



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La **lettre** de la

Michodière

Le 25 février 2016
N°08 - 2016

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

Encadrement : laisser du temps aux managers

Manager demande du temps, c'est une **tâche à part entière** que les cadres, souvent de **proximité**, doivent effectuer au milieu d'autres missions professionnelles et en plus de tout le **reporting** demandé par la hiérarchie et nos **nouvelles organisations de travail**.

Avec les réorganisations, les mutualisations et les fusions d'organismes, les cadres (moins nombreux après ces évolutions du réseau) sont aussi amenés à **manager à distance** des **équipes disséminées** sur des territoires de plus en plus grand, rendant difficile le contact et multipliant de fait les **heures de déplacement**.

Hier c'était la régionalisation des URSSAF, aujourd'hui la réforme territoriale en ARS qui a franchi un nouveau cap dans l'**éloignement géographique**.

Ce sujet préoccupe autant les cadres, qui ont besoin de temps pour être proche de leurs collaborateurs, que leurs équipes qui sont en demande d'un **management de qualité** et de reconnaissance.

Pour les managers, un autre sujet vient s'ajouter, celui des **dépassements horaires** imposés par ces cadences, ces nouveaux modes d'organisation, et la volonté d'un travail de qualité. Ainsi, pour effectuer toutes ces tâches (encadrement de qualité, reporting, déplacements sur différents sites et d'autres tâches professionnelles), les cadres effectuent des heures qui viennent alimenter le compteur de la badgeuse pour au final être **écrêtées à la fin du mois**. Quand le manager pointe ses heures bien entendu, celui qui est « au forfait » perdant tout de manière encore plus automatique.

C'est quoi l'écrêtage ?

L'écrêtage c'est la suppression automatique d'heures que le salarié a travaillé au delà de son crédit autorisé défini dans son accord d'horaire variable local. A la fin du mois, la badgeuse supprime ces heures automatiquement.

Concrètement, votre accord local d'horaire variable fixe par exemple à 10H le **crédit maximum** d'heures travaillées en plus de votre temps de travail. Si le dernier jour du mois ce crédit atteint 15 heures, ce sont cinq heures qui sont automatiquement supprimées. **Sans possibilité de compensation, ni en temps, ni en rémunération.**

Un sujet pour les Instances Représentatives du Personnel

Cela reste un sujet sensible, voire tabou pour les directions qui sont bien conscientes du problème y compris des suites juridiques qui pourraient être données puisque tout ce temps de travail englouti et oublié mensuellement s'apparente très clairement à du **travail dissimulé**. Il est donc bien rare que, sans l'intervention des représentants du personnel, les directions communiquent de leur plein gré les chiffres que le système

SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :
Encadrement : laisser du temps aux managers

Page 2 à 3 :
Transparence financière des CE, un enjeu fondamental

Page 3 :
Elections dans les ARS

Pages 4 :
Compte Epargne Temps : des aménagements sans contribution de l'employeur

Page 5 :
Valls, Macron et Gattaz veulent enterrer les 35H et le code du travail

Page 6 à 7 :
Elections à l'Institut 4.10

Bulletin d'information
édité par le SNFOCOS
Sous le N° de
Commission Paritaire
3 941 D 73 S
Alain Gautron,
Directeur Gérant



08 mars
Bureau National
SNFOCOS

RPN Complémentaire
Santé

10 mars
INC Orientations RH-
Formation et
Convention AGEFIPH

11 mars
Réunion de
travail UCANSS :
Reconnaissance des
compétences des
mandatés syndicaux

INC Branche Famille

15 mars
Commission
permanente
professionnelle
SNFOCOS ACERC

RPN RSE
(diversité, égalité des
chances et contrat
de génération)

**Comité
d'entreprise**

informatique sait pourtant leur délivrer.

Il est donc du ressort de **élus du CE et du CHSCT** de se saisir de cette question et demander à la direction un bilan des heures effectuées. Vous serez sans doute surpris des chiffres.

