



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

# La lettre de La Michodière

N°08-2017 – 23 février 2017

Lettre d'information éditée par le SNFOCOS sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S  
Alain Gautron, Directeur Gérant

## L'EUROPE A BESOIN D'AUGMENTATIONS SALARIALES

La Confédération Européenne des Syndicats a lancé sa campagne « L'Europe a besoin d'augmentations salariales » (Our Pay Rise), à Bruxelles le 14 février 2017.

Des syndicalistes européens ont débattu de la nécessité d'augmenter les salaires avec des représentants des employeurs et des gouvernements.

**Retrouvez l'intervention de Jean-Claude Mailly lors de cette conférence.**

Je me félicite que la Confédération Européenne des Syndicats et ses organisations membres mettent en avant l'augmentation générale des salaires dans tous les pays européens.

C'est une double nécessité :

- Répondre à l'attente, partout, des salariés du privé comme du public ;
- Contrarier les politiques néolibérales d'austérité mises en œuvre au plan européen et, à des degrés divers, dans chacun des pays. En particulier il s'agit de remettre en cause le mouvement de financiarisation et de revoir les traités européens.

### **Financiarisation de l'économie : nécessité d'une régulation/réglementation**

De Milton Friedman (école de Chicago), en passant par les reaganomics et le consensus de Washington, puis l'OCDE en 1994, suivie par la Commission européenne on a assisté à une dérégulation à marche forcée conduisant à la crise de 2008. Ce néolibéralisme s'est traduit par une financiarisation accrue de l'Economie.

Deux chiffres :

- Entre 1970 et 2013, dans l'Union Européenne, la part de l'EBE ne finançant pas l'investissement productif a évolué comme le taux de chômage et le taux moyen d'investissement a perdu 1/3 de sa valeur.
- Le ratio obligations/PIB (France, Allemagne, Italie, Espagne) inférieur à 50% en 1990 a été multiplié par 4 en 2015. Cette financiarisation dérégulée est le problème essentiel.

## SOMMAIRE

### Pages 1 et 2

L'Europe a besoin  
d'augmentations salariales

### Page 2

Concilier vie personnelle  
et vie professionnelle

### Pages 3 et 4

Café Social « Droit à la  
déconnexion : un pied  
dans la porte pour  
interroger l'organisation  
du travail »

### Page 5

Dossier statut cadre « un  
tableau plein de  
contrastes » dans la  
dernière lettre de FO-  
Cadres

### Pages 5 et 6

Quand une convention  
collective est moins  
avantageuse que le code  
du travail

### Page 6

Santé au travail : brève  
Liaisons Sociales

Les dirigeants et les salariés deviennent les agents des actionnaires. Or l'entreprise n'est pas une donnée juridique. Un actionnaire n'est propriétaire que de ses actions.

### Réviser les traités

Je pense en particulier au Pacte de stabilité et de croissance et au pacte budgétaire européen. Ils contribuent à inscrire dans le marbre une logique d'austérité économique et sociale se traduisant par une réduction des dépenses publiques et sociales, un allègement du coût du travail (dumping social et fiscal) un accroissement de la précarité dans l'emploi et les rémunérations.

Au plan salarial il y a une déconnexion entre l'évolution des salaires et des gains de productivité, la part des salaires dans la valeur ajoutée a diminué au bénéfice des profits. Et quand elle se rétablit un peu, ce n'est pas au détriment des dividendes mais de l'autofinancement, c'est-à-dire de l'investissement. Les inégalités se sont accrues (explosion de la rémunération des cadres dirigeants, flexibilité de rémunérations, AI/AG, maintien inégalités hommes/femmes, travail détaché, mini jobs notamment).

En zone euro la baisse du coût du travail constitue une dévaluation interne.

### Face à cela la hausse des salaires est une réponse économique, sociale et démocratique

Au plan économique, c'est un soutien de la consommation et de l'activité.

Au plan social on revient dans une logique de progrès et on rétablit une confiance. Complémentairement cela participe d'une meilleure répartition des richesses et accroît les recettes des régimes sociaux. Au passage, il faut rappeler que la bonne revendication c'est l'inflation plus les gains de productivité.

Au plan démocratique, c'est un instrument qui permet de lutter contre la montée des mouvements que je qualifie de rejet de l'autre.

Il faut mettre en application la revendication : à travail égal, salaire égal. Cela vaut aussi pour l'égalité homme/femme et les jeunes.

Deux instruments sont indispensables :

- L'existence de salaires minima dont l'objectif, pour FO, est d'atteindre 80% du salaire médian ;
- La liberté de négociation, ce qui exclut que tout soit renvoyé au niveau de l'entreprise.

---

## CONCILIER VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

De nombreux commentaires ont été déposés sur le site dédié depuis un peu plus d'une semaine, n'hésitez pas à venir y commenter la partie « **Concilier vie personnelle et professionnelle** » de notre plateforme revendicative **jusqu'au 13 mars prochain**.

**A la question comment feriez-vous évoluer vos conditions de travail pour préserver votre vie personnelle**, les internautes proposent dans une grosse proportion le recours au télétravail et la mise en place du droit à la déconnexion (coupure des serveurs en dehors des heures de travail). **Pour l'amélioration de leur bien-être au travail**, les solutions avancées sont diverses : accès à une salle de sport, à un espace de détente ou de pause agréable, faire une évaluation de la charge de travail de chaque poste.

**[Cliquer ici pour participer à la 2ème phase de commentaires de notre plateforme](#)**

# CAFE SOCIAL « DROIT A LA DECONNEXION : UN PIED DANS LA PORTE POUR INTERROGER L'ORGANISATION DU TRAVAIL »

Karine Gillard, du SNFOCOS, a assisté le 1er février 2017 au **Café Social organisé par Miroir Social sur le droit à la déconnexion**.

L'occasion pour le SNFOCOS de faire un point sur ce droit (aspect juridique et exemples d'accords déjà mis en œuvre) tout en relatant les échanges de cette matinée.

3 intervenants étaient conviés par les organisateurs de ce café social :

- Jean-Claude Delgènes, fondateur du Cabinet Technologia (JCD)
- Samuel Gaillard, avocat spécialisé en défense collective et individuelle des salariés (SG)
- Bernard Fauré, manager des risques numériques (BF)

L'occasion pour eux de nous présenter les implications de ce nouveau droit pour les salariés et sa mise en œuvre concrète au sein des entreprises non sans rappeler son origine.

Petit rappel préalable : ce droit à la déconnexion a été instauré par **l'article 55 de la loi travail** et est en application depuis le 1er janvier dernier. Concrètement depuis le 1er janvier 2017, les entreprises doivent engager une négociation concernant le droit à la déconnexion de leurs salariés. Ce droit s'appliquera à tous les salariés dans les entreprises de plus de 50 salariés.

**Article L2242-8 du code du travail** stipule désormais que :

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur : (alinéa 7)

Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Selon Jean-Claude Delgènes, le droit à la déconnexion protège le salarié de l'hyperconnexion, facteur de risques psychosociaux. Il ne se comprend que si on comprend la montée de l'épuisement professionnel. Il répond à l'exigence

d'une meilleure reconnaissance des maladies professionnelles et serait une contrepartie à la non reconnaissance du burn out.

Le développement de l'usage des outils numériques dans le monde professionnel a bouleversé le travail. Les modes de communication permettent d'être connecté en permanence et l'individu joignable à tout moment.

Aujourd'hui le travail est partout. 23 % des cadres disent ne jamais se déconnecter pendant leurs congés selon une étude APEC. 49% des cadres travaillent le soir.

Ce droit à la déconnexion, ce nouveau droit dont la France est le premier pays en Europe à se doter, va permettre de réguler cette situation. Il va sans aucun doute être accompagné par une jurisprudence qui étendra cette pratique de la déconnexion à l'ensemble des salariés.

Selon Jean-Claude Delgènes **demain la règle sera la déconnexion**.

Il faut ainsi assurer le respect de l'équilibre vie privée - vie professionnelle.

Comment mettre en place cette déconnexion ? En négociant des accords, en faisant de l'information sur les risques du surinvestissement, en exigeant l'exemplarité.

Bernard Fauré croit également qu'expliquer les risques des usages c'est rendre les gens vigilants et avisés, et c'est leur donner des réflexes. Tout passe par la sensibilisation des acteurs à l'impact que les TIC ont sur eux.

Pour Samuel Gaillard le droit à la déconnexion peut mettre fin à des situations d'abus, même si aujourd'hui aucune sanction n'est prévue par la loi.

Il alerte sur le fait que pour appliquer ce droit il faut quasiment faire du cas par cas, qu'il faut donc aussi en amont engager une réflexion sur la charge de travail.

Ce droit à la déconnexion s'applique aussi aux salariés au **forfait jours** (le forfait jours nous vous le rappelons rémunèrent des salariés, essentiellement des cadres, sur la base d'un nombre de jours travaillés sur l'année sans décompte du temps de travail, qui disposent d'une grande liberté pour organiser leur emploi du temps).

Ce droit concerne tous les salariés, y compris ceux concernés par le télétravail qui ont tous besoin de pédagogie pour qu'il puisse être exercé.

