



La lettre de La Michodière

N°09-2018 – 8 mars 2018

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

RÉUNION PARITAIRE NATIONALE DU 6 MARS 2018 COMPTE RENDU

Une délégation du SNFOCOS composée de Pierre CHRETIEN et de Karine GILLARD s'est rendue à cette RPN. A l'ordre du jour, 2 sujets :

- Le point sur le programme de négociations de l'année 2018
- La question du bloc 2 en matière de négociation suite aux ordonnances du 22 septembre 2017

Le point sur le programme de négociations de l'année 2018

Avant d'aborder la première partie, Didier MALRIC en l'absence de prise de parole préalable des organisations syndicales, a indiqué qu'il avait reçu le jour même la décision d'agrément de l'accord de méthode de transformation du RSI, qui nous sera transmis et a confirmé que le 26 mars la RPN dédiée à la négociation RSI porterait sur l'accord d'accompagnement.

Au sujet du programme des négociations, l'UCANSS explique pourquoi 2 thématiques n'ont pas été retenues comme négociations nationales par le conseil d'orientation. Le thème de l'extension aux praticiens conseils des garanties liées au protocole d'accord de 2013 sur l'évolution des réseaux a été renvoyé à la négociation locale (la CNAM) au motif qu'il s'agit du seul employeur de praticiens conseils au sein du régime général. Cependant Didier MALRIC précise ensuite qu'un tel accord emportera également la situation des praticiens conseils des ARS, pourtant absents des négociations. L'UCANSS a également refusé d'inscrire au programme la négociation d'un accord d'accompagnement des évolutions d'organisation au sein des UGECAM. Les raisons invoquées sont la complexité de définition du périmètre, la grande variabilité des situations potentielles semblant impossibles à couvrir par un accord général. L'UCANSS se reporte donc sur des accords locaux.

La Section Fédérale des Organismes de Sécurité Sociale Force Ouvrière le regrette et estime que c'est donner de mauvais signaux que de privilégier les accords d'entreprise dans ces 2 cas. Elle informe que la CNAM a déjà convoqué les délégués centraux pour l'élaboration d'un programme de négociations locales, ouvrant ainsi la voie aux accords locaux prédominants. Elle annonce qu'elle ne signera pas l'accord sur la CCPNI dans ces conditions.

SOMMAIRE

Pages 1 et 2 :

RPN du 6 mars 2018

Compte Rendu

Pages 3 et 4 :

Conseil de la CNAM

Déclaration FO

Installation du Conseil de

la CNAM FO 15 février

2018

Pages 5 à 6 :

Egalité Femmes-Hommes

Pour l'égalité

professionnelle nous

voulons des actes –

Communiqué de

l'intersyndicale

Pages 6 à 7 :

Egalité Femmes-Hommes

Syndicalisation, une

féménisation lente:

Résultats du SNFOCOS

Page 7 :

Agenda

Didier MALRIC a ensuite énuméré toutes les dates du calendrier de négociations, donnant quelques explications sur le choix des dates et les thématiques des RPN (salaires, intéressement, Justice 21^{ème} siècle, conséquences des ordonnances de 2017, formation professionnelle).

La Section Fédérale des Organismes de Sécurité Sociale Force Ouvrière est intervenue pour dire que le calendrier était chargé mais nécessaire, regrettant cependant la date éloignée de la RPN justice 21^{ème} siècle du fait que les agents des tribunaux du contentieux soient déjà en cours de démarches concernant leurs choix. L'UCANSS a répondu que la négociation avant de connaître le contenu de l'ordonnance sur la modernisation de la Justice n'était pas utile et que le programme des négociations était indicatif. La Section Fédérale des Organismes de Sécurité Sociale Force Ouvrière a demandé que sur le sujet, l'UCANSS informe les caisses primaires concernées. Didier MALRIC a pris note de la demande et indiqué qu'une réunion aurait lieu la semaine prochaine avec les Directeurs de Caisses Primaires au Ministère de la Justice qui pourra apporter plus d'informations.

Point sur les thèmes de négociation réservés à la branche professionnelle à la suite de la réforme du code du travail

Didier MALRIC a rappelé l'ordre public conventionnel imposé par la loi El Khomri et les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 (du bloc 1 au bloc 3) et rappelé que nous devons ce jour nous positionner sur les thématiques du bloc 2 avant le 1^{er} janvier 2019 (verrouillage ou pas). Ainsi, le bloc 1 couvre tous les domaines dans lesquels la convention de branche prévaut obligatoirement sur l'accord d'entreprise (verrouillage de droit – art L2253-1 du code du travail). Le bloc 2 regroupe les thématiques sur lesquelles les branches professionnelles peuvent décider que les accords qu'elles ont négociés présentent un caractère impératif (un accord local ne peut y déroger que si il est dans un sens plus favorable). Le bloc 3 regroupant tout le reste, relevant exclusivement de la négociation d'entreprise, les dispositions de la branche n'ayant qu'une portée supplétive et ne s'appliquant qu'en l'absence d'accord local sur le sujet.

