



La lettre de La Michodière

N°34-2018 – 18 octobre 2018

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

RSI

ÇA PIÉTINE !

Lors de la RPN du 11 octobre 2018, le SNFOCOS est notamment intervenu à travers une déclaration préalable pour interpeller l'UCANSS et son directeur, M. LE MAY.

Ce dernier a d'abord été « rassurant ». Concernant le financement, le régime général n'assumera pas la charge financière liée à la transposition vers le système de rémunération du régime général : un transfert de dotations du RSI vers les caisses nationales est prévu. Plus avant, M. LE MAY a précisé, suite à notre interrogation, que les conditions d'attribution des mesures financières pour les salariés du régime général ne seront pas dégradées. **Nous saurons le rappeler aux directeurs des organismes locaux en temps utile.**

M. LE MAY a ensuite été « pédagogue ». S'agissant des sites de Valbonne, Toulouse, Strasbourg et Auray, il faut questionner les caisses nationales et l'UCANSS essaie d'arrêter une date pour que les organisations syndicales puissent poser la question à ce moment-là ! **Dont acte !**

Enfin, M. LE MAY a été « ferme ». Les 6 salariés exerçant en ARS sont salariés des ARS et donc, n'étant pas transférés vers le régime général, ils sont *ipso facto* hors périmètre des négociations.

La réunion a en outre été marquée par la tenue d'une intersyndicale. Une revendication a été portée : appliquer une forme de principe de faveur. Concrètement, pour gagner du temps, il était demandé à l'UCANSS d'appliquer aux salariés transférés le dispositif conventionnel le plus avantageux durant la période transitoire. La rémunération et la classification ne seraient pas concernées car ce sont des dispositifs reposant sur des mécanismes et des architectures différentes, mais les congés par exemple auraient pu être concernés.

M. LE MAY a répondu en trois temps :

- d'abord, la mission qui lui est confiée est de discuter pour trouver un accord de transition garantissant les droits des salariés du RSI. Comme nous l'indiquions dans l'article faisant suite à la RPN du 24 septembre 2018, il n'y aura pas de mesures unilatérales : soit nous obtenons un accord dont les termes s'appliqueront de manière provisoire aux seuls salariés dont le contrat de travail est transféré, soit nous n'en avons pas et tout le monde sera logé à la même enseigne au plus tard au 1^{er} janvier 2020 !

SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :

RSI - Ça piétine !

Pages 2 à 3 :

Formation professionnelle
- Réforme de la formation professionnelle : et à la fin, c'est le personnel qui paiera ...

Page 3 et 4 :

IRP - Le protocole préélectoral et ses avenants sont soumis aux mêmes conditions de validité

Page 5 :

Congrès du SNFOCOS :
Secrétaire national en charge des retraités

Pages 5 à 7 :

Congrès du SNFOCOS :
Résolution de la Commission Permanente Professionnelle de l'Encadrement

Page 7 :

Agenda

- ensuite, l'UCANSS a le souci des salariés du RSI mais aussi de ceux du RG ;
- enfin, il sollicite le COMEX s'il en ressent le besoin mais il n'a pas à rendre compte des échanges qu'il peut avoir avec le COMEX, notamment quant au périmètre de son mandat. Son mandat ne prévoit pas de procéder à une négociation par bloc.

Les échanges ont ensuite tourné autour du mécanisme de transposition vers le système de rémunération du régime général. Or, force est de constater qu'autour de la table l'accord se fait pour un désaccord ! La proposition de l'UCANSS ne satisfait pas les délégations mais aucune solution satisfaisante alternative ne se dégage. A cet égard, il faut reconnaître que ce qui existe au régime général n'aide pas :

- 3 grilles de classification contre 1 seule au RSI
- Des critères classants mais pas d'emplois repères de sorte que chaque organisme local bâtit son référentiel des emplois, ce qui fait craindre aux salariés du RSI des différences de traitement dans les repositionnements
- Enfin, des éléments de rémunération particuliers (le 1,65% du salaire de base).

Et dire que le mois prochain vont s'ouvrir les négociations relatives à la classification des employés et cadres du régime Général... Tout semble indiquer que les négociations ne pourront pas aboutir dans les délais imposés ! Alea jacta est.

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national

L'ACTUALITÉ



FORMATION PROFESSIONNELLE

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : ET À LA FIN, C'EST LE PERSONNEL QUI PAIERA ...

Le gouvernement a initié une vaste réforme de la formation professionnelle à laquelle le régime général (et son personnel, y compris celui de l'Institut 4.10) n'échappera pas.

Jusqu'à présent, il existait 18 OPCA de branche, dont UNIFORMATION qui intervenait pour l'économie sociale, les associations, les coopératives, les mutuelles et les syndicats. C'est l'opérateur utilisé par le régime général.

