



**EDITO**

## **PRIME STOP AU MÉPRIS !**

Deux journées de grève ne suffisent-elles donc pas ? Alors qu'il a suffit d'une grève suivie par 17 % du personnel pour que la MACIF augmente les salaires, la tutelle et le COMEX continuent de prendre le personnel des organismes de sécurité sociale avec dédain du haut de leur tour d'ivoire !

Pourtant les chiffres parlent : 27 812 grévistes recensés le 29 janvier 2019 (36 304 le 21 décembre 2018 et 23 896 le 12 octobre 2018), soit près d'un salarié sur 4 !

Malgré cette mobilisation, et l'engagement pris le 29 janvier dernier (voir [LM 04-2019](#)) par le cabinet de la Ministre, force est de constater que non seulement nos revendications ne sont pas entendues, mais en plus le travail du personnel n'est pas reconnu !

Si c'est la question de « l'opportunité » de l'attribution de cette prime qui fait toujours débat, les décideurs devraient s'enquérir de la surcharge de travail qui pèse sur le personnel : *prime d'activité dans la branche famille, accueil des personnels des mutuelles dans la branche maladie, préparation des entretiens de repositionnement dans les branches maladie, recouvrement et vieillesse...* sans parler de l'inquiétude qui mine le moral du personnel des CARSAT/CRAMIF en raison des préconisations du rapport LECOCQ !

Alors que de nombreux salariés dans le domaine de la protection sociale ont déjà reçu leur prime fin janvier, le personnel de la Sécurité sociale attend encore...

Mesdames et Messieurs, inspirez-vous du monde de l'assurance : zéro blabla, zéro tracas ... **place aux actes !** Nous exigeons à nouveau une réponse pour l'ensemble du personnel dans les plus brefs délais.

**Alain Gautron, Secrétaire Général**

## **SOMMAIRE**

<b>Page 1 :</b>
Edito - Prime Stop au Mépris !
<b>Page 2 :</b>
Ex- RSI – Qu'en pense le personnel ?
<b>Page 3 :</b>
Retraite - Pensions du système différentiel ... suite
<b>Page 4 :</b>
Système différentiel - Courrier du SNFOCOS à l'UCANSS le 4 février 2019
<b>Page 5 :</b>
RGPD Potentialités d'actions pour les IRP
<b>Page 6 :</b>
Branche Recouvrement - Flotte automobile et convention de mise à disposition
<b>Page 7 :</b>
Jurisprudence - Défenseurs syndicaux n'omettez pas d'informer votre employeur de votre mandat
<b>Page 8 :</b>
Actualités et agenda



## EX-RSI

### QU'EN PENSE LE PERSONNEL ?

Le 6 février 2019, le Secrétaire Général du SNFOCOS, Alain GAUTRON, s'est rendu dans les locaux de la Caisse Nationale Déléguée à la Sécurité Sociale des Travailleurs Indépendants (CNDSSTI) pour échanger avec le personnel. Il était accompagné de trois des négociateurs du SNFOCOS : Brahim BOUZID (DS SNFOCOS à la CNDSSTI), Jean Paul SOUQUES (représentant SNFOCOS de la CNDSSTI) et Chafik EL AOUGRI.

Après avoir rappelé que la disparition du RSI résulte d'une décision politique émanant du Président de la République, et que Force Ouvrière (contrairement à d'autres organisations syndicales) s'était clairement positionnée pour le maintien du RSI, et des autres régimes, il a fait le vœu de ne pas assister à une catastrophe sociale dont le personnel RSI serait la victime. C'est pour que l'intégration du personnel se fasse dans les meilleures conditions que le SNFOCOS revendique depuis un an auprès de l'UCANSS, de la DSS, jusqu'à Matignon. Les négociateurs ont présenté un rapide bilan des négociations en cours (voir [LM du 31 janvier 2019](#)) avant de laisser la parole aux nombreux participants.

Les échanges ont été nourris pendant plus d'une heure. Sans surprise, c'est l'indemnité différentielle qui a suscité le plus d'interrogations. Plus surprenant toutefois, certains découvraient cette notion, s'interrogeant quant à son instigateur. C'est sa résorbabilité qui a fini de choquer les participants qui ont, de manière unanime, rejeté cette solution qui fut d'ailleurs qualifiée de scandaleuse par les participants. Certains ont même évoqué la possibilité d'un recours contentieux, a fortiori en cas de différences de repositionnement.

Autre thématique ayant suscité des questionnements : la part variable. Les salariés dont le contrat de travail prévoit explicitement le bénéfice d'une part variable s'interrogent et s'inquiètent en l'absence de mention à ce sujet dans les accords de transition.