Pour la mise en place de ce droit, la **pédagogie est donc nécessaire** et privilégiée, cependant il est aussi utile de prévoir pour la négociation au sein de l'entreprise, **des audits sur la charge de travail, sur les flux informatiques de connexion**. Il faut s'aider d'outils d'enquête et de sondage, se faire accompagner par un expert, recenser un recueil de pratiques (chez les forfaits jours notamment), apporter des préconisations concrètes à la négociation qui doivent être souples (on ne peut pas appliquer les mêmes contraintes à tous les salariés).

Selon Samuel Gaillard il faut que les représentants du personnel aient une approche pragmatique qui élargisse la question de la charge de travail à celle du droit à la déconnexion. Et si pas d'accord il faut à minima prévoir l'élaboration d'une charte.

**Enfin rappelons que conformément à ce que le SNFOCOS préconise sur sa plateforme revendicative, Jean-Claude Delgènes rappelle que la déconnexion ne doit en aucun cas devenir un devoir**, ce qui serait très dangereux pour le salarié qui pourrait se voir opposer un motif de licenciement en cas de manquement.

De nombreux échanges ont eu lieu dans la salle suite à l'intervention des 3 invités :

Notamment sur la **question de la charge de travail** et son évaluation qui peut s'avérer difficile du fait qu'elle ne correspond plus aujourd'hui au temps de travail (par des entretiens annuels individuels), sur le sens du travail (perte de sens), sur la culture du présentisme (engendrée par la précarité virtuelle, la peur du déclassement) et les catastrophes humaines et sur la santé que cela engendre (sur la sécurité informatique liée à l'utilisation des outils personnels des salariés), sur la régulation entre vie privée et vie professionnelle.

**Pour conclure :**

**Le droit à la déconnexion est une avancée**, il permet de mettre des gardes fous, il doit faire l'objet d'accords dans les entreprises, à défaut une charte, il doit exister aussi pour les forfaits jours, il est indissociable d'une prise en compte de la charge de travail quasiment au cas par cas, doit être accompagné par un travail pédagogique, ne peut pas être assorti de mesures contraignantes, les Institutions représentatives du personnel, **les organisations syndicales doivent s'emparer de ce sujet, pour qu'il devienne une réalité.**

Selon Jean-Claude Delgènes : **un droit qui ne s'applique pas disparaît.**

Pour sa mise en place quelques pistes ont été évoquées :

- Fixer des horaires après lesquels il est interdit de consulter et de répondre aux emails (heures de repas, week-end, après 22h00)
- Laisser en entreprises les moyens de connexion
- Couper les serveurs à partir de 22 h
- Insérer une signature électronique dans les messages indiquant par exemple que ce message n'exige pas de réponse immédiate
- Journée mail-off : verrouillage des échanges, fermeture des serveurs soirs et WE (ces mesures sont cependant difficilement applicables au sein d'entreprises internationales)

Enfin voici quelques exemples de mesures d'accords existants :

#### **Accord Syntec**

Obligation de déconnexion dont l'employeur doit assurer le suivi pendant les durées minimales de repos du salarié.

#### **Accord Volkswagen**

Serveurs coupés entre 18h15 et 7 h00 le lendemain matin.

#### **Accord Michelin**

Contrôle des connexions à distance pour ses cadres autonomes itinérants entre 21h00 et 7h00 du matin et du vendredi 21h00 au lundi 7h00.

Emission d'une alerte au-delà de 5 connexions à distance.

#### **Accord Orange**

Préconise à ses salariés de prévoir des temps de non-utilisation de la messagerie électronique, notamment lors des réunions pour faciliter la concentration.

Tout salarié peut demander un bilan de son utilisation des outils numériques, tout manager pourra en demander un collectif pour son équipe.

**Karine Gillard, chargée de mission au SNFOCOS**

**[Voir également le compte-rendu mis en ligne par Miroir Social](#)**



## AGENDA

**23 février**  
INC Convention  
d'objectifs et de  
gestion de  
l'UCANSS 2017-  
2020

**7 mars**  
Bureau National

**8 mars**  
CPP SNFOCOS  
ACERC

**21 mars**  
CPP SNFOCOS  
Encadrement

CPP SNFOCOS  
Retraités

# DOSSIER STATUT CADRE « UN TABLEAU PLEIN DE CONTRASTES » DANS LA DERNIER LETTRE DE FO-CADRES

[A lire](#) dans la lettre trimestrielle de FO-Cadres parue en janvier



## MOBILISATION

Le SNFOCOS appelle les cadres de la Sécurité Sociale à la **grève et aux manifestations, le 7 mars prochain**, pour la défense de la Sécu, aux côtés des hospitaliers, de l'action sociale, de pôle emploi et des services publics de santé