A titre d'exemples :

- en 2013 suite à la pression exercée par les élus, la direction d'une Agence Régionale de Santé communique les chiffres : 149 agents sur 230 (65% des salariés) ont été au moins une fois écrêtés et au total ce sont en un an **4 132 heures de travail qui se sont envolées, ni payées, ni récupérées, soit 2.6 ETP.**

- dans une URSSAF d'environ 600 salariés, ce sont plus de **5.000 heures envolées** en une année, comme si chaque personne travaillait un jour de plus tous les ans, gratuitement, sans aucune contrepartie de l'employeur.

Au final, combien d'ETP au niveau national et interbranche ?

Revendications du SNFOCOS

Le SNFOCOS revendique d'intégrer ces heures dans le CET (Compte Epargne Temps) ou d'en favoriser la récupération, voire le paiement. **Ces heures ne doivent plus être perdues par le salarié.**

Le snfocos demande une vraie **reconnaissance** de ce métier d'encadrant et une **valorisation dans les fiches de poste** des tâches expressément induites par le management.

Durant toute l'année 2016 le SNFOCOS se penchera très précisément sur ces questions relevant de l'encadrement.

Vos retours sont les bienvenus.

**Eric Gautron, Secrétaire National
en charge de la communication et de la syndicalisation.**

eric.gautron.snfocos@gmail.com

* * *

Transparence financière des comités d'entreprise un enjeu fondamental

L'attention de tous les militants du SNFOCOS doit être attirée par la récente circulaire de notre confédération intitulée : « Activités sociales et culturelles et transparence des comptes des comités d'entreprise ». Cette circulaire a pour objet de rappeler les positions de FORCE OUVRIERE en matière de gestion des œuvres sociales mais aussi de mettre l'accent sur une indispensable rigueur dans la gestion des budgets.

A cet égard, la loi du 20 août 2008 constitue la première évolution majeure dans la place qui est assignée aux élections des CE. Auparavant, ce scrutin ne représentait pas nécessairement un objectif prioritaire pour le syndicat. Il n'en est plus de même

Comité d'entreprise

aujourd'hui ; on sait que du succès de cette élection dépend la reconnaissance de la représentativité du syndicat, la liste présentée (titulaires CE) devant impérativement atteindre le seuil de 10%. Ceci conditionne la faculté de désigner un délégué syndical donc le développement du syndicat et sa pérennité dans l'organisme.

Vu l'enjeu, il convient donc d'être très vigilant sur le choix des élus choisis pour assurer la gestion du comité d'entreprise que ce soit dans son rôle économique ou dans la préparation des activités sociales et culturelles qui contribuent à assurer une solidarité entre les salariés de l'organisme.

Outre cet aspect essentiel pour l'image du syndicat et ses conséquences sur son audience, la circulaire rappelle qu'une gestion saine et transparente des budgets du CE est incontournable pour la réputation de notre organisation syndicale et des résultats électoraux. La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 impose de nouvelles obligations comptables qui renforcent les règles de transparence financière. Les documents comptables doivent impérativement distinguer les ressources et les dépenses dans deux sections distinctes qui correspondent aux deux budgets prévus par le Code du travail :

- . la section « Activités économiques et professionnelles,
- . la section « Activités sociales et culturelles.

Comité d'entreprise

Le Code du travail interdit expressément toute fongibilité entre ces deux budgets, le budget dit de « fonctionnement » et le budget des ASC. La confusion entre ces deux enveloppes est illégale et engage la responsabilité collective du CE et éventuellement la responsabilité individuelle des élus.

D'une manière générale, la responsabilité est collective car le CE en tant que personne morale peut être mis en cause mais elle est aussi individuelle en ce qui concerne les élus. Cette responsabilité est d'ordre civil car le CE peut contracter et il en résulte des obligations ; elle peut être aussi pénale en cas de délit, l'infraction pouvant être commise pour le compte d'un élu ou par suite d'une décision collégiale des instances du CE ou de ses représentants.

Du respect de ces obligations dépend l'audience et le développement de notre syndicat.

Gino SANDRI
Trésorier général

* * *

Elections dans les Agences Régionales de Santé

Les élections afin de renouveler les Comités d'Agence, les DP puis les CHSCT se dérouleront dans les agences le 16 Juin. Actuellement chaque ARS négocie son protocole d'accord préélectoral.

Une note du Ministère vient de donner en partie **satisfaction** au SNFOCOS qui revendique et fait pression pour que les ARS reconfigurées par la réforme territoriale gardent des IRP locaux sur chaque ancien siège. Cette note précise en effet aux DG que **des DP doivent être élus sur chacun des anciens sièges**. Nous attendons par contre toujours un arbitrage sur le maintien de CHSCT locaux.

**Eric Gautron, Secrétaire National
en charge des ARS, de la communication et de la syndicalisation.**

* * *

*Téléchargez la
circulaire
confédérale sur
notre site rubrique
adhérents / Boite à
outils/Dossiers/CE/
Circulaire Conf 29-
2016*

Le 23 mars Force
Ouvrière
rassemblera tous
ses militants ARS
pour une journée
de préparation des
élections

Compte Epargne Temps (CET): des aménagements sans contribution de l'employeur

Une négociation vient de se dérouler à l'Ucanss qui a abouti à un projet de protocole d'accord sur le CET visant à assouplir les conditions d'alimentation, dans certaines limites, et surtout d'utilisation du CET...pas de bouleversement donc par rapport au protocole en cours de 2004, notamment toujours pas d'abondement de la part de l'employeur.

Compte Epargne Temps

Ainsi, dans le cadre de ce projet de protocole, tout salarié peut épargner, à son initiative, les jours de congés payés dans la limite de 7 jours, les jours de repos supplémentaires, les jours de Rtt, les jours de repos compensateur acquis au titre des heures supplémentaires...le tout dans les limites annuelles actuelles et dans la limite totale de 60 jours (sauf congé de fin de carrière et sauf si le nombre de jours épargnés précédemment à ce protocole est supérieur).

Par ailleurs les salariés âgés de 57 ans ou plus peuvent transformer, dans le cadre d'un congé de fin de carrière, l'allocation vacances, la gratification annuelle ainsi que l'indemnité de départ à la retraite.

Pour ce qui concerne l'utilisation des jours épargnés, celle-ci n'est possible, dans le cas courant, qu'à condition d'avoir épargné 21 jours, avec l'obligation de solder les jours épargnés dans les 10 ans, sauf utilisation dans le cadre d'un congé de fin de carrière.

Les salariés âgés d'au moins 55 ans peuvent épargner les jours dans le cadre d'un congé de fin de carrière...dans ce cas l'utilisation du CET entraîne obligatoirement départ à la retraite dès la fin du congé.

Par ailleurs, dans le cadre de l'accompagnement d'un proche en situation difficile, ou dans une situation de parentalité, ainsi que 3 ans avant l'âge de départ à la retraite à taux plein, le salarié peut utiliser le CET pour, avec l'accord de l'employeur, travailler à temps réduit.

Le salarié peut aussi, avec l'accord de l'employeur, utiliser le CET pour suivre une formation, extra-institutionnelle évidemment.

Dans une situation financière personnelle due à un événement particulier, le salarié peut également demander à renoncer à l'utilisation, sous forme de congé, de son CET...dans ce cas ce dernier lui est versé sous forme d'indemnité.

Dans le cadre de la loi, le salarié peut aussi demander, dans certaines limites et avec l'accord de l'employeur, la monétisation d'une partie des jours épargnés dans l'année.

Enfin il faut rappeler que le congé pris dans le cadre d'un CET est juridiquement un congé sans solde...en conséquence il entraîne la suspension du contrat de travail, et donc l'absence de bénéfice d'éventuelle augmentation de la valeur du point qui se serait produite au cours de ce congé.

