



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de la

Michodière

Le 14 avril 2016
N° 15 - 2016

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :

Loi Travail, pourquoi la mobilisation doit continuer !

Pages 2 à 3 :

Elections professionnelles : représentation équilibrée des femmes et des hommes

Page 3 :

Eric et Agnès ou l'unité public-privé aux ARS

Résultats des élections

professionnelles de l'Institut 4.10

Pages 4 à 5 :

Retraite complémentaire : Cachez ces résultats que je ne saurais voir !

Page 6 :

Libertés individuelles / CNIL

Le SNFOCOS sur les réseaux sociaux

Page 7 :

Pétition contrôleurs CAF

Loi Travail, pourquoi la mobilisation doit continuer ! (article paru dans FO-Cadres le 8 avril 2016)

Le 25 février 2016 le gouvernement soumettait son avant-projet de loi pour avis au Conseil d'Etat. Inspiré notamment des rapports Combrexelles, Mettling et Badinter, il contient une véritable philosophie de rupture pour deux raisons.

D'une part il rompt avec la traditionnelle hiérarchie des normes en accordant la primauté à l'accord d'entreprise, d'autre part, il met en place des dispositions qui auront pour effet de freiner le dialogue social plutôt que de l'encourager, comme le gouvernement veut nous l'amener à penser.

Ce texte – porté par la ministre Myriam El Khomri – a immédiatement suscité la réprobation citoyenne, étudiante et syndicale. Les mobilisations à son encontre ont été nombreuses et croissantes jusqu'au 31 mars, date qui a réuni partout en France 1,2 million de manifestants. En dépit d'une saisine rectificative et de réunions de concertations avec les organisations syndicales et étudiantes, ce texte continue de porter des menaces pour la justice sociale.

Initialement prévu pour simplifier le Code du travail afin de créer des emplois, le texte retenu bouleverse les principes fondamentaux du Droit Social.

Dans une logique qui n'a jamais été démontrée, la dynamique retenue était celle de faciliter la rupture du contrat de travail afin d'en favoriser la conclusion. Si la finalité revendiquée de lutte contre le chômage est louable, la voie qu'il emprunte pour y parvenir – à savoir de faciliter les licenciements pour que les protections des salariés ne constituent plus un frein à l'embauche – est des plus contestables.

Qui peut en effet croire que le renforcement de la flexibilité contenu dans cette réforme sera de nature à favoriser la création d'emplois stables et de qualité ? En effet, il est difficile, voire indéterminable, d'estimer le taux de chômage imputable ou non aux lois du travail. Aucun lien n'est aujourd'hui constaté dans les études entre le niveau des mesures protectrices de l'emploi et le chômage ou encore la productivité.

Pire encore, les plaidoyers pour des réformes structurelles visant un accroissement des flexibilités n'ont jamais cessé d'être défendus par les tenants d'une économie libérale. En 1994, l'OCDE défendait dans « ses perspectives de l'emploi » des réformes structurelles pour assouplir le droit du travail.

Dix ans plus tard, après que le niveau de protection se soit réduit dans de nombreux pays, la même institution relativisait l'impact de ces politiques sur la réduction structurelle du chômage. Elles ont été menées sans garanties quant à la création d'emplois stables et durables.

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

14 avril

INC Branche Retraite

18 avril

Commission nationale
de l'intéressement

20 avril

INC Branche Maladie
(Ugecam)

4 mai

Réunion de travail
Ucanss sur la
reconnaissance des
compétences des
mandatés syndicaux

12 mai

INC Institut National de
Formation

17 mai

RPN Annexes
intéressement 2016

Depuis plus de trente ans, les économistes néo-keynésiens observent que les différentes réformes ayant conduit à renforcer la flexibilité de l'emploi ne se sont pas accompagnées d'une baisse du chômage. Ainsi, en France, en 1986 le taux de chômage était de 9%. Aujourd'hui il est de 10,3%.

La philosophie destructrice des protections sociales de ce projet de loi est particulièrement observable au regard des règles du licenciement qu'il instaurera. Les protections actuelles disparaîtront. Les accords offensifs permettront de modifier le contrat de travail en matière de temps et de rémunération. Si le salarié refuse cette modification, il risquera de faire l'objet d'un licenciement pour motif personnel sui generis. De même, en cas de transfert d'entités, des licenciements pourront être faits avant ce transfert partiel lorsqu'il sera nécessaire à la « sauvegarde d'une partie des emplois ».