## QUAND UNE CONVENTION COLLECTIVE EST MOINS AVANTAGEUSE QUE LE CODE DU TRAVAIL

Que prévoit la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de Sécurité Sociale dans son article 55 relatif aux licenciements :

« Outre le délai congé, tout agent licencié, pour quelque cause que ce soit, à l'exclusion des cas prévus aux articles 48, 56 et 58, aura droit à une indemnité égale à la moitié du dernier traitement mensuel par année d'ancienneté dans les organismes, telle que cette ancienneté est déterminée par l'article 30 de la présente Convention, avec un maximum de treize mois. »

Que prévoit le code du travail dans ses Articles R1234-2 et R1234-4 :

« L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté. »

« Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- 1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- 2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée

au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

Prenons un cadre avec une rémunération mensuelle de 3.000,00€ brut et ayant 30 ans d'ancienneté.

Selon le code du travail son indemnité de licenciement s'élèverait à :

- 1/12ème de la rémunération brute annuelle = 3.000,00€ X 14mois / 12 =3.500,00€
- 3.500,00€ / 5 X 30ans = 21.000,00€
- 3.500,00€ X (2 / 15) X 20ans = 9.333,33€
- soit une indemnité total de licenciement de 21.000,00€ + 9.333,33€ = 30.333,33€

La convention collective lui octroi quant à elle :

- 3.000,00€ / 2 X 30ans = 45.000,00€
- mais ce cadre ayant plus de 26 ans d'ancienneté, son indemnité de licenciement est limitée à 13 mois du dernier traitement mensuel soit 3.000,00€ X 13mois = 39.000,00€

Tout va bien ! La convention collective est plus généreuse que le code du travail !

Prenons ce même cadre, mais licencié après 38 ans d'ancienneté.

Selon le code du travail son indemnité de licenciement s'élèverait à :

- 1/12ème de la rémunération brute annuelle =  $3.000,00\text{€} \times 14\text{mois} / 12 = 3.500,00\text{€}$
- $3.500,00\text{€} / 5 \times 38\text{ans} = 26.600,00\text{€}$
- $3.500,00\text{€} \times (2 / 15) \times 28\text{ans} = 13.066,67\text{€}$
- soit une indemnité total de licenciement de  $26.600,00\text{€} + 13.066,67\text{€} = 39.666,67\text{€}$

La convention collective lui octroie quant à elle :

- $3.000,00\text{€} / 2 \times 38\text{ans} = 57.000,00\text{€}$
- mais ce cadre ayant toujours plus de 26 ans d'ancienneté, son indemnité de licenciement est

toujours limitée à 13 mois du dernier traitement mensuel soit  $3.000,00\text{€} \times 13\text{mois} = 39.000,00\text{€}$

Et la différence s'accroît avec chaque mois d'ancienneté supplémentaire, l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail continuant d'évoluer alors que celle prévue par la convention collective reste désespérément bloquée à 13 mois !!

Conclusion : si vous êtes licencié après plus de 37 ans d'ancienneté, exigez l'indemnité de licenciement légale !!

**Bruno Boitier, adhérent au SNFOCOS**

---

## SANTE AU TRAVAIL : BREVE LIAISONS SOCIALES (17-02-2017)

### Le télétravail peut nuire à la santé, selon l'OIT et Eurofound

Selon un rapport publié le 15 février, rédigé conjointement par l'OIT et Eurofound, le télétravail peut « induire un allongement de la durée du travail, créer un chevauchement entre le travail salarié et la vie privée et entraîner une intensification du travail ». Le rapport fait une distinction entre les télétravailleurs à domicile et les travailleurs « très mobiles », qui utilisent les nouveaux moyens de communication. Ainsi « 41 % des employés très mobiles font état de niveaux élevés de stress, comparés à 25 % chez ceux qui travaillent tout le temps au bureau » indique l'étude. En outre, 42 % des personnes travaillant en permanence à domicile et 42 % des télétravailleurs très mobiles déclarent se réveiller plusieurs fois par nuit, alors qu'ils ne sont que 29 % chez les personnes employées sur leur lieu de travail. « L'équilibre idéal semble être deux à trois jours de travail à domicile » a déclaré l'un des co-auteurs de l'étude lors d'une conférence de presse. Le rapport préconise, par ailleurs, un droit à déconnexion, en citant en exemple la France et l'Allemagne.

**[Voir à ce sujet l'article d'Evelyne Salamero de FO-Hebdo : Le Télétravail, notre meilleur ennemi ?](#)**

---

## NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR  
LES RESEAUX  
SOCIAUX



NOS PHOTOS  
SONT SUR [FLICKR](#)