Compte Epargne Temps

Par contre, le salarié peut bien sûr bénéficier des diverses primes liés à son activité professionnelle mise en œuvre dans la période précédant ce congé sans solde.

Le Snfocos, tout en reconnaissant les limites nécessaires, notamment pour éviter une renonciation annuelle à trop de jours de congés qui sont un dû au titre de la protection de la santé des salariés, et les quelques améliorations du dispositif, regrette cependant l'absence d'abondement de l'employeur.

En effet, dans cette période de diminution des effectifs constatés dans toutes les Branches, le fait de renoncer à des jours de congé pour alimenter un CET implique une plus grande marge de manœuvre des organismes.

En effet, notamment dans le cadre d'un futur congé de fin de carrière pendant lequel l'employeur pourra toujours réaménager l'organisation considérant que le salarié est parti définitivement, le fait de travailler plus de jours dans l'année compense en partie cette diminution des effectifs.

Dans ces conditions l'Ucanss aurait pu accepter l'idée d'abondement; il n'en a rien été.

Pascal SERVENT, secrétaire national en charge de la branche vieillesse et des agents de direction

Valls, Macron et Gattaz veulent enterrer les 35H et le code du travail



L'actualité sociale porte sur la future loi portée par Myriam EL KHOMRI, ministre du Travail, et dont les contours commencent à se dessiner. Cette loi devrait être connue en détail le 09 mars.

Le premier à "tirer" fut Emmanuel MACRON, ministre de l'Economie, qui a fustigé les 35 heures et le code du travail, vite "recadré" par Manuel VALLS, Premier ministre, dans ce qu'il faut bien appeler un tour de passe-passe médiatique, destiné à tester l'opinion et à satisfaire les acteurs de tous bords.

L'autre acteur, et pas des moindres, est François HOLLANDE, Président de la République, qui lors des vœux aux "force vives", a confirmé et accentué son programme libéral. Citons-le : **"La France n'a pas à s'aligner sur des systèmes qui, s'ils étaient appliqués ici, seraient rejetés sans produire quelque bénéfice que ce soit. Quant à la seule gestion des acquis, c'est une cause perdue d'avance."** Fermez le ban ! Y'a rien à voir, circulez !

De fait et très concrètement, le CICE sera transformé en baisse de cotisations sociales, de sorte que la question du financement de la protection sociale sera aggravée avec son possible lot **de mesures futures injustes et inégalitaires.**

De plus, le gouvernement a le projet de remettre en cause la hiérarchie des normes en matière de droit du travail : la loi qui s'applique à tous, puis l'accord de branche qui accorde un socle minimum commun à un secteur professionnel en évitant ainsi une concurrence déloyale, puis enfin l'accord d'entreprise qui prend plus particulièrement en compte la spécificité de l'entreprise ; **le but étant de tenter de donner la primauté à l'accord d'entreprise, et donc de déséquilibrer le droit du travail.**

Mais, problème : au niveau de l'entreprise, les organisations syndicales peuvent majoritairement s'opposer légalement à l'application d'un accord. Qu'à cela ne tienne, les mêmes qui parlent de dialogue social renforcé et de démocratie syndicale veulent instaurer le référendum d'entreprise à la suite de la signature d'un accord par une ou des organisations syndicales minoritaires.

Concernant la question des 35H et donc du temps de travail, cette future loi devrait permettre la modulation des horaires sur plus d'un an, ce qui, ajouté aux assouplissements existants, **signifie la fin des 35H** et, de fait, l'allongement du temps de travail.

En matière de rémunération, il devrait être possible par accord d'entreprise de déroger aux taux de majoration du paiement des heures supplémentaires. Cette dernière mesure, ajoutée à la précédente, signifie très clairement la possibilité donnée aux employeurs de faire **travailler plus pour gagner moins.**

Enfin, sur le plan de l'emploi, le gouvernement souhaite accorder plus de facilité pour licencier en cas de réorganisation des entreprises, en modifiant le motif du licenciement sur lequel sont assis le taux et l'assiette des indemnités de licenciement.