Plus largement, c'est la question des primes qui s'est posée. Les inquiétudes concernent aussi bien les primes conventionnelles (par ex : 13 et 14<sup>e</sup> mois) que les primes contractuelles (par ex : prime d'objectif, prime de compensation...). Contrat fait-il toujours loi ?

Sur ces questions, les salariés pointent le manque d'information de la part de l'employeur et de la part des organismes du régime général lors des entretiens de repositionnement.

Enfin, se sont posées deux questions :

- pourquoi les accords ne prévoient pas de mesures en matière de départs négociés ? La réponse a été apportée personnellement par Alain GAUTRON : l'UCANSS et la DSS s'y opposent catégoriquement en invoquant le risque d'effet d'aubaine ?
- quels outils juridiques sont prévus pour les salariés qui suite au repositionnement, subiraient un allongement de leur temps de trajet ou une indemnité différentielle représentant une part importante du salaire... ?

Ces échanges confirment le SNFOCOS dans ses prises de position : l'opacité du système de rémunération qui résulte notamment du refus de l'UCANSS de bâtir un schéma national d'harmonisation des repositionnements, et pourra conduire à l'attribution d'indemnités différentielles résorbables bloquantes pour les évolutions salariales, doit être revue !

Parallèlement, pour garantir aux personnels un suivi efficient et efficace de l'application des accords, il faut prévoir la transmission des accords aux IRP des caisses du régime général et instituer une commission nationale de suivi, ainsi qu'une commission paritaire nationale d'interprétation des accords, au moins le temps que les accords produiront leurs effets.

**Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national et membre de la délégation SNFOCOS aux négociations relatives au transfert du personnel RSI vers le RG**



## RETRAITE

### PENSIONS DU SYSTÈME DIFFÉRENTIEL ... SUITE

Pour faire suite à nos nombreuses demandes sur le transfert de la gestion administrative des pensions du système différentiel gérées par Malakoff Médéric à la société PREVERE, l'UCANSS a convoqué l'ensemble des organisations syndicales le 30 janvier 2019.

En préambule, le Directeur de l'UCANSS reconnaît ne pas avoir suffisamment pris en compte l'importance du sujet et ses conséquences et indique qu'il va mettre tout en œuvre pour rattraper les éventuelles situations omises, ou en instance de l'année 2018 ainsi que celles des futurs retraités. DONT ACTE. Il cède ensuite la parole aux représentants de Malakoff Médéric qui expliquent longuement les opérations de transfert et les nouveaux circuits reprenant un document transmis précédemment.

Pour le SNFOCOS, hormis le fait que nous déplorons le manque d'anticipation et d'information sur le sujet, nous sommes particulièrement préoccupés par le sort des retraités en déshérence :

- Soit par l'ignorance de leur droit à une pension du système différentiel,
- Soit pour n'avoir pas compris ou répondu au courrier de Malakoff Médéric sur ce point.

Nous constatons que les sommes versées, soit au titre d'un rattrapage, soit d'un effet rétroactif, soit à effet courant ne font l'objet d'aucun courrier explicatif, de plus, les nouveaux retraités ne reçoivent pas de notification de pension, mentionnant le mode de calcul. L'UCANSS s'engage à adresser à tous les organismes une lettre-circulaire, invitant les Directions des Ressources Humaines à informer les retraités de l'année 2018, de leurs droits à pension du système différentiel. Pour les autres points, l'UCANSS laisse le soin aux représentants de Malakoff Médéric de traiter les sujets.

Concernant l'application du RGPD (Règlement Général de la Protection des Données) nous avons fait part de notre total désaccord, tant avec l'UCANSS, qu'avec Malakoff Médéric, cette directive annule la demande de retraite unique, prônée par l'AGIRC-ARRCO et remet en place la demande spécifique. [L'imprimé se trouve sur le site de l'UCANSS.](#)

Malakoff Médéric estime la pension du système différentiel comme une retraite relevant d'un régime supplémentaire, ou chapeau, pour des activités assurantielles, et l'intitule également rente dans ses différents courriers.

Pour notre part, il ne peut s'agir que d'une pension de droit propre ou droit commun et en aucun cas d'autre chose. Rappelons que celle-ci résulte de l'adhésion obligatoire à l'AGIRC-ARRCO intervenue en 1994.

Enfin, nous avons rappelé nos demandes successives de mensualisation qui datent de plus de cinq ans. Pour lesquelles, chaque année, il nous était répondu d'attendre la fin de la migration informatique de l'AGIRC-ARRCO. Nous considérons avoir été floué, la fin de la migration informatique consistant à transmettre la gestion des pensions différentielles à une société privée extérieure à Malakoff Médéric. Nous réitérons donc notre demande de mensualisation qui se justifie plus encore avec le prélèvement à la source. Sur ces deux points, l'UCANSS fera d'une part une étude juridique et d'autre part une étude conjointe avec Malakoff Médéric et notamment sur les coûts engendrés.

Nous ne manquerons pas de vous communiquer les résultats de ces diverses démarches.

**Annie Szufa, Secrétaire de la CPP Retraités du SNFOCOS**



## SYSTÈME DIFFÉRENTIEL

### COURRIER DU SNFOCOS ADRESSÉ À L'UCANSS LE 4 FÉVRIER 2019

Monsieur le Directeur,

A l'issue de la réunion du 30 janvier dernier, relative à la gestion administrative des pensions du système différentiel, vous avez sollicité l'envoi d'un courrier précisant nos demandes et revendications. Par ce courrier, nous vous interpellons sur les points suivants :

- **la lettre circulaire** : vous projetez d'adresser aux DRH des organismes une lettre circulaire. Nous réclamons que cette lettre circulaire couvre un périmètre élargi à l'ensemble des personnes ayant quitté leur organisme en 2018, que ce soit pour faire valoir leur droit à la retraite, ou dans le cadre de l'utilisation du CET préalablement à leur départ en retraite. Chaque salarié concerné aura ainsi connaissance de son droit à une pension du système différentiel et aux modalités de liquidation.

- **l'imprimé** de demande spécifique de retraite différentielle qui figure sur le site de l'UCANSS : il comporte l'obligation de fournir le titre de pension de retraite complémentaire ARRCO définitif. Nous nous interrogeons sur le bien-fondé de cette exigence sachant que la fourniture du titre de la CNAV implique la liquidation conjointe. (Demande de retraite unique pratiquée par la CNAV/AGIRC/ARRCO)

- **les courriers PREVERE** : ils ne doivent plus comporter la mention « rente différentielle » mais uniquement « pension différentielle ». En effet, l'indemnité différentielle ne constitue pas une rente.

- **les notifications et modalités de calcul** :

- d'une part, les nouveaux pensionnés doivent **obligatoirement** recevoir une notification de pension comportant le détail de la liquidation les sommes versées par PREVERE

- d'autre part, les décomptes comportant un rappel et/ou une régularisation doivent être assortis d'un courrier explicatif et du mode de calcul.

- **les flux de données** :

- d'une part, conformément aux préconisations de la CNIL, les données de base de la retraite complémentaire ne doivent plus être utilisées pour les activités assurantielles.

- d'autre part, nous maintenons que la pension du système différentiel relève d'un droit propre ou droit commun et qu'à ce titre, les directives de la RGPD ne s'appliquent pas. Au cours du dernier trimestre 2018, l'AGIRC-ARRCO a à plusieurs reprises répondu que la personne présente dans les effectifs de l'organisme au moment de son départ en retraite « n'a aucune démarche à accomplir puisque [sa] pension différentielle est calculée automatiquement à la suite de la liquidation de la retraite complémentaire AGIRC/ARRCO ». Et d'ajouter que la personne recevra « une notification de ses droits acquis ou non »<sup>1</sup>

- **la mensualisation** : la mise en place du prélèvement à la source légitime notre demande itérative, et non satisfaite à ce jour, de versement mensuel de la retraite différentielle.

En espérant à l'avance la plus grande attention à nos diverses demandes, recevez Monsieur le Directeur l'assurance de nos meilleures salutations.

Restant à votre disposition, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.

**Le Secrétaire Général**,

**Alain GAUTRON**

<sup>1</sup> Source : lesexpertsretraite.agrc-arrco.fr



## **RGPD-RÈGLEMENT GÉNÉRAL DE PROTECTION DES DONNÉES**

### **POTENTIALITÉS D' ACTIONS POUR LES IRP**

Le SNFOCOS a participé à la rencontre organisée par le Groupe Technologia le 31 janvier dernier autour du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et son impact sur le rôle des représentants du personnel.

Le RGPD est un règlement de l'Union Européenne qui constitue le texte de référence en matière de protection des données à caractère personnel. Il est en vigueur depuis le 25 mai 2018 et s'impose à toute structure qui procède à des traitements de données à caractère personnel.

