



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

# La lettre de La Michodière

N°12-2017 – 23 mars 2017

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

## UN DANGER D'ABANDON DE LA REPUBLIQUE SOCIALE

### EDITO FO DE JEAN-CLAUDE MAILLY DU 22 MARS

La question de l'inversion de la hiérarchie des normes était au cœur de notre contestation de la loi Travail. Rappelons qu'elle consiste à écarter le niveau national de négociation (la branche) pour tout renvoyer à l'entreprise, conduisant ainsi à porter atteinte à l'égalité minimale de droits et dérégulant le système de négociation collective.

Pendant le conflit, nous avons maintes fois expliqué que le gouvernement la mettait en place pour le temps de travail, ouvrant ainsi une forte brèche que d'autres élargiraient.

Quand on examine les déclarations de certains candidats à la présidentielle, on constate que nous avons – malheureusement serait-on tenté de dire – raison. Ils veulent en effet aller plus loin que la loi Travail.

Remettre en cause la branche comme niveau de négociation, casser les conventions collectives nationales puis les statuts dans le public relève du pur capitalisme libéral, sans cache-sexe social.

Il ne s'agit pas pour FO de s'impliquer dans la campagne présidentielle.

C'est d'ailleurs pour cela que nous avons rappelé nos analyses, positions et revendications. Il est cependant de notre devoir d'alerter sur ce danger d'abandon de la république sociale.

On ne contraint pas la liberté de négociation à tous les niveaux. De la même manière que nous sommes attachés en permanence à la solidarité, au rejet du racisme, de la xénophobie et de l'antisémitisme, nous sommes aussi des partisans de la liberté, de l'égalité, de la fraternité et de la laïcité.

**Jean-Claude Mailly, Secrétaire Général de FO**

## SOMMAIRE

### Page 1 :

Edito JCM : Un danger d'abandon de la République Sociale

### Page 2 :

Commission professionnelle permanente des ACERC

### Page 3 :

Brève : Concertation sur le télétravail  
Analyse et revendications prioritaires de FO

Sécurité Sociale  
Branche Famille

### Page 4 :

Résultats de la soumission à commentaires : concilier vie

personnelle et vie professionnelle

Brève : Syndicat

### Page 5 :

Jurisprudence

## COMMISSION PROFESSIONNELLE PERMANENTE DES ACERC

Depuis quelques temps, le terme ACERC (Agents des Corps Extérieurs de Recouvrement et de Contrôle) de notre Commission Professionnelle Permanente (CPP), est utilisé par des tiers (association, ...). Aussi, il est utile de faire le présent rappel :

La CPP des ACERC fait partie intégrante du Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux (SNFOCOS). Nos délibérations et actions sont entérinées par notre Bureau National.

Pour mémoire, je vous rappelle en ce sens que le rôle d'un syndicat est d'assurer :

- la défense collective et individuelle des intérêts des salariés, au niveau national et à l'échelle de l'entreprise.
- un rôle de communication important au sein de l'entreprise, par le biais de ses délégués, en transmettant aux salariés les informations obtenues lors des réunions des organes paritaires divers ou encore en informant les salariés sur leurs droits individuels.

En outre, en cas de conflit avec l'employeur, un syndicat défend les intérêts des salariés auprès des directions et peut engager toutes sortes d'actions de protestation (grèves, manifestations, pétitions...). Dans les cas de conflits individuels, il peut accompagner les salariés à des entretiens, défendre leurs intérêts auprès des instances hiérarchiques, les soutenir en cas de litiges débouchant sur une procédure judiciaire.

Un syndicat est aussi l'acteur du dialogue social entre l'État, les employeurs et les salariés. En effet, les syndicats reconnus comme représentatifs dans leur secteur d'activité peuvent signer avec l'État ou le patronat des conventions collectives qui règlent les conditions de travail pour l'ensemble des salariés.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a notamment instauré de nouvelles règles concernant la validité des accords collectifs et la négociation collective dans les petites et moyennes entreprises.

Les syndicats assument aussi un rôle de gestionnaire d'organismes fondamentaux pour la vie des salariés. C'est ce qu'on appelle le paritarisme : à parité avec les organisations patronales, ils gèrent ainsi les caisses nationales d'assurance maladie, de retraite, d'allocations familiales et d'indemnisation des chômeurs.