Il n'y aura plus de transfert des contrats avec le transfert d'entité. Enfin, les licenciements pour motif économique pourront être prononcés lorsque des indicateurs chiffrés (les commandes, le chiffre d'affaires) seront observés à la baisse dans l'entreprise.

De plus, les difficultés économiques ne seront plus appréciées à l'échelle du groupe, au-delà des frontières. Le périmètre sera restreint « au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel (l'entreprise) appartient. »

En conclusion, la facilité de licenciement et l'amointrissement du dialogue social favoriseront la création d'emplois précaires qui concerneront en tout premier lieu les jeunes moins qualifiés et les seniors. Cela reviendra à créer des situations de chômage répétées pour une grande partie de la population. N'oublions pas que le volume du Code du travail est tout autant le produit de l'histoire sociale portée par des valeurs de progrès et de justice, que celui de la traduction législative d'exigences patronales en matière de dérogations et d'assouplissements.

Ne serait-il pas urgent de réfléchir à des mesures de relance de notre croissance économique, plutôt que d'amointrir les protections sociales des salariés en même temps que le volume du Code ? Il n'est pas le principal obstacle à la création d'emplois. C'est pourquoi nous exigeons le retrait du texte et la mobilisation doit continuer !

Elections professionnelles : représentation équilibrée des femmes et des hommes

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social dite « loi Rebsamen » oblige dorénavant les institutions représentatives du personnel à respecter une composition reflétant la proportion des sexes existant dans l'entreprise.

Pour chaque collège, le protocole préélectoral devra faire explicitement mention du pourcentage respectif des femmes et des hommes.

Cette information devra être portée à la connaissance de chaque électeur et ce par tout moyen faisant date.

En conséquence, les listes de candidats déposés par les organisations syndicales seront composées en alternant hommes et femmes dans le respect des pourcentages déterminés, pour les titulaires comme pour les suppléants.

Si les pourcentages calculés ont pour conséquence un nombre de femmes et d'hommes à décimales, les résultats seront arrondis à l'entier supérieur ou inférieur selon que la décimale est supérieure ou inférieure à 5.

**Conseil
National
SNFOCOS
19 & 20
mai 2016**

Il conviendra de veiller tout particulièrement au respect de ces règles.

L'inobservation de ces dernières conduira à des contentieux sanctionnés par une annulation.

Si une liste ne respecte pas ces prescriptions, la loi dispose que le juge annulera l'élection du ou des derniers élus du sexe en surnombre dans l'ordre inverse de la liste.

Si la composition d'une liste ne respecte pas l'alternance de chaque sexe, le juge annulera l'élection du ou des élus dont la place sur la liste ne respecte pas les dispositions de la loi.

Cette dernière précise en outre que l'élimination de ces élus n'oblige pas à des élections partielles pour remplacer les postes vacants.

Ces nouvelles dispositions du Code du travail entreront en vigueur le 1er janvier 2017, début du nouveau cycle électoral.

Gino Sandri
Trésorier général

ARS

Éric et Agnès, ou l'unité public-privé aux ARS

Les syndicats FO des Agences régionales de santé sont plus que jamais décidés à unir leurs forces. Éric et Agnès, qui ne se connaissaient pas il y a trois mois encore, en témoignent.

Éric Gautron et Agnès Wolf sont des agents de l'ARS du Grand Est, née de la fusion des ARS Champagne-Ardenne et Alsace, en application de la réforme territoriale.

Il est salarié de droit privé à Châlons. Elle est fonctionnaire à Strasbourg. Quelques 300 kilomètres les séparent. Cela n'empêche pas ces deux militants FO de (...).

Voir l'article dans son intégralité sur le site de [Force Ouvrière](#).

Résultats des élections professionnelles de l'Institut 4.10

Elections professionnelles

Une nouvelle fois, FO ressort premier syndicat au sein de l'Institut 4.10.