Avec la réforme, les OPCA disparaissent sous leur forme actuelle pour laisser place à des OPCO. Plus qu'un changement de sigle, c'est un changement fondamental qui s'opère puisque l'opérateur de compétence (OPCO) a un périmètre de compétence réduit par rapport à un OPCA.

Si les salariés de la branche recouvrement s'inquiétaient de leur avenir suite à certaines déclarations estivales, qu'ils se rassurent sur leur avenir proche : les URSSAF récupèrent la collecte de la contribution unique à l'horizon 2021 !

A cet égard, la contribution conventionnelle instaurée par l'accord de 2014 sur la formation professionnelle devrait être prorogée jusqu'à fin 2019. Un avenant en ce sens sera mis à la signature des organisations syndicales le 23 octobre prochain.

Ceci étant dit, la RPN du 11 octobre 2018, si elle n'a pas apporté toutes les réponses (*du fait de l'absence de publication des décrets d'application de la loi dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »*), a permis d'obtenir quelques pistes.

D'abord, s'agissant de l'aspect financier, 1h de formation était valorisée 40 euros HT par UNIFORMATION. Demain, elle sera valorisée 14 euros pour tout le monde conformément aux souhaits d'harmonisation du gouvernement.

A la question de savoir si un abondement de l'employeur est envisageable, l'UCANSS a indiqué qu'il s'agit d'une possibilité et que les négociations à venir en 2019 incorporeront ce thème. Une nuance toutefois : si abondement il y a, il ne pourra pas être systématique selon l'UCANSS qui n'envisage pas de voir l'employeur financer des formations dépourvues de lien avec les métiers de la protection sociale.

Ce qui permet d'en venir au cœur du problème : l'éligibilité à la formation professionnelle. En l'état, aucune certitude mais compte tenu des priorités gouvernementales (*aider les TPME, les personnes faiblement qualifiées et/ou sans emploi*) et du profil du personnel du régime général (*recruté le plus souvent à bac ou bac+2*), l'UCANSS a reconnu que la capacité à former le personnel sera impactée. Concrètement, le risque est d'avoir une offre de formation réduite et/ou de devoir chercher un financement personnel. La liberté de choisir son avenir professionnel aura un prix !

Le SNFOCOS réclame dès maintenant la transmission par l'UCANSS des thèmes qui seront ouverts à la négociation.

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national

L'ACTUALITÉ



La Cour de cassation l'a déjà affirmé : les modifications apportées à un protocole préélectoral doivent être négociées entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées et ne peuvent résulter que d'un avenant soumis aux mêmes conditions de validité que le protocole lui-même. De nouveau saisie de la question, la Cour de cassation rappelle le principe dans un arrêt rendu le 3 octobre 2018. Mais elle en profite également pour signaler que la règle n'admet aucune exception. Toute modification du protocole, même plus favorable, doit impérativement être négociée.

L'arrêt du 3 octobre dernier est clair. Qu'importe le caractère plus favorable des modifications opérées par l'employeur et qu'importe l'absence d'opposition des organisations syndicales (OS), un protocole préélectoral ne peut être modifié que par avenant. Aucune exception n'est admise à ce principe.

IRP

LE PROTOCOLE PRÉÉLECTORAL ET SES AVENANTS SONT SOUMIS AUX MÊMES CONDITIONS DE VALIDITÉ

Modification unilatérale du protocole

Dans cette affaire, un protocole d'accord préélectoral a été signé le 21 avril 2011 afin de mettre en place un comité central d'entreprise (CCE) au sein d'une unité économique et sociale (UES). Il prévoyait notamment que dans le cas où un membre titulaire du CCE cesserait son mandat en cours d'exercice, il serait remplacé par son suppléant.

Or, en février 2015, le représentant d'un comité d'établissement, membre titulaire du CCE, a démissionné avant l'issue de son mandat. Mais ce n'est pas son suppléant qui l'a remplacé.

Le directeur de l'établissement a en effet choisi de réunir le comité d'établissement afin d'organiser une élection pour lui désigner un remplaçant. Se prévalant du protocole d'accord préélectoral, les représentants de la direction centrale de l'UES ont contesté cette élection le 24 juillet suivant. La Cour d'appel de Toulouse ne leur

a pas donné gain de cause, considérant, entre autres, « que le choix du chef d'entreprise de procéder au remplacement d'un titulaire au CCE par voie d'élection, en l'absence d'opposition des représentants élus ou des organisations syndicales, ne peut être en soi sanctionné alors qu'il est plus favorable à l'expression de la démocratie dans l'entreprise ». Autrement dit, elle a admis la **modification unilatérale du protocole par l'employeur** en appliquant le **principe de faveur**.

Les modifications ne peuvent résulter que d'un avenant

...