La loi Rebsamen relative au dialogue social et à l'emploi qui a été publiée au JO le 18 août 2015 entend moderniser le dialogue social en :

- instaurant des commissions régionales dans les TPE,
- mettant en place la DUP,
- créant le compte personnel d'activité et la pénibilité.

Dans ces conditions, les associations ou autres organisations non syndiquées, toutes louables qu'elles soient, n'ont donc pas les compétences pour se substituer à un syndicat.

Il y a lieu de noter également que grâce à la CPP des ACERC, nous avons obtenu des avancées importantes pour les inspecteurs du recouvrement (déroulement de carrière, article 32, ... : voir précédentes éditions de la LM).

A ce jour, nous avons de nombreux dossiers en cours pour la défense des intérêts des inspecteurs du recouvrement, des contrôleurs du recouvrement et des contrôleurs CAF dont notamment un vrai déroulement de carrière pour ces catégories professionnelles.

**Patrick SCHUSTER**

**Secrétaire de la CPP des ACERC.**

## BREVE : CONCERTATION SUR LE TELETRAVAIL

### AGENDA

Pour information, le Commissariat à l'égalité des territoires a mis en ligne le 21 mars le site internet :

[www.teletravailler.fr](http://www.teletravailler.fr)

Patronat et syndicats ont entamé le 6 mars la concertation prévue par la loi Travail. Elle débute avec 6 mois de retard. Son objet : faire un état des lieux du télétravail branche par branche d'ici au 9 mai. Les interlocuteurs sociaux décideront ensuite s'ils ouvrent une négociation en vue d'un accord interprofessionnel, ce que souhaite FO.

**28 mars**  
Délégation Régionale  
Ile de France  
SNFOCOS

**29 mars**  
INC Branche Famille

**31 mars**  
Commission de suivi  
des CCN dans les  
ARS

## EXTRAIT DES ANALYSES ET REVENDEICATIONS PRIORITAIRES DE FORCE OUVRIERE :

### SECURITE SOCIALE – BRANCHE FAMILLE

**Défendre le financement de la branche famille en remplaçant la cotisation sociale au centre du financement de la branche.**

Revenir sur l'annonce de la suppression de la totalité des cotisations patronales familiales acquittées par les employeurs dans le cadre du pacte de responsabilité.

Ne pas remplacer les cotisations familiales patronales par la CSG, qui reviendrait à faire peser sur les salariés et les contribuables le poids financier.

**Garantir la volonté de privilégier une conciliation vie professionnelle et vie familiale en développant des moyens financiers et humains cohérents.**

Favoriser le développement des solutions d'accueil individuelles et collectives en déployant des solutions financières de grande envergure afin d'atteindre le nombre de places suffisantes (250 000).

Rétablir le financement des prestations permettant aux parents la liberté de choisir un mode de garde adéquat.

Rétablir les allocations familiales sans conditions de ressources.

Abroger la réforme des rythmes scolaires.  
– Stopper le financement par la branche famille de cette réforme qui a été imposée à la branche  
– Revenir sur les modes d'encadrement moins laxistes

pour cet accueil  
– Rester vigilant, pour le moins, à ce qu'ils ne soient pas appliqués dans les accueils périscolaires.

**Réaffirmer la branche famille dans son cœur de métier : l'action sociale.**

**Clarifier les missions de la branche famille dans sa politique générale, son environnement et ses missions proprement dites.**

**Lutter contre les effets du numérique dans la branche famille.**

Ne pas ajouter à une fracture numérique une fracture sociale.

Stopper le phénomène du « 100 % dématérialisé » instauré par la CNAF qui exclut 15 à 20 % des allocataires subissant un illettrisme et une fracture d'usage accompagnée d'une rupture culturelle et cognitive.

**L'évolution des prestations.**

S'opposer à la fusion des minima sociaux par seul souci de « simplification », l'ensemble des prestations sociales existantes ayant pour objectif de réduire la charge financière que représente la protection contre divers risques (santé, handicap, vieillesse, maternité, etc.)

## RESULTATS DE LA SOUMISSION A COMMENTAIRES : CONCILIER VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Du **14 février au 14 mars dernier**, le SNFOCOS a soumis à commentaires la 2<sup>ème</sup> partie de sa plateforme revendicative.

L'occasion pour les cadres de la Sécurité sociale de consulter les revendications du SNFOCOS sur le sujet mais également de répondre à 3 questions après avoir renseigné quelques éléments de leur profil :

- **Comment feriez-vous évoluer vos conditions de travail pour préserver votre vie personnelle ?**
- **Que proposeriez-vous pour améliorer votre bien-être au travail ?**
- **Quel autre commentaire souhaitez-vous faire ?**

Plus de 150 personnes ont participé à cette seconde phase.

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** (une journée par semaine par exemple) et la mise en place du **droit à la déconnexion** (coupure des serveurs en dehors des heures de travail).

La **réduction du temps de travail** est une solution envisagée dans une moindre mesure. Tout comme le recours à **plus d'effectifs** pour **réduire la charge de travail** de chacun. La suppression des réunions tardives mais aussi l'aménagement d'horaires variables sont des pistes évoquées par les internautes.

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, cours de yoga collectif.

Enfin la nécessité de faire une **évaluation de la charge de travail** de chaque poste ressort d'une majorité de commentaires.

Encore merci à toutes les personnes qui ont pris le temps de déposer leurs commentaires.

Le SNFOCOS sera attentif à toutes les propositions apportées via les commentaires à sa plateforme revendicative et en fera une analyse complète une fois l'opération de soumission à commentaires terminée.

**La phase 3 « Défendre un Management porteur de valeurs est en cours », n'hésitez pas à participer !**

---

### BREVE : SYNDICAT

#### Etude de la DARES publiée le 7 mars : la moitié des salariés syndiqués se déclarent comme de « simples adhérents » en 2013

En 2013, 11,6 % des salariés âgés de 18 à 65 ans déclarent adhérer à une organisation syndicale, 30,4 % d'entre eux participent régulièrement aux activités de leur syndicat, alors qu'un peu plus de 50% n'y ont jamais pris part ou très rarement. C'est ce que constate [une étude sur l'engagement des salariés syndiqués](#) en 2013 rendue publique le 7 mars.

# JURISPRUDENCE :

## ATTRIBUTIONS SUPPLETIVES DES DELEGUES DU PERSONNEL UN SUPPLEANT NE PEUT ETRE DESIGNE EN TANT QUE SECRETAIRE DU CHSCT

(Liaisons sociales quotidien dossier N°50/2017)

Cass. Soc, 22 février 2017, n°15-23.571 FS-PB

*Il résulte de l'application des articles L2313-16, L2314-30 et R.4614-1 du Code du travail qu'en cas d'absence du CHSCT, seul un délégué du personnel titulaire peut exercer les missions dévolues au secrétaire de l'institution.*

Selon l'article L.2313-16 du Code du travail, **en l'absence de CHSCT** dans un établissement d'au moins 50 salariés (en raison d'une carence de candidats par exemple), ce sont les **délégués du personnel** qui exercent les missions attribuées au **CHSCT**, avec les mêmes moyens et les mêmes obligations que celui-ci.

Un **délégué** du personnel devra donc être **désigné** pour assurer la mission de **secrétaire du CHSCT**, lequel en temps normal doit être choisi « parmi les représentants du personnel au sein de ce comité » (C.trav., art.R.4614-1). Ce secrétaire doit-il obligatoirement être choisi parmi les délégués du personnel titulaires ou peut-il s'agir indifféremment d'un délégué du personnel suppléant ?

Par le présent arrêt, la **Cour de cassation impose** de choisir le secrétaire **parmi les titulaires**. En application des règles de suppléance habituelles (C.trav.,art.L.2314-30), les délégués du personnel suppléants ne peuvent en effet exercer les attributions supplétives du CHSCT qu'en remplacement du délégué titulaire absent.

---

## NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS  
SUR  
LES RESEAUX  
SOCIAUX



NOS PHOTOS  
SONT SUR  
[FLICKR](#)