Pour le CE, FO a obtenu 3 sièges de titulaires sur un total de 7 et 1 siège de suppléant sur 7 également :

- Catherine Amico, (SNFOCOS titulaire collègue Cadres)

Pour les DP, FO avait au total 7 candidats répartis sur 5 sites. 6 ont été élus dont :

- A Marseille : Catherine Amico, (SNFOCOS titulaire collègue Cadres)



Retraite complémentaire : Cachez ces résultats que je ne saurais voir ! (Lettre Fo-Retraites n° 105 du 7 avril 2016)



Lettre

@ Secteur Retraites

<mailto:Philippe.pihet@force-ouvriere.fr>

Le 7 avril 2016 – N°105

► Cachez ces résultats que je ne saurais voir !

Retraite complémentaire

► Cachez ces résultats que je ne saurais voir !

Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) vient de diffuser, en principe pour ses membres, une étude chiffrée sur les effets du dernier accord AGIRC ARRCO. D'ordinaire, nous ne commentons jamais les travaux du COR avant leur publication officielle. La presse s'en étant emparée, nous ne pouvons rester sans réaction.

Plus qu'un long discours, les tableaux reproduits ci-après montreront les effets dévastateurs de cet accord qui, s'il en était encore besoin, justifient notre refus de signature. On se rappellera que les signataires avaient employé les termes « *d'accord équilibré* » ou encore le terme de « *juste* », dans le sens où ledit accord opérait une certaine justice entre les différentes catégories de salariés et retraités. Il est bon également de rappeler que le représentant du patronat, après la signature s'était exprimé en disant : « *le tabou de l'âge a sauté* ».

Évidemment, le COR ne reprend pas ces déclarations, ce n'est pas son rôle. L'institution travaille, comme à l'accoutumée, sur des données objectives pour fournir une qualité d'information que tous les participants au Conseil soulignent - à juste titre - régulièrement.

Ce que ne dit pas le COR, parce que ce n'est pas son rôle, c'est que « l'équilibre » de l'accord est pour le moins bizarre...Augmentation de l'âge de liquidation si l'on ne veut pas subir les abattements, augmentation des cotisations salariales cadres et non cadres. Le Gouvernement s'est engagé, à l'époque, à compenser l'augmentation de la part patronale. In fine elle n'augmentera donc pas. La réponse des signataires est que ça aurait pu être pire s'il n'y avait pas eu de décisions « courageuses ».

C'est dommage qu'ils n'aient pas eu le courage de résister au Gouvernement et au Patronat !

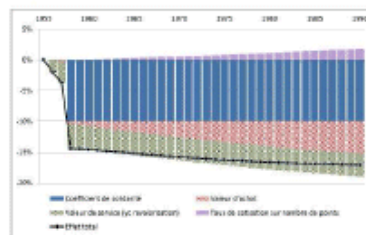
Une baisse de 14 à 19 % de la pension complémentaire

Par rapport au niveau qu'elle aurait atteint avant accord et sous l'hypothèse de revalorisation des valeurs de service et d'achat du point comme les prix, la pension totale complémentaire à la liquidation suite à l'accord diminuerait fortement pour les deux cas types dès la génération 1959, d'environ 14%, essentiellement sous l'effet des coefficients de solidarité et, dans une moindre mesure, de la décélération de la valeur de service du point. Cette diminution s'amplifierait au fil des générations notamment sous l'effet de l'augmentation de la valeur d'achat du point prévue en 2016, 2017 et 2018 et qui conduit à diminuer le nombre de points acquis. Elle atteindrait 19 % pour la génération 1990. S'agissant des générations nées avant 1955, l'accord n'a pas d'effet sur le montant de la pension à la liquidation. Cependant, le montant de leurs droits sur l'ensemble de la durée de retraite est diminué par la décélération de la valeur de service, pour la période de perception après 2019.

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
Secteur Retraite - Prévoyance sociale - U.C.R.

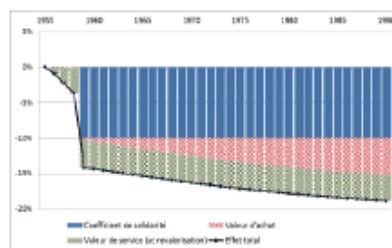
141 avenue du Maine – 75014 PARIS ☎ 01 40 52 84 32 - 📠 01 40 52 84 33

Effet de l'accord AGIRC-ARRCO sur la pension totale complémentaire à la liquidation, par génération (cas type n° 1 du COR, cadre salarié du secteur privé à carrière complète)



*Lecture : pour un cadre de la génération 1975, l'accord aboutit à une diminution de la pension complémentaire à la liquidation de 19,2 %, répartie comme suit : -19 % en raison du coefficient de solidarité, -1,8 % en raison des nouvelles valeurs d'achat (par rapport à une revalorisation comme les prix), -3,8% en raison des nouvelles valeurs de service (par rapport à une revalorisation comme les prix), mais +0,9% due à l'acquisition de droit de pension via la hausse de taux sur le manche 2.
Source : calculs SG-COR.*

Effet de l'accord AGIRC-ARRCO sur la pension totale complémentaire à la liquidation, par génération (cas type n° 2 du COR, non-cadre salarié du secteur privé à carrière complète)

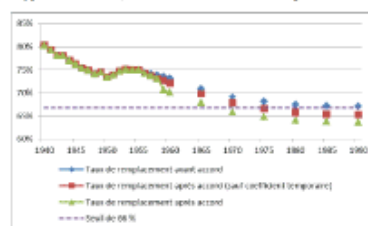


*Lecture : pour le cas type de non cadre salarié de la génération 1975, l'accord aboutit à une diminution de la pension complémentaire à la liquidation de 17,2 %, répartie comme suit : -18 % en raison du coefficient de solidarité, -5,4 % en raison des nouvelles valeurs d'achat (par rapport à une revalorisation comme les prix), et enfin -5,8% en raison des nouvelles valeurs de service (par rapport à une revalorisation comme les prix).
Source : calculs SG-COR.*

Vers un taux de remplacement sous le seuil des 66 %

L'accord, dans l'intégralité de ses dispositions, conduit donc finalement à une diminution du taux de remplacement de 0,5 point pour la génération 1957. Cette diminution s'amplifie dès la génération 1959 (-2,9 points) avec l'application du coefficient de solidarité, puis s'accroît progressivement jusqu'à la génération 1990 (-3,5 points).

Taux de remplacement net à la liquidation pour un départ au taux plein au régime général (cas type n° 2 du COR, non-cadre salarié du secteur privé à carrière complète)



*Lecture : l'ensemble des dispositions de l'accord du 30 octobre 2013 fait baisser le taux de remplacement net à la liquidation du cas type n° 2 né en 1980 de 67,4 % à 64,1 % (65,8 % avant application des coefficients de solidarité).
Source : DREES, modèle CALIPER, Calculs SG-COR. Séminaire 3 du rapport annuel de juin 2015.*

**Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
Secteur Retraite - Prévoyance sociale - U.C.R.
141 avenue du Maine – 75014 PARIS ☎ 01 40 52 84 32 - 📠 01 40 52 84 33**

Libertés individuelles - CNIL

Actualité

[Liaisons sociales Magazine](#), le 7 avril, révélait que l'entreprise SANOFI, sur son site de Gentilly, avait équipé ses salariés d'une puce RFID (Radio Frequency IDentification). Selon l'employeur il s'agit de pouvoir mieux optimiser l'espace de travail en mesurant l'utilisation. Cette puce qui devait être installée sur les badges des salariés, suite à l'intervention de délégués du personnel craignant « un flicage » des salariés, l'a finalement été sur les porte-badges, anonymisant ainsi les puces.

Hasard du calendrier [le rapport d'activité 2015 de la CNIL](#) a été dévoilé le lendemain, il révèle un nombre record de plaintes (36 % de plus que l'année précédente) dont 16 % concernent le secteur du travail et les ressources humaines.

« Le nombre de plaintes est en légère augmentation (+2%). Ces plaintes concernent pour la moitié des dispositifs de vidéo filmant les salariés sur leur lieu de travail, souvent de manière disproportionnée. Plus généralement, sont mis en cause des dispositifs de surveillance accrue des salariés : géolocalisation des véhicules ou des smartphones, accès à la messagerie, prise de contrôle à distance des postes de travail etc. Les employés sont souvent sommairement informés des dispositifs mis en place par leur employeur. L'intervention de la CNIL est également régulièrement sollicitée lorsque l'employeur refuse de communiquer au salarié les informations en lien avec son dossier professionnel ».