Elle n'est pas belle la vie ?!

Le pire n'étant jamais certain, nous verrons le 9 mars si tout cela sera concrétisé dans ce futur projet de loi attentatoire au temps de travail, à la rémunération, à l'emploi et à la liberté syndicale dans l'entreprise.

Mais le plus grand mensonge vis-à-vis de l'opinion publique en général, et vis-à-vis des chômeurs en particulier, est que ces mesures, comme les précédentes, n'auront aucun impact positif sur l'emploi. **Elles accentueront les inégalités entre les plus pauvres et les plus riches** de notre pays, et elles aggraveront la situation économique et sociale des classes moyennes.

Pour terminer, méditons sur les derniers rapports d'OXFAM et de l'OCDE en matière d'inégalités de revenus :

**plus la productivité augmente,
plus les salaires décrochent.
Cherchez l'erreur !**

Résister, c'est agir. Agir, c'est combattre !

Serge LEGAGNOA
Secrétaire général





Elections de vos représentants au Conseil d'Administration de l'Institut 4.10

Du 2 au 7 mars auront lieu, par correspondance, les élections de vos représentants au Conseil d'Administration de l'Institut 4.10. Cette élection, comme celle au Comité d'entreprise et celle des Délégués du personnel, est essentielle pour l'avenir de chacun d'entre nous.

Collège Employés

Collège Cadres



Nicolas **Blanc**



Patrice **Pennes**



Valérie **Romero**



Catherine **Amico**

*A cette occasion, le syndicat **Force Ouvrière** a souhaité être présent pour soutenir et représenter l'ensemble des salariés de l'Institut.*

***Force Ouvrière** est une organisation solide au sein du paysage syndical et qui a toujours, depuis sa création, tenu à affirmer son indépendance à l'égard de tout parti politique et de toute organisation religieuse.*

Ses représentants donneront toute leur énergie et leur temps pour défendre vos intérêts auprès de la Direction et au sein du Conseil d'Administration.



Le Conseil d'Administration est un acteur essentiel de l'organisme. C'est lui qui :

- adopte les statuts de l'entreprise et son règlement intérieur. Il élit, en son sein, un président, un bureau, diverses commissions et participe à la désignation du personnel de direction ;
- adopte les budgets de l'organisme ;
- s'assure de la bonne marche des services, de la bonne application des textes et de ses propres décisions par le personnel de direction.

Les représentants des salariés au sein du C.A. transmettent aux administrateurs le point de vue des salariés sur les questions examinées. Ils pourront exprimer les souhaits et les inquiétudes en matière budgétaire. Ils pourront expliquer comment les salariés vivent leur situation professionnelle. Ils seront force de proposition et pourront éclairer de leurs réflexions les décisions des administrateurs.

A **Force Ouvrière**, nous avons fait le choix de vous proposer des candidats de tous âges avec des expériences différentes. En votant **Force Ouvrière**, vous choisirez des candidats ayant, par le passé et sur la durée, acquis beaucoup de savoir-faire dans les fonctions diverses d'élus au Comité d'entreprise, de Délégués du personnel et de Délégués syndicaux.

Ce sont des salariés bien impliqués auprès de leur organisation syndicale et qui pourront solliciter tous les relais syndicaux.

Ils s'engagent à se donner les moyens d'écouter vos demandes et à en être les porte-paroles. N'hésitez pas à prendre connaissance des informations que nous diffuserons par le biais de l'interface que la direction mettra à notre disposition durant la campagne.

N'hésitez pas non plus à nous interroger via l'adresse mail permanente que nous vous proposons : forceouvriere.i4.10@gmail.com.

Du 2 au 7 mars, votez pour vos intérêts, votez Force Ouvrière, votez pour

Patrice Pennes, Catherine Amico, Nicolas Blanc et Valérie Romero