La négociation qui nous occupe portera donc sur le bloc 2 et donc les 4 domaines définis par l'article **L 2253-2 du code du travail** : *Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :*

1° *La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;*

2° *L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;*

3° *L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical;*

4° *Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.*

Selon l'UCANSS il s'agit d'abord de faire un inventaire pour voir si nous avons des accords dans ces domaines et de se poser la question de savoir si on souhaite ou pas nous réserver l'exclusivité de la négociation et verrouiller ou pas ces thématiques. Un délai nous est imparti : les branches professionnelles doivent se prononcer avant le 1^{er} janvier 2019.

Concernant la prévention de la pénibilité nous n'avons pas d'accord de branche sur le sujet donc pas de verrouillage à prévoir. Sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, quelques dispositions relevant de cette thématique sont présentes dans l'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances (que FO et le SNFOCOS n'ont pas signé) ne représentant pas une doctrine absolue et n'étant pas aussi prescriptif que ça pour les organismes locaux. L'UCANSS est cependant d'accord pour le verrouiller. L'accord de 2014 sur le droit syndical est également concerné. Pas d'accord par contre sur le thème des primes pour travaux dangereux ou insalubres. Après des discussions ouvertes, un consensus s'est dégagé pour un verrouillage des 2 thèmes de l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs et du droit syndical, notamment pour maintenir une cohérence nationale dans notre service public.

L'UCANSS va par conséquent rédiger un avenant pour les deux textes en question qui seront soumis à signature.

Pierre Chrétien, Secrétaire national en charge des Praticiens Conseils et des risques professionnels

Karine Gillard, chargée de mission



CONSEIL DE LA CNAM

DÉCLARATION FORCE OUVRIÈRE INSTALLATION DU CONSEIL DE LA CNAM FO 15 FÉVRIER 2018

Madame la Ministre,

Monsieur le Président,

Mesdames, Messieurs les Conseillers,

Monsieur le Directeur général, Madame la Directrice,

Une nouvelle mandature de 5 ans débute pour les membres de la Caisse Nationale d'assurance Maladie. Ce renouvellement intervient juste après le vote de justesse d'une COG qui ne met pas en adéquation les moyens et les ambitions affichés. Nous sommes favorables aux orientations et cohérents. Nous n'avons pu accepter la continuité de la réduction des moyens accordés à celles-ci qui vont mettre en difficulté la branche maladie.

Ce mardi, en conférence de presse, une stratégie de transformation du système de santé a été présentée. Force Ouvrière est très inquiète de ce qui pourrait se cacher derrière les bonnes intentions alors déclarées. Pour Force Ouvrière, les premières lois financières de ce gouvernement ont porté un coup sans précédent à notre modèle de Sécurité sociale, notamment en supprimant le principe même de la cotisation Maladie des travailleurs salariés. C'est pourtant sur ce principe fondamental que s'est ouvert un droit nouveau, le droit de la sécurité sociale. Cette réforme de son financement a de plus été réalisée sur la base d'un argument que nous jugeons trompeur, celui d'une augmentation du pouvoir d'achat des salariés.

Force Ouvrière craint tout projet annoncé de « transformation », car jusqu'ici ceux qui ont été présentés ont tous été des régressions, et ce gouvernement, jusqu'à

présent, n'a pas dérogé aux habitudes. Pour Force Ouvrière, au nom de l'universalité, la voie est ouverte pour faire de la Sécurité sociale un système d'assistance publique aux plus démunis, et laisser à la charge des complémentaires l'essentiel des progrès à faire sur la prise en charge du risque Maladie, créant *de facto* une médecine à plusieurs vitesses. Un rappel semble plus que nécessaire : la solidarité nationale, si elle veut véritablement répondre à l'impératif républicain de justice sociale, doit être financée par un impôt progressif, et non un « pseudo-impôt » proportionnel, qui *in fine* substitue la cotisation des employeurs à la contribution des travailleurs, en emploi ou en retraite.