La Haute juridiction n'a pas validé le raisonnement des juges du fond. En effet, rappelle-t-elle dans un attendu de principe, « si des modifications négociées entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées peuvent être apportées à un protocole préélectoral, ces modifications ne peuvent résulter que d'un avenant soumis aux mêmes conditions de validité que le protocole lui-même ». Or, « il n'était ni invoqué ni justifié d'un accord entre les représentants de l'UES et les organisations syndicales centrales intéressées insiste la Cour de cassation. C'est donc sans surprise que l'arrêt de la Cour d'appel a été cassé.

La Cour de cassation s'en tient ainsi fermement à la ligne dégagée dans ses précédents arrêts. Il résulte, en effet d'une jurisprudence renouvelée que **l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement un protocole d'accord préélectoral**. (v.Cass.soc; 12 juillet 2016, N°05-60.332 D : à propos de la modification des modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales arrêtées par le protocole; Cass.soc., 25 janvier 2016, n° 14-25.625 D : s'agissant de la modification du calendrier électoral fixé par le protocole ; Cass.soc., 28 mars 2012, n°11-19.021 D pour le report d'une heure de l'horaire de clôture du scrutin prévu au protocole ; Cass.soc., 7 juillet 2010, n°09-60-449 D : excluant qu'une simple proposition de l'employeur de signer un nouvel accord préélectoral ne puisse valoir modification). Le principe du recours à un avenant soumis aux mêmes conditions de validité que le protocole a été clairement posé, en 2011, dans un arrêt publié au bulletin (Cass.soc., 26 octobre 2011, n° 10-27.134 PB).

Si des **modifications** peuvent donc être apportées à un protocole préélectoral, elles doivent **impérativement être négociées entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées** dans le cadre d'un avenant. L'employeur n'est **en aucun cas** autorisé à déroger à cette règle par **décision unilatérale**, même plus favorable. Le régime est strict. La règle est limpide. L'exception n'est pas permise.

... soumis aux mêmes conditions de validité que le protocole

La Cour de cassation rappelle également que **l'avenant** est « soumis aux mêmes conditions de validité que le protocole lui-même ». Il **obéit** donc à la **double exigence de majorité** introduite par la loi du 20 août 2008 (C.trav., art. L2324-4-1 et L.2314-3-1 anciens) et transposée par les ordonnances à l'élection du CSE (C.trav., art.L.2314-6), à savoir signature par :

- **la majorité des OS ayant participé à sa négociation ;**
- **et les OS représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés** lors des dernières élections professionnelles, ou , en cas d'indisponibilité des résultats, par la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Attention toutefois à l'objet de la modification envisagée, car **certaines clauses** du protocole sont par exception **soumises** à une condition d'**unanimité** des **organisations représentatives** dans l'entreprise, notamment celles qui modifient le nombre et la composition des collèges électoraux ou qui organisent le scrutin en dehors du temps de travail. L'avenant portant sur ces points sera logiquement soumis à la même condition d'unanimité.

Le régime juridique des modifications d'un protocole par avenant est donc fixé. Nul doute que la solution aura vocation à s'appliquer à la modification du protocole conclu en vue de l'élection du CSE.

[Cass. Soc., 3 octobre 2018, N°17-21.836F-PB](#)

Liaisons sociales Quotidien Actualité du 16 octobre 2018



CONGRÈS DU SNFOCOS

BUREAU NATIONAL DU SNFOCOS

SECRÉTAIRE NATIONAL EN CHARGE DES RETRAITÉS

Notre nouveau secrétaire national en charge des retraités, Jacques Forget a été élu à l'unanimité (173/173 mandats). Comme indiqué la semaine dernière dans la précédente édition de la lettre de la Michodière, les attributions des autres membres du Bureau National seront précisées à la mi-novembre.



CONGRÈS DU SNFOCOS

RÉSOLUTION DE LA COMMISSION PERMANENTE PROFESSIONNELLE DE L'ENCADREMENT

Réunis à La Rochelle du 1^{er} au 4 octobre 2018, les cadres dans toutes leurs composantes déplorent que :

Depuis de trop nombreuses années, les réorganisations et les restructurations s'enchaînent sous couvert d'un meilleur service aux bénéficiaires mais sont en fait fondées sur des critères essentiellement financiers qui excluent la prise en compte de l'humain.

La diminution des effectifs impacte particulièrement les cadres.

Leur charge de travail est croissante et trop importante par rapport aux ressources mises à leur disposition et celle-ci porte sur des périmètres d'activité et des compétences demandées qui sont de plus en plus étendues.

Les réductions d'effectifs, les fusions et mutualisations imposées par les COG (contrats d'objectifs et de gestion) et les CPG (contrats pluriannuels de gestion), figent les carrières de l'encadrement.