Rappelons que selon [la CNIL](#) la mise en place d'un tel dispositif est soumise à formalités, doit être proportionnée par rapport à l'objectif poursuivi et obéir à un principe de transparence (information obligatoire des salariés de la finalité du système de traitement des données).

FO a réclamé auprès de SANOFI les preuves de la déclaration auprès de la CNIL de ce système sans obtenir de réponse à ce jour.

Karine Gillard
Chargée de mission

Le SNFOCOS est désormais sur les réseaux sociaux

Communication

L'actualité du SNFOCOS est consultable sur les réseaux sociaux :

- <https://www.facebook.com/snfocos>
- <https://twitter.com/snfocos1>

Nos photos sont mises en ligne régulièrement sur notre compte Flickr :
<https://www.flickr.com/photos/snfocos/albums>

N'hésitez pas à promouvoir ces différentes pages !

Pétition : généralisation du niveau 6 à tous les contrôleurs CAF *

Nous vous rappelons le contenu de la pétition à signer, qui est toujours en ligne sur le site de [change.org](https://www.change.org) concernant la généralisation du niveau 6 à tous les contrôleurs CAF.

Le métier de contrôleur PF à la CAF

Depuis quelques années, le métier de contrôleur est en pleine mutation.

L'étude prospective relative au métier de contrôleur allocataire du 17/02/2016 met en exergue le rôle essentiel du contrôle dans la lutte contre la fraude et la maîtrise des risques. Rôle d'autant plus important que l'étude reconnaît qu'il s'agit « d'un enjeu politique, financier, social et d'image pour la branche famille qui ne cesse de se renforcer, au regard du contexte budgétaire actuel et l'exigence de payer le juste droit. La Cog 2013-2017 illustre cette tendance en intégrant comme objectif prioritaire l'amélioration du pilotage du contrôle et de la lutte contre la fraude. »

La CNAF consciente de l'importance de notre mission a mis en place les mesures suivantes dans un but d'uniformisation des pratiques :

- *Professionnalisation du parcours de formation (défini nationalement depuis 2009) ainsi qu'à celle de bénéficier d'un agrément et d'une carte professionnelle ;*
- *Le rapport NIMS avec la liquidation de certains items ;*
- *Le datamining, qui est un programme d'évaluation nationale des risques allocataires. De cette évaluation découle un profil de risque et un ciblage du public qui sont mesurés en pourcentage de risque. Dans les faits, un point très négatif en résulte, un ciblage renforcé des quartiers dit « sensibles » qui met en difficultés les contrôleurs y exerçant ;*
- *Demande de réalisation de 20 % de contrôle au guichet pour atteindre les objectifs nationaux ;*
- *La prise en charge de la gestion de la Prime d'Activité (PPA) par les CAF depuis le 01/01/2016 est une nouvelle mission de contrôle.*

Ces lourds changements ont été acceptés par l'ensemble des contrôleurs, pour quelle contrepartie ?

Des nouveaux chantiers sont en cours :

- *La généralisation du protocole harmonisant les pratiques d'investigation ;*
- *Une réflexion est menée sur l'élaboration d'un avis de passage automatisé et d'un processus de gestion des tournées du contrôleur. L'avènement de ces nouvelles pratiques va radicalement transformer le cœur de métier du contrôleur.*

L'étude prospective du 17/02/2016 met également en évidence une rupture d'égalité entre les contrôleurs qui sont rémunérés du niveau 5A à 6.

Au regard de tous ces éléments et du professionnalisme reconnu de notre fonction, il est légitime pour le SNFOCOS de réclamer la généralisation du niveau 6 à tous les contrôleurs ainsi qu'un déroulement de carrière pour les contrôleurs référents déjà niveau 6.

**https://www.change.org/p/ucanss-g%C3%A9n%C3%A9ralisation-du-niveau-6-%C3%A0-tous-les-contr%C3%B4leurs?recruiter=407594999&utm_source=share_petition&utm_medium=copylink*