Néanmoins, Force Ouvrière est favorable à une transformation si elle demeure en faveur d'une prise en charge de qualité des assurés sociaux, tant du point de vue médical que financier, et qu'elle réponde aux principes fondateurs de la Sécurité sociale, tels que posés par les ordonnances de 1945 qui l'ont instituée. Force ouvrière est demandeuse de précisions quant aux annonces faites sur cette stratégie de transformation :

L'un des 5 grands chantiers présentés est la révision des modes de rémunération et de financement des soins, qui veut se réaliser notamment avec la participation des acteurs de terrain. Comment l'Assurance maladie sera t'elle associée ? Au niveau du terrain : quelle place sera accordée aux Conseils des CPAM ? Pour Force Ouvrière, le paritarisme de gestion ne peut être contourné, et la détermination de la politique de gestion du risque, sur proposition du directeur, demeure une des prérogatives du Conseil. Cette transformation s'inscrit pleinement dans les prérogatives de l'ensemble des conseils. Au niveau national, le Conseil de la CNAM sera-t-il associé à

cette task-force dédiée à la réforme du financement du système ? A ce stade, nous n'avons aucune vision. Les projets de texte qui sont passés pour avis à la Commission de la Règlementation de notre Conseil ont présenté la constitution d'instances autour du Fonds de financement de l'innovation thérapeutique dans lesquelles le Conseil de la CNAM n'est pas représenté. Ainsi, dans la continuité, le Conseil de la CNAM aura-t-il son mot à dire sur les propositions que le ministère formulera sur l'amélioration de la régulation de l'ONDAM ? il faut aller plus loin dans la médicalisation de l'ONDAM et passer à une véritable maîtrise médicalisée des dépenses, non pas en partant d'un objectif de réduction budgétaire fixé *a priori*, qui enferme l'Assurance maladie dans une maîtrise comptable des dépenses.

La méthodologie de gestion globale poursuivie, est un élément fondamental nuisant à l'équilibre financier des hôpitaux également : l'austérité budgétaire est néfaste, la dépense publique n'est pas une charge pour la collectivité. Avec la nouvelle COG 2018-2022 qui va être mise en œuvre, les caisses de Sécurité sociale seront également en grande difficulté.

Concernant le chantier sur l'organisation territoriale des soins, Force Ouvrière s'interroge également sur l'association qui sera faite des Conseils des CPAM. Outre le canal conventionnel qui sera nécessairement sollicité, l'Assurance maladie a déjà de multiples programmes de prise en charge innovants, et sera sûrement le principal – sinon unique – financeur, directement ou indirectement. Force Ouvrière s'interroge : si l'ARS finance,

ce sera à travers le FIR, qui lui-même est financé à 100% par l'Assurance maladie...

Mais Force Ouvrière s'alarme à la lecture d'un impératif : « il faut alléger au maximum le carcan administratif » : celui-ci est bien souvent le garant de la sécurité sanitaire. Les ARS ne peuvent pas tout assumer, sachant par ailleurs qu'elles sont également soumises à régime drastique de réduction de personnels. Force Ouvrière rejette le partage de la gestion du risque ARS – Assurance maladie : ce n'en est pas un, c'est une sujétion. Au niveau national, le Conseil ne participe pas à l'élaboration du PNDGRESS, et au niveau local, les Conseils sont simplement informés des PPRGDRESS, contrevenant aux termes de l'article L.211-2-1.

Force Ouvrière souhaite conclure sur une dernière question concernant la stratégie de transformation de ce gouvernement et tout particulièrement sur la méthode : il a été annoncé que les patients seront pleinement associés à la conception et à la mise en œuvre de ces chantiers. Nous sommes certains que ce sera le cas, outre des consultations citoyennes directes, en passant par leurs représentants. Alors, est-ce que ce seront les représentants des usagers du système de santé ou les représentants des assurés sociaux ?

Force Ouvrière vous remercie.

Nouveau Conseil de la CNAM

Délégation FO :

Titulaires : ADOUE Gisèle, MARMANDE Jocelyne (cheffe de file de la délégation), OLLIVIER-LANNUZEL David

Suppléants : POITOU Jacqueline, CHALOT Véronique, CALVET Gilles

Les conseillers ont réélu à l'unanimité William GARDEY (CFDT) à la présidence du Conseil et Yves LAQUEILLE (MEDEF) à la vice-présidence, 3 voix ont pris acte (CGT)



POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE NOUS VOULONS DES ACTES

Le mouvement déclenché par la révélation des violences sexuelles subies par des actrices dans le cadre de leur travail a permis de rendre visible l'ampleur des violences sexistes. Nos organisations syndicales alertent sur la nécessité d'agir globalement sur les questions d'égalité professionnelle et sur les violences au travail, dans le public comme dans le privé. Le Président de la République a annoncé faire de l'égalité femmes/hommes une grande cause nationale. Nous en prenons acte, mais pour cela, il faut des mesures ambitieuses, des moyens humains et financiers à la hauteur de l'enjeu, des dispositifs contraignants et une évaluation de toutes les politiques publiques à l'aune de l'égalité. Si nos organisations sont elles-mêmes engagées de longue date dans ce combat pour l'égalité, nous soulignons aujourd'hui la nécessité d'intensifier la mobilisation de nos militant.es, d'amplifier nos actions en faveur de l'égalité professionnelle et de faire progresser la mixité au sein de nos organisations.

