont l'absentéisme a augmenté de 9 % en un an, avec une hausse encore plus marquée de 13,6 % chez les femmes cadres de moins de 40 ans.

Face à ces constats, plusieurs pistes d'amélioration doivent être explorées pour répondre à cette problématique. Tout d'abord, les entreprises doivent renforcer leurs politiques de prévention des risques psychosociaux. Cela passe par une meilleure formation des managers, un dialogue social accru et l'instauration d'un climat de travail sain et bienveillant. Les initiatives visant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, telles que le télétravail flexible ou des horaires adaptés, pourraient également contribuer à réduire le stress au travail.

Ensuite, il est crucial d'améliorer l'accès aux soins pour les salariés. Le rapport souligne que ceux qui ont un accès limité aux soins prennent moins d'arrêts, mais ces arrêts sont souvent plus longs et plus graves. Les entreprises, en collaboration avec les mutuelles et les assurances, devraient promouvoir des programmes de santé accessibles, comme des consultations psychologiques ou des campagnes de dépistage.

Enfin, l'État et les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer dans la mise en place de politiques publiques visant à soutenir les entreprises dans cette transition. Les incitations financières pour les employeurs qui investissent dans le bien-être de leurs salariés, ainsi que des campagnes de sensibilisation nationales, pourraient avoir un impact positif.

La hausse de l'absentéisme est un défi collectif qui nécessite une réponse proactive et coordonnée. En plaçant la santé des salariés au cœur de leurs priorités, les entreprises peuvent non seulement améliorer leur performance, mais également contribuer à bâtir une société plus juste et solidaire. Seule une mobilisation commune permettra d'inverser cette tendance inquiétante.





Nos Partenaires



AG2R LA MONDIALE

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

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

24/03/2025
INC UCANSS

25/03/2025
RPN Temps partiel
dérogatoire

28/03/2025
Réunion en visio des
Délégués Régionaux

31/03/2025
Bureau National du
SNFOCOS



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

