



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de La Michodière

N°28-2017 – 7 septembre 2017

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



CONFÉDÉRATION DÉCLARATION DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE CONFÉDÉRALE DU 4 SEPTEMBRE 2017

Les ordonnances sur le Code du travail ont été rendues publiques par le gouvernement.

La commission exécutive souligne le travail réalisé par la confédération depuis trois mois en application du réformisme militant qui se traduit par l'obtention de certaines garanties et le blocage de nombreuses dispositions.

A contrario, nombre d'éléments constituent aujourd'hui une régression sociale et sont en tant que tels inacceptables, ce qui explique notamment que dans les consultations officielles et obligatoires qui seront organisées, FO votera contre, et ce d'autant qu'à la lecture des textes d'autres éléments négatifs apparaissent.

Par ailleurs la commission exécutive considère qu'il faut d'ores et déjà examiner les possibilités de recours juridiques et estime qu'il est important que les confédérations syndicales puissent échanger rapidement entre elles sur la situation.

Elle demande au Bureau Confédéral d'examiner toute initiative permettant de développer les positions FO.

Adoptée : 28 pour ; 5 contre.

SOMMAIRE

Page 1:
Déclaration de la commission exécutive confédérale du 4 septembre 2017

Pages 2 à 3 :
Réforme du code du travail : à l'heure du bilan – article FO hebdo

Page 3 :
RSI – La garantie de nos emplois est impérative

Page 4 :
Réorganisation des réseaux de la Sécu : les salariés protégés jusqu'en 2022

Pages 5 à 6 :
Avis du CESE sur les discriminations syndicales

Page 6 :
Jackpot pour les actionnaires !

Page 7 :
Actualités et agenda

Page 8 :
Publi-reportage Burn-out-Harmonie Mutuelle

FORCE OUVRIÈRE

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL : À L'HEURE DU BILAN

([article FO Hebdo du 5 septembre 2017 – Evelyne Salamero](#))



Le gouvernement a dévoilé le 31 août les cinq ordonnances réformant le Code du travail. La confédération FO a fait une première analyse du résultat de trois mois de rapport de forces et de combat syndical.

La tenue d'une véritable concertation – à l'inverse de la loi Travail de 2016 – constituait un préalable pour FO ; celle-ci s'est achevée jeudi dernier avec la présentation, par le Premier ministre et la ministre du Travail, de leurs ordonnances. Dans une première réaction, la confédération a distingué ce qu'elle avait réussi à obtenir, ce qu'elle avait réussi à éviter et ce à quoi elle demeurait opposée.

Dans cette dernière catégorie, elle considère notamment que le barème en cas de dommages et intérêts pour licenciement abusif est dans son principe contestable et insuffisant, bien qu'elle ait obtenu un meilleur plancher que celui prévu au départ, ainsi qu'une augmentation du nombre de cas où le juge pourra déroger au plafond (en cas de violation de liberté fondamentale, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'égalité professionnelle...) et par ailleurs une augmentation de l'indemnité légale de licenciement de 25 %.

La confédération est aussi en désaccord avec le droit à l'erreur accordé à l'employeur quand il rédige la motivation d'un licenciement. En cas de vice de forme, la sanction ne pourra excéder un mois de dommages et intérêts.

FO conteste aussi la possibilité pour l'employeur d'éviter les élections de délégués du personnel dans les entreprises de 11 à 20 salariés.

Autre désaccord : les entreprises peuvent négocier les primes, comme l'ancienneté et le treizième mois.

Cependant, en l'absence d'accord d'entreprise, c'est l'accord de branche qui s'appliquera.

Ce qui a été obtenu ...

La confédération FO souligne avoir malgré tout réussi à préserver la branche, puisque que le nombre de thèmes de négociation sur lesquels elle prévaut sur l'entreprise passe de six à onze. La négociation de branche continue de primer sur les salaires minima ; les classifications ; l'égalité professionnelle ; la prévoyance ; la période d'essai ; les conditions de la poursuite du contrat de travail entre deux entreprises en cas de vente, fusion, succession... ; la mutualisation des fonds du paritarisme, la mutualisation des fonds de la formation, la durée du travail pour les professions et emplois déterminés comportant des périodes d'inaction.

La régulation des CDD ne se fera pas au niveau de l'entreprise, comme prévu à l'origine, mais au niveau de la branche. FO a également obtenu que les motifs de recours aux CDD et la prime de précarité restent définis par la loi.

L'instauration du CDI de chantier, contesté aussi dans son principe par FO, se négociera également au niveau de la branche et non de l'entreprise comme, là aussi, prévu à l'origine.

Quatre autres thèmes peuvent aussi être verrouillés par la branche si elle le stipule expressément, dont deux à la demande de FO : l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical, et l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Les deux autres thèmes sont les primes pour travaux dangereux ou insalubres et la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Enfin, la confédération se félicite d'avoir obtenu le principe d'accords types de branche pour les TPE-PME.

...Et ce qui a été évité

D'autres points ont pu être évités, indique la confédération. Le délai pour recourir aux prud'hommes en cas de licenciement est réduit de deux ans à un an et non à six mois, comme souhaité par le gouvernement.

La possibilité pour l'employeur de négocier sans syndicat concerne les entreprises de moins de 50 salariés et non

celles de moins de 300, comme le voulait le patronat. Le seuil de déclenchement d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) reste de dix salariés et ne passe pas à trente.

En revanche, la possibilité pour les entreprises de faire des ruptures conventionnelles collectives via des départs volontaires en dehors d'un plan social, par accord homologué par l'administration, est encore en train d'être analysée par le service juridique de la confédération. Peut-être un désaccord de plus à venir...

ORGANISMES



RSI

LA GARANTIE DE NOS EMPLOIS EST IMPÉRATIVE !

Pour FO, les seules garanties qui vaudront seront celles inscrites dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018.

A défaut, les promesses de zéro licenciement, d'absence de mobilité géographique imposée, de transfert des contrats de travail et de conventions collectives resteront source d'inquiétudes.

Nous demandons :

- des garanties explicitées dans la loi ;
- des accords d'accompagnement clairs et précis ;
- des assurances pour que chaque agent retrouve une mission correspondant à ses capacités et à ses souhaits.

Pas un seul salarié ne doit faire les frais de la gestion calamiteuse du RSI conduisant à sa disparition !

**LE SNFOCOS EST TOTALEMENT MOBILISÉ POUR CETTE DÉFENSE ET MULTIPLIE LES CONTACTS AVEC LES
AUTORITÉS EN CHARGE DE CE DOSSIER**

**NOUS SERONS PRÉSENTS AU QUOTIDIEN AUPRÈS DE CHAQUE SALARIÉ POUR
L'ÉCOUTER ET LE CONSEILLER**

B. Bouzid et JP. Souques du SNFOCOS



SÉCURITÉ SOCIALE

RÉORGANISATION DES RÉSEAUX DE LA SÉCU : LES SALARIÉS PROTÉGÉS JUSQU'EN 2022

Individuellement sur le terrain et collectivement en signant des accords, le SNFOCOS assure sa mission principale : protéger les salariés de la Sécurité sociale.

En demandant l'ouverture anticipée d'une négociation pour proroger l'accord de décembre 2013 assurant des garanties conventionnelles aux personnels lors de restructurations, le SNFOCOS a voulu se prémunir de toute mauvaise surprise lorsque la durée de ce protocole devait prendre fin en décembre 2018. Car le contexte est pour le moins tendu et les salariés de la Sécurité sociale scrutés à la loupe et critiqués à la louche par la Cour des Comptes ou nos tutelles.

Pensez donc, des salariés qu'on ne peut pas licencier s'ils refusent une mutation géographique quand leur mission a disparu suite à une mutualisation ou que leur organisme a disparu suite à une fusion.

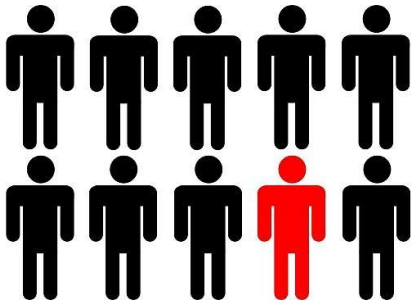
Pire, des salariés à qui on attribue une prime parce qu'ils ont changé d'activité.

De quoi donner des boutons à n'importe quel auditeur de la Cour des Comptes et rendre bien impatients ceux qui s'imaginaient pouvoir si facilement réduire le réseau de la sécurité sociale sur le territoire de notre République.

Ce mardi 5 septembre 2017 Force Ouvrière a donc signé, après seulement deux séances de négociations, un avenant au protocole d'accord du 30 décembre 2013 qui reconduit celui-ci avec toutes ses garanties jusqu'au 31 décembre 2022, soit un an après les futures Conventions d'Objectifs et de Gestion.

C'est aussi grâce à nos demandes que ce protocole a même été enrichi de deux mesures que sont le maintien du niveau de qualification d'une part et la possibilité pour le salarié de se faire accompagner d'un représentant syndical lors de ses entretiens d'autre part.

Eric Gautron, Secrétaire national en charge des ARS, de la politique de communication et de la syndicalisation.
<https://twitter.com/EricGautron>



SYNDICAT

AVIS DU CESE : REPÉRER, PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES - NOTE DE SYNTHÈSE

LES RECOMMANDATIONS DU CESE

Le CESE considère que les atteintes aux droits syndicaux sont essentiellement d'ordre culturel et que les principales actions en matière de prévention et de lutte contre les discriminations doivent tendre à faire évoluer les pratiques des acteurs du dialogue social ainsi que les représentations des relations professionnelles dans l'ensemble de la société.

Pour donner une plus grande visibilité et renforcer la légitimité des représentant.e.s syndicaux.ales.

- Engager une réflexion avec les organisations syndicales d'employeur.euse.s et de salarié.e.s en vue d'améliorer les taux de participation aux élections professionnelles servant la mesure de la représentativité ;
- Organiser des campagnes médiatiques pour valoriser la syndicalisation et l'engagement syndical ;
- Informer les nouveaux.elles salarié.e. sur le dialogue social et la légitimité de l'engagement syndical lors de leur accueil dans l'entreprise ;
- Valoriser l'existence des commissions mixtes paritaires régionales interprofessionnelles en facilitant l'accès aux employeur.euse.s et salarié.e.s de TPE ;
- Inciter les entreprises à intégrer le thème des discriminations syndicales dans leur politique RSE ;
- Informer les créateur.rice.s et repreneur.euse.s d'entreprises, par l'intermédiaire des chambres consulaires, sur l'intérêt d'adhérer à une organisation professionnelle.

Pour intégrer la nécessité de la représentation salariée et du dialogue social dans l'organisation du travail

- Favoriser le dialogue avec l'encadrement de proximité sur les conditions d'exercice de mandat et l'organisation du travail

Pour faciliter l'exercice des mandats et assurer la continuité de la carrière professionnelle des représentant.e.s du personnel

- Etendre l'entretien de début de mandat à l'ensemble des représentant.e.s du personnel quel que soit le nombre d'heures de délégation dont ils.elles disposent ;
- Favoriser les procédures conventionnelles de validation des compétences acquises en cours de mandat ;
- Garantir le maintien des compétences professionnelles pendant la durée du mandat par des actions de formation professionnelles définies dans le cadre d'un accord de GPEC ;
- Promouvoir auprès des entreprises et des opérateur.rice.s de l'évolution professionnelle le référentiel de compétences syndicales issu des travaux conduits par l'AFPA et les partenaires sociaux ;
- Mettre en place dans la fonction publique un véritable dispositif de gestion des parcours et d'accompagnement RH dédié aux agent.e.s qui souhaitent s'investir dans le syndicalisme.

Pour renforcer l'efficacité de la politique pénale en matière de discrimination

- Soutenir les initiatives du ministère de la justice visant à mettre en œuvre le principe européen des sanctions proportionnées, effectives et dissuasives.

Pour améliorer le suivi statistique des discriminations

- Confier au CNIS une mission sur le sujet en y incluant la fonction publique
- Publier régulièrement les statistiques d'autorisations de licenciement des salarié.e.s protégé.e.s ;
- Recenser de manière systématique et complète les contentieux pour discriminations syndicales dans la base des données du ministère de la justice JURICA.

Pour traiter les risques de discrimination dans les entreprises et les branches professionnelles

- Inviter les entreprises à intégrer, dans le bilan social ou la BDES, des indicateurs complémentaires permettant d'apprécier, par tranche d'âges, les rémunérations des salarié.e.s et des mandaté.e.s afin de détecter des écarts sur les évolutions des carrières et de rémunération et d'en rechercher l'origine ;
- Inviter les partenaires sociaux des branches à mettre en place, par une clause spécifique de la convention collective, une procédure de médiation en prévention des contentieux judiciaires.



[Voir l'avis dans son intégralité ainsi que la synthèse](#)

Voir article FO Hebdo « [Militants syndicaux : le choc de la discrimination](#) » du 15 juillet 2017

THÈMES



ÉCONOMIE

JACKPOT POUR LES ACTIONNAIRES !

Les chiffres des gains reversés aux actionnaires des entreprises françaises pour le 2^{ème} trimestre 2017 ont été communiqués fin août. Un nouveau seuil a été franchi : **40,6 milliards de dollars ont été encaissés**. Soit une progression de 6,1 % par rapport à la même période un an plus tôt. Ce serait en France qu'on distribuerait, en volume le plus gros montant de dividendes. SANOFI et BNP PARIBAS figurent dans le classement mondial des 6 plus gros contributeurs aux gains de leurs actionnaires au cours du dernier trimestre. Pour fixer le montant des dividendes, Nicolas Sarkozy avait en 2009 proposé la règle non écrite des trois tiers « *Cela fait bien longtemps que je pense que la règle des trois tiers est une bonne règle. Sur 100 de bénéfices, il devrait en avoir 33 % qui reviennent aux salariés, 33 % qui vont directement dans la poche de l'actionnaire et 33% qui servent à être réinvestis dans l'entreprise* ». Cependant cette règle n'est pas appliquée : **on s'approche aujourd'hui d'une part des bénéfices distribués comprise entre 42 et 44 % !**

AGENDA

12 septembre

Commission permanente professionnelle de l'Encadrement SNFOCOS

Groupe de travail paritaire sur les questions relatives aux agents de direction

13 septembre

Commission permanente professionnelle des ACERC SNFOCOS

14 septembre

Commission de suivi Branche Recouvrement

RPN conditions d'application de l'article 4 du protocole du 18 avril 2012 relatif aux personnels de Mayotte

22 septembre

Commission de suivi des ADD

26 septembre

RPN Travail à distance

Délégation Régionale Ile de France du SNFOCOS

29 septembre

Présentation du rapport annuel de l'UCANSS

L'ACTUALITÉ

JOURNÉE CADRES DU SNFOCOS LE 9 OCTOBRE 2017 A PARIS

N'oubliez pas de retourner votre inscription à snfocos.gillard@gmail.com ou par courrier au SNFOCOS 2 rue de la

Michodière 75002 Paris

Cette journée sera prise en charge au titre de la formation syndicale (CFMS)

Télétravail : Annonce du gouvernement

Les ordonnances réformant le droit du travail dévoilées par le gouvernement la semaine dernière traitent aussi du télétravail. L'ordonnance numéro 3 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail prévoit de faciliter « un droit au télétravail sécurisé, souple, permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle ». Le gouvernement annonce donc sa volonté de développer le télétravail, s'appuyant sur le fait qu'« aujourd'hui 2 salariés sur 3 souhaitent travailler chez eux. Mais le cadre juridique ne permet pas de répondre à cette aspiration de façon sécurisée : 17 % des salariés télétravaillent parfois de manière informelle, sans être couverts juridiquement. Désormais, pour les salariés qui télétravaillent, c'est plus de sécurité avec, par exemple la prise en charge des accidents du travail dans les mêmes conditions que s'ils étaient dans les locaux de l'employeur. »

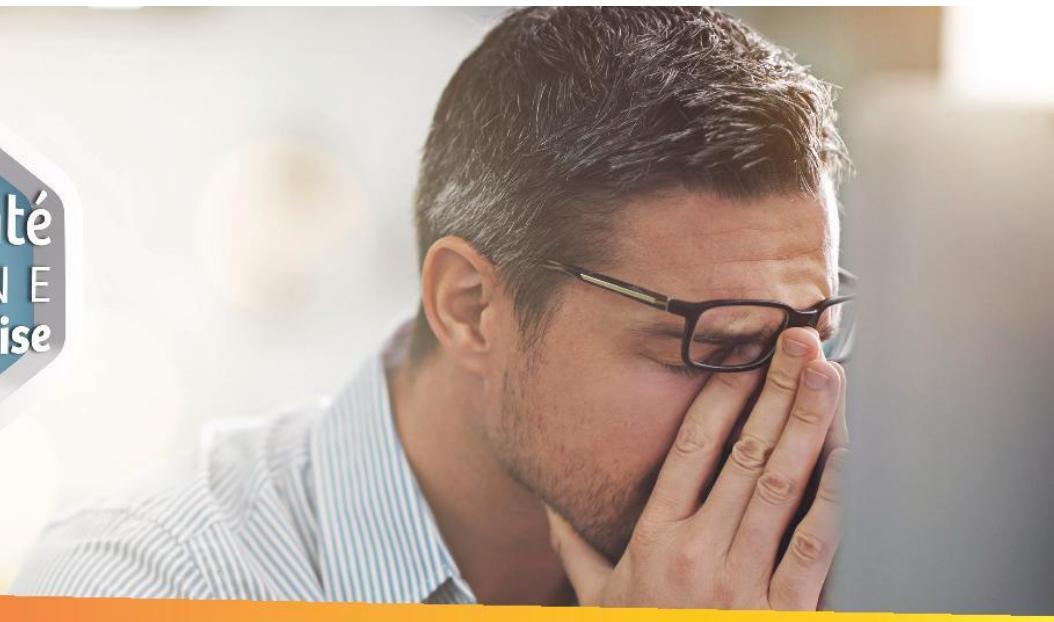
SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