A l'occasion du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, nous interpellons le gouvernement autour des propositions suivantes :

1. Assurer l'égalité salariale et professionnelle.

Dans le public comme dans le privé, ce sont les 26% d'écart de rémunération* - qu'ils soient liés à la carrière, à la part variable de la rémunération, à la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, ou au temps de travail – qu'il faut neutraliser. Il faut pour cela :

- **Rendre effectives les sanctions pour les employeurs qui discriminent** et passer, comme en Islande, d'une obligation de moyens à une obligation de résultats. **Donner à l'Inspection du travail les moyens humains pour garantir l'application de la loi** et affecter le produit des pénalités à un fond en faveur de l'égalité professionnelle.
- **Limiter le recours aux contrats à temps partiels et aux contrats précaires** en les rendant financièrement dissuasifs pour les employeurs et en améliorant la protection sociale des salarié-es.
- **Lutter contre les inégalités de carrière.** Renforcer et rendre obligatoire les indicateurs permettant d'identifier et de supprimer les mécanismes de plafond de verre.
- **Assurer la mise en œuvre de la loi qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale** par une juste reconnaissance salariale des qualifications et des compétences dans les classifications. Revaloriser les métiers à prédominance féminine (santé, éducation, administratifs, propreté, services à la personne...) dans le privé comme dans le public.
- **Promouvoir la mixité des métiers et des filières** scolaires et universitaires. De l'école à l'entreprise, lutter contre les stéréotypes de genre, notamment par des formations dédiées.

2. Promouvoir une parentalité partagée :

- Mettre en place un temps de travail et une organisation du travail permettant à toutes et tous une bonne articulation de leur vie personnelle et professionnelle. Limiter les horaires atypiques (dimanche, soir et nuit, horaires morcelés...)
- **Augmenter l'indemnisation du congé parental** et le calculer en pourcentage du salaire pour permettre une parentalité partagée. **Allonger le congé paternité et le rendre obligatoire. Le congé maternité doit être étendu à toutes les travailleuses quel que soit leur statut et allongé à 18 semaines** comme le préconise l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

- Développer les lieux d'accueil accessibles pour la petite enfance et répondre aux problèmes liés à la perte d'autonomie en renforçant les services publics avec des emplois stables.

3. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles :

Nous nous félicitons que, suite à notre mobilisation, le Gouvernement français ait fait le choix de soutenir l'adoption d'une :

- **Faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un sujet obligatoire de négociation et mettre en oeuvre des sanctions** pour tous les employeurs qui ne disposent pas de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et témoins.
- **Protéger l'emploi et la carrière des victimes**, que les violences aient un lien avec le travail ou non, en mettant en place sur présentation d'un certificat médical le droit à des aménagements d'horaires, de poste, des congés, une mobilité fonctionnelle ou géographique... La prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes doit être effectuée sans frais.
- **Former l'ensemble des professionnel.les** (RH et des managers, inspecteurs et inspectrices du travail, magistrat.es, personnels de santé, d'éducation et de sécurité...), et les représentant.es du personnel. **Mettre en place une sensibilisation annuelle obligatoire de tou.te.s les salarié.e.s** sur leur temps et lieu de travail.
- Dans le public comme dans le privé, **maintenir les missions et moyens des IRP en matière d'Hygiène, de santé et sécurité au travail, et mettre en place des référent.es** formé.es et indépendant.es de l'employeur pour accompagner les victimes et alerter les employeurs.
- Etendre les prérogatives des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles et celles des conseillers du salarié-e à l'accompagnement des victimes.
- **Allonger les délais de prescription des licenciements** commis suite à des discriminations ou à des violences sexuelles au travail.
- **Débloquer les moyens humains et financiers** pour permettre aux structures d'aide aux victimes de violences de jouer leur rôle, et notamment à l'AVFT, seule association d'accompagnement des femmes victimes de violences au travail, contrainte de fermer son accueil téléphonique faute de moyens.