La désorganisation des hiérarchies complexifie les organisations, disqualifie le métier de cadre, cadre de proximité, cadre technique opérationnel, cadre stratégique, génère des situations d'isolement et de souffrance au travail pour les cadres. Ces éléments accentuent la montée des risques psychosociaux et mettent en cause la responsabilité pénale de l'employeur.

Les fonctions d'encadrement diffèrent de celles d'exécution. Elles induisent une responsabilité réelle dont la valeur doit être reconnue et les libellés d'emplois attribués aux cadres ne correspondent plus aux emplois tenus. L'absence d'emplois repères autorise le remplacement de cadres à des coefficients inférieurs et libère l'employeur de tout engagement en termes d'évolution des carrières.

La déqualification, la surcharge professionnelle et les pressions psychologiques intolérables dégradent les conditions de travail et d'emploi des cadres. Aujourd'hui, il faut être rémunéré au niveau 8 (coefficient de base) des emplois pour être au plafond de la Sécurité sociale alors qu'il y a quelques années le niveau 6 le permettait.

Les cadres sont sous-payés alors qu'ils subissent une inflation des missions, des responsabilités et des objectifs à atteindre. Le chevauchement des grilles de rémunération amène souvent nos collègues cadres à percevoir, pendant plusieurs années, une rémunération inférieure à celle des personnes qu'ils encadrent.

Ce phénomène de tassement hiérarchique de plus en plus important est préjudiciable aux cadres et à l'organisation des services.

La disparition des emplois repères depuis la classification 2004 des emplois des cadres et la fusion prochaine des régimes de retraites complémentaires AGIRC-ARCCO rendent nécessaire d'attribuer le statut de cadre à tous les emplois repérés dans les référentiels métiers des cadres de l'UCANSS.

Les cadres refusent d'être la variable d'ajustement dans la gestion de la pénurie des effectifs et ils réaffirment que la priorité est l'augmentation de leur rémunération et le maintien de leur statut de cadre.

A ce titre, nous demandons, en complément de la plateforme revendicative SNFOCOS des cadres de la Sécurité sociale :



- La reconnaissance du statut cadre au sein de l'Institution par l'UCANSS.
- L'évolution du premier coefficient de cadre sur le plafond de la Sécurité sociale par une majoration successive des niveaux supérieurs.
- Une revalorisation immédiate et significative de la valeur du point au titre du rattrapage du pouvoir d'achat. L'abandon de la référence limitative à la RMPP, tant dans la refonte d'une nouvelle classification des emplois que dans l'augmentation annuelle des salaires.
- Le déblocage de l'expérience professionnelle jusqu'à la fin de carrière sur une valeur de 2 % par année d'activité.
- L'application extensible des dispositions de l'article 23 de la CCN à l'ensemble des cadres en contact avec le public.
- Le doublement de la prime de départ à la retraite.
- La revalorisation et le remboursement systématique des frais de déplacement pour tous les déplacements professionnels.
- L'adéquation de l'échelle de rémunération des cadres avec les fonctions qu'ils assument.
- Toute heure travaillée doit être récupérée ou rémunérée.
- La généralisation de la prime de crèche quel que soit le niveau de qualification ou de rémunération, sur le principe de non-discrimination.
- Le transfert des modes de rémunération individualisée vers un mode de rémunération pérenne, ouvert à tous les cadres et non-assujetti à l'atteinte d'objectifs.
- L'attribution automatique d'un avantage en points de compétence aux cadres qui n'en n'ont pas bénéficié depuis 3 ans.

- La majoration de la règle dite des 105% résorbables : passage à 110% non résorbables avec intégration des primes de fonction pour tout changement de niveau de qualification ou tout changement d'emploi (prise en compte de toutes les mobilités fonctionnelles).
- Le remplacement des départs, poste par poste, à niveau égal et un retour à un niveau d'effectifs permettant d'assurer un service public de qualité.
- Une garantie en matière de niveau de qualification et de rémunération : pas de déclassement et pas de déqualification dans les opérations de restructuration des réseaux et de reclassement professionnel.



- Une véritable prise en compte des problématiques liées à la Santé au travail et une évaluation réelle et objective de la charge de travail des cadres.

Nous appelons nos collègues cadres à répondre massivement aux actions visant à faire aboutir les revendications et à se syndiquer au SNFOCOS.

Nous mandatos le Bureau National et son Secrétaire Général pour mettre en œuvre toutes actions permettant la réalisation de ces revendications.

[Vous trouverez toutes les résolutions du Congrès de La Rochelle en ligne sur le site du SNFOCOS \(onglet Congrès\)](#)

AGENDA

23 octobre :
RPN Formation professionnelle et PERCO

24 octobre :
Négociation RSI

6 novembre :
RPN CAPSSA

8 novembre :
INC Recouvrement

13 novembre :
Classification des employés et cadres

15 novembre :
INC Retraite

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS
SUR
LES RÉSEAUX
SOCIAUX