NOS PARTENAIRES





Burn-out : quand le stress et l'excès de travail conduisent à l'épuisement

Excès de travail sur une période prolongée, stress permanent... deux situations qui vont amener l'individu à s'épuiser mentalement et physiquement en essayant d'atteindre l'objectif fixé. C'est le burn-out. Pour autant, l'épuisement professionnel n'est pas une fatalité à condition de réagir à temps. Explications.

Le burn-out : un état d'hyper-stress

Terme anglo-saxon qui signifie littéralement « se consumer de l'intérieur », le burn-out correspond à un véritable effondrement professionnel associé à une fatigue profonde. Il apparaît lorsque l'individu a dépassé ses capacités d'adaptation au stress et utilisé toutes ses « ressources ».

On estime qu'un à cinq ans peuvent suffire pour mener à un burn-out. Caractérisé par une forte composante émotionnelle, le burn-out va se traduire par un arrêt de l'épanouissement au travail et de l'investissement personnel. Derrière le retentissement professionnel et social se cache un autre danger pour l'individu épuisé : l'apparition de pathologies sévères, comme l'infarctus du myocarde ou l'accident vasculaire cérébral.

Le burn-out : des terrains plus favorables que d'autres

Burn-out ne signifie pas nécessairement charge de travail élevée, mais difficulté à y faire face. En d'autres

termes, l'apparition d'un burn-out dépend de la capacité de l'individu à résister au stress professionnel et à la charge de travail.

Il résulte plus de la façon de percevoir les choses ou de les appréhender que de l'intensité de l'agent « stressé ».

Repérez les signaux d'alerte du burn-out

Avant l'effondrement proprement dit, le burn-out va se signaler par un cortège de signes. Autant de signaux d'alerte qu'il va falloir écouter afin de stopper le processus à temps en « levant le pied » : maux de tête ou de dos, palpitations, troubles du sommeil, consommation accrue d'alcool ou de tabac, émotivité exacerbée, grande fatigue et incapacité à récupérer, manque d'appétit, travail intense, mais rendement en baisse, irritabilité, indifférence généralisée, isolement social. S'ajoutent à ces manifestations un désintérêt profond pour le travail, une dépréciation de soi-même, des sentiments de frustration, d'impuissance, d'incompétence et de déprime, qui conduisent à l'impossibilité de travailler et à l'arrêt de l'activité.

10 MOYENS EFFICACES D'ÉVITER LE BURN-OUT

1. **S'interroger sur ses motivations** : des attentes trop fortes conduisent au désenchantement.
2. **Être conscient de ses possibilités** : s'accorder de la valeur.
3. **Clarifier le sens de ses actions** : ne pas se tromper d'engagement.
4. **Revoir son mode de vie** : équilibrer travail et vie privée.
5. **Accorder du temps à ses loisirs et à sa vie de famille.**
6. **Renouer le lien** : dialoguer avec l'entourage, développer le travail en équipe.
7. **Hiérarchiser ses activités** : définir des priorités et privilégier celles qui ressource et procurent du plaisir.
8. **Déléguer une partie de son travail.**
9. **Prendre du recul face aux événements** : en diminuant notamment la dimension affective dans les rapports avec les autres.
10. **Privilégier l'hygiène de vie** : alimentation, sport, suppression des excitants et autres substances addictives.

PIRAGAPHE/imagiers - crédit photo: © iStock - 02/17

Olivier D'ORSO

02 47 60 57 42

olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr
protection-sociale-entreprise.fr



Harmonie Mutuelle, 1^{re} mutuelle santé de France.

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473, numéro LEI 969300LUSZ489G41D57. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.



**Harmonie
mutuelle**

En harmonie avec votre vie