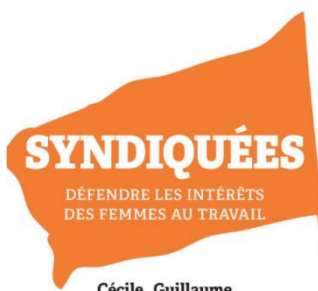
Montreuil, le 1er mars 2018

*Source : DARES 2016. Si on mesure les femmes par rapport aux hommes, il faudrait même parler de 34% d'écart. Source Jean et Nicole Gadrey, 2017

L'ACTUALITÉ

EGALITÉ FEMMES – HOMMES

SYNDICALISATION, UNE FÉMINISATION LENTE



Cécile Guillaume

SciencesPo
LES PRESSES

Le Monde du jeudi 1er mars a fait un court article intitulé « **Syndicats, une féminisation lente** » (Michel Noblecourt) en s'appuyant sur la parution d'un ouvrage de Cécile Guillaume en janvier dernier « **Syndiquées, défendre les intérêts des femmes au travail** » qui explore le sujet de la parole syndicale des femmes. Il relate une enquête menée en France et au Royaume Uni qui montre que la féminisation des syndicats a progressé, notamment sur la période 2013-2015 : la part des femmes était de 37,5 % à la CGT, 45 % à FO et 47 % à la CFDT. Cependant l'étude confirme que la précarité de l'emploi constitue l'un des principaux freins à la syndicalisation des femmes, comme pour les femmes, mais que **pour elles, la marche est plus haute à monter**. L'auteur a voulu retracer les parcours des militantes et témoigner des difficultés quotidiennes rencontrées par les **femmes ayant osé pénétrer ces bastions masculins que sont les syndicats**. Alors qu'elles ont massivement investi le marché du travail depuis les années 1970, leur représentation syndicale n'a commencé à devenir une réalité qu'à partir des années 2000.

Force Ouvrière dans son **rapport 2018** traite également de la **prise de responsabilité syndicale dans l'organisation par les femmes** : « Ce sujet est beaucoup trop confondu avec l'égalité professionnelle et salariale. Quand le thème de l'égalité professionnelle et salariale obéit à des accords interprofessionnels, à des lois et règlements, la prise de responsabilités syndicales par les femmes reste éminemment politique et ne peut pas être régie par des lois règlements ou accord s interprofessionnels. Il appartient à chaque organisation d'appréhender ce sujet et le moins que l'on puisse dire, c'est que FORCE OUVRIÈRE

n'est pas « à la pointe » dans ce domaine. FORCE OUVRIÈRE a toujours revendiqué l'égalité et non la parité et c'est inscrit dans la tête des militants comme dans celle des militantes, par conséquent, il y a en interne un rejet des quotas. En matière d'adhésions, les femmes font aussi bien que les hommes et on les retrouve souvent secrétaires générales de syndicat voire trésorières d'unions départementales ou de FD mais peu franchissant l'échelon du département. Ainsi la CGT-FORCE OUVRIÈRE compte 5 femmes au bureau confédéral sur 13 membres, 4 sur 35 à la CE confédérale, 2 pour 29 fédérations, 13 pour 104 unions départementales dont une en Outre-mer. Le peu de femmes dans les postes de responsabilités (UD/FD) entraîne forcément peu de candidates au bureau confédéral mais ce n'est que l'explication de plusieurs processus en amont qui ne se font pas. **L'évolution des comportements n'est pas encore réalisée partout** et cela demandera sans doute encore au moins une génération pour que ce sujet n'en soit plus un. L'accès au poste de responsabilités syndicales représente aujourd'hui plus une réussite « professionnelle » pour les hommes que pour les femmes, un aboutissement parallèle à une carrière qui ne s'est pas accomplie ou qui n'a pas pu se faire pour des raisons professionnelles, personnelles, familiales, intellectuelles ou autres. Au cours de plusieurs réunions consacrées à ce domaine, plusieurs camarades hommes ont laissé apparaître des comportements que l'on peut qualifier de « machos », sans même en être conscients. La réflexion devrait pouvoir mener autour du cumul des mandats exercés souvent par les hommes, **sur les moyens donnés aux femmes pour participer aux instances syndicales** (heures de réunions, accès aux crèches...) ».

AGENDA

13 mars

Bureau National du
SNFOCOS (sous
réserve)

14 mars

Commission
professionnelle
permanente des
Agents de Direction
du SNFOCOS

Commission
professionnelle
permanente des
ACERC

16 mars

INC Recouvrement

Du 1^{er} au 4 octobre

2018

Congrès du
SNFOCOS à la
Rochelle

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT
SUR FLICKR