Le RGPD a notamment pour objectif de renforcer les droits des citoyens dans leur vie personnelle et professionnelle. La responsabilité de l'entreprise avec celles des responsables des traitements est plus accrue qu'avant. L'entreprise doit défendre les droits des salariés et sécuriser leurs données.

Pour les IRP mieux vaut s'armer et anticiper quand un nouveau projet se met en place dans l'entreprise : en cas de risque de défaut de sécurité, de détournement de finalité, de défaut de consentement et risque de piratage.

Le RGPD peut nous permettre d'instaurer un rapport de négociation utile avec notre direction. Quels sont les points d'appui pour préserver les droits des salariés et aux syndicats d'accroître leur pouvoir d'agir ? Comment se saisir de la question des conséquences importantes qu'aura le RGPD dans les années à venir sur la vie quotidienne ?

Les salariés et IRP ne sont pas formés à la protection des données personnelles, ils doivent avoir des points de vigilance et connaître les questions à poser à l'employeur. Dans le RGPD il en va de la responsabilité de l'entreprise de sensibiliser et former chacun des salariés suivant leur responsabilité (confidentialité). Les IRP peuvent aussi avoir recours à des experts agréés en cas de risque grave ou accident, faille informatique et de projets importants (logiciel RH)

Les IRP sont les vigiles de ces droits pour les salariés : pour pouvoir agir il faut comprendre. Et ainsi obtenir des résultats, développer une action en questionnant les directions sur tous les dispositifs que prévoit la loi. Ainsi les entreprises appliqueront réellement le RGPD ! Les IRP ont donc un rôle très important à jouer.

Le RGPD pouvant aussi être utilisé comme une arme stratégique contre les syndicats, il vaut mieux le connaître ! Le guide « **Le RGPD pour agir en faveur du dialogue social** » élaboré par le Groupe Technologia a pour ambition de permettre aux représentants du personnel de comprendre le rôle social qu'ils doivent jouer en s'assurant que les droits de chacun seront respectés dans l'utilisation des données à caractère personnel par les entreprises. Les IRP doivent maîtriser le RGPD pour pouvoir éviter des dérives et rester vigilants face aux risques inhérents à la gestion de fichiers notamment.



Le SNFOCOS tient à la disposition des secrétaires de syndicats un guide, il suffit d'en faire la demande auprès de la Michodière (Karine Gillard 01 47 42 31 23).

**Karine Gillard, membre de la Commission Permanente Professionnelle de l'Encadrement du SNFOCOS**



## BRANCHE RECOUVREMENT

### FLOTTE AUTOMOBILE ET CONVENTION DE MISE À DISPOSITION

La Lettre Collective n°2018-0000057 du 11 juillet 2018 fixe les conditions de renouvellement du dispositif de la flotte automobile au sein de la Branche Recouvrement. Bien que cette Lettre et ses annexes aient été révisées à trois ou quatre reprises, sa date et plusieurs clauses n'ont jamais été modifiées. Et pourtant, ce n'est pas faute d'avoir interpellé l'ACOSS à plusieurs reprises, saisi les Directions des URSSAF via les Instances Représentatives du Personnel (DP, CE) ou l'inspection du travail. Cependant, la réponse est toujours la même : « c'est pas moi, c'est l'autre », l'autre étant l'ACOSS puisque nos organismes ne sont plus que de simples exécutants dont l'autonomie se résume à ... Mince, j'ai un trou de mémoire, v'là que j'ai plus ma tête...

Bref, les nouvelles conventions de mise à disposition de véhicule à usage mixte ou à utilisation strictement professionnelle, comportent toujours des clauses potentiellement illicites, notamment toutes les mentions tendant à reconnaître un comportement fautif du salarié. Par ailleurs, les utilisateurs ne sont pas en mesure de connaître l'étendue de leurs obligations tant en matière d'utilisation de « l'outil de suivi commun des données kilométriques » que concernant les conditions précises de facturation des kilomètres parcourus au-delà de 15.000 à titre privé, de plus aucune information n'est fournie concernant les garanties d'assurance. En résumé, avec ce type de clauses, il se peut que certains osent tout pendant que d'autres risquent d'avoir un réveil pénible.

Dans plusieurs régions, la nouvelle flotte automobile va commencer à arriver si ce n'est déjà le cas. Compte tenu de l'absence de dialogue social pour une nouvelle rédaction des clauses susceptibles de générer des litiges salariaux, le SNFOCOS recommande aux inspecteurs du Recouvrement d'émettre les réserves suivantes pour éviter de se méprendre, de se préparer des nuits blanches ou des migraines :

La signature et les paraphes ne valent pas acceptation des clauses potentiellement illégales, non respectueuses du code du travail et/ou de la convention collective ainsi que discriminatoires.

La signature et les paraphes sont apposés également sous réserve de la communication des conditions complètes d'assurance, des caractéristiques et des principes d'utilisation de « l'outil de suivi commun des données kilométriques » ainsi que des conditions précises et détaillées de facturation des kilomètres parcourus au-delà de 15 000 kilomètres à compter du 1er janvier 2019.

S'agissant des autorisations de prélèvement automatiques, il peut être inséré la phrase :

La signature est apposée sous réserve de la communication des conditions précises et détaillées de facturation des kilomètres parcourus au-delà de 15 000 kilomètres, sachant que ce seuil n'est applicable qu'à compter du 1er janvier 2019.

**Serge PHILIPPE, Secrétaire de la Commission Permanente Professionnelle des ACERC**



## JURISPRUDENCE

### DÉFENSEURS SYNDICAUX : N'OMETTEZ PAS D'INFORMER VOTRE EMPLOYEUR DE VOTRE MANDAT

Un arrêt, fort attendu, vient d'être rendu concernant le statut protecteur du défenseur syndical ([Cass. soc., 16-1-19, n°17-27685](#), P+B).

La loi Macron n°2015-990 du 6 août 2015 a créé un statut de défenseur syndical.

Désormais, nos défenseurs syndicaux sont désignés, sur proposition des organisations syndicales, par un arrêté préfectoral (art. L 1453-4 et D 1453-2).

La Direccte informe l'employeur du salarié inscrit, de l'acquisition et du retrait de la qualité de défenseur syndical (art. D 1453-2-7).

Le défenseur syndical bénéficie, dorénavant, du statut de salarié protégé.

Ainsi, le licenciement d'un défenseur syndical est obligatoirement soumis à l'autorisation de l'inspection du travail, sous peine de nullité de la rupture (art. L 1453-9).

Dans la présente affaire, un employeur rompt la période d'essai d'un salarié sans solliciter l'autorisation de l'inspection du travail.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour demander l'annulation de la rupture de la période d'essai en invoquant la violation de son statut protecteur lié à son mandat de défenseur syndical.

Le salarié n'a jamais informé son employeur de son mandat de défenseur syndical.

L'employeur opposait donc au salarié la jurisprudence constante relative au mandat extérieur.

En vertu de cette jurisprudence, un salarié bénéficiant d'un mandat extérieur à l'entreprise ne peut se prévaloir de sa protection que si, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, il a informé l'employeur de l'existence de ce mandat ou s'il rapporte la preuve que l'employeur en avait alors connaissance (Cass. soc., 14-9-12, n°11-21307 ; Cass. soc., 26-3-13, n°11-28269).

Le salarié, quant à lui, invoquait l'article D.1453-2-7 faisant obligation pour la Direccte d'informer l'employeur de l'acquisition du statut de défenseur syndical. Selon lui, cette obligation d'information emporte présomption de connaissance de ce mandat. L'argument est malheureusement balayé par la Haute Cour.

Le salarié, détenteur d'un mandat de défenseur syndical, doit établir qu'il a informé son employeur de l'existence de ce mandat au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que celui-ci en avait connaissance.

Or, en l'espèce, le salarié n'avait pas informé son employeur de son mandat de défenseur syndical et (...) il n'était pas établi que l'employeur en ai été informé, au jour de la notification de la rupture de la période d'essai, par la Direccte.

Ainsi, la Cour de cassation refuse de reconnaître une présomption de connaissance du mandat de défenseur syndical par l'employeur découlant de l'article D 1453-2-7.

Il est donc fortement préconisé d'informer l'employeur du mandat de défenseur syndical par écrit afin de pouvoir se prévaloir du statut de salarié protégé.

**[Secteur Juridique FO 3 février 2019](#)**

## PORTFOLIO

### LE SNFOCOS À LA CRAMIF : TRACTAGE POUR LES ÉLECTIONS CSE



[Retrouvez les albums photos du SNFOCOS sur notre compte Flickr](#)

#### AGENDA

**7 février 2019 :**

CPP  
Informaticiens

**12 février**

**2019 :**  
RPN  
Classification  
des employés  
et cadres

**15 février**

**2019 :**  
INC UCANSS

**19 février**

**2019 :**  
RPN Convention  
collective des  
praticiens  
conseils

**3 et 4 avril**

**2019 :**  
Commission  
Exécutive du  
SNFOCOS à  
Paris

#### NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR  
LES RÉSEAUX SOCIAUX

