



Syndicat National  
Force Ouvrière  
des **Cadres** des  
Organismes Sociaux

# La lettre de La Michodière

N°08-2019 - 27 février 2019

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



**EDITO**

## **PRIME** **MÉPRIS, MÉPRISANT,** **MÉPRISABLE !**

Une semaine s'est écoulée depuis le simulacre de RPN sur l'attribution d'une prime exceptionnelle ! Ce n'est pas une prime de pouvoir d'achat qui est ainsi prévue mais plutôt une prime aux très très bas salaires, ceux-là même qui bénéficieraient de la revalorisation de la valeur du point que nous réclamons !

Pour celles et ceux qui auraient raté l'information pour cause de vacances ([voir la LM 07-2019 du 21 février 2019 spéciale prime](#)), l'UCANSS propose d'allouer une prime de 257 euros bruts aux seuls employés (*les cadres sont exclus*) pour peu qu'ils disposent d'un coefficient développé inférieur ou égal à 259 points ! Moins d'un salarié sur quatre serait éligible !

Les réactions se multiplient depuis une semaine dans les organismes. Elles oscillent entre l'incompréhension et le dégoût. Pourquoi si peu ? Pourquoi si peu de bénéficiaires ? A quand la suite de la négociation ? **Et pour les autres ?** A moins peut être que cette majorité silencieuse ne soit invitée à s'excuser de faire vivre notre service public dans des conditions de plus en plus dégradées, **l'UCANSS ne prévoit rien, rien d'autre que du mépris !**

Entre le 19 et le 20 février dernier, un arbitrage de dernière minute est venu « offrir » une rallonge de 1,6 million d'euros pour porter l'enveloppe à 11,6 millions d'euros hors RMPP. N'est-ce pas la preuve que les fonds existent ?

L'attente est donc grande parmi le personnel, qui ne démérite pas. Les salariés pensaient mériter un geste fort, à commencer par le personnel de la branche famille qui est mis à contribution depuis des semaines pour donner corps aux promesses présidentielles. Jour après jour, les salariés prennent des coups, et même la tutelle et l'UCANSS s'y sont mis.

Une bataille se déroulera notamment le mardi 19 mars 2019, journée de mobilisation interprofessionnelle, pour obtenir gain de cause sur nos mobilisations :

- une prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat au profit de l'ensemble des personnels des organismes de sécurité sociale (y compris les salariés de la SSTI), de leurs établissements et des ARS
- le déblocage des salaires
- l'octroi de moyens (humains et financiers) à la hauteur des investissements du personnel !

Quelle organisation syndicale pourrait apposer sa signature sur ce texte ?

« **Le gouvernement avait le choix entre la guerre et le déshonneur. Il a choisi le déshonneur et il aura la guerre !** » citation prêtée à W. CHURCHILL.

Alain GAUTRON, Secrétaire Général du SNFOCOS

## **SOMMAIRE**

### **Page 1 :**

Edito : Prime - Mépris, méprisant, méprisable !

### **Page 2 :**

Edito de Yves Véryrier :  
« 19 mars : réussir ! »

### **Pages 3 à 4 :**

Ex-RSI - Accords de transition : un bilan favorable au personnel de la SSTI

### **Page 4 :**

Ex-RSI - Accord de transition des Ex-RSI : la négociation s'achève !

### **Pages 5 à 6 :**

Branche Recouvrement- Informations sur l'outil de suivi des kilomètres

### **Page 6 :**

UGECAM - INC du 21 février 2019

### **Page 7 :**

Elections professionnelles - Représentation équilibrée F/H : un texte conforme à la liberté syndicale ?

### **Page 8 :**

Etude Télétravail MMH  
Agenda



## ÉDITORIAL DE YVES VEYRIER

### « 19 MARS : RÉUSSIR ! »

Nous n'avons eu cesse de le dire : la crise actuelle, qui prend une dimension démocratique et institutionnelle, a sa source dans la crise sociale, celle des fins de mois difficiles du fait du chômage, de la précarité, de salaires et pensions de retraite trop bas, de la disparition de services publics, des incertitudes sur le droit à la retraite et des inégalités...

Nous n'avons pas été écoutés et nous n'avons peut-être pas su nous faire suffisamment entendre ces dernières années.

C'est pourquoi, la résolution du Congrès confédéral nous a donné mandat de prendre toutes les dispositions et initiatives en lien avec toutes les confédérations syndicales, à la recherche de la plus grande unité possible, pour une mobilisation interprofessionnelle, y compris par la grève.

Tel était précisément le sens de la déclaration du Bureau confédéral, lundi dernier, en perspective de nos rencontres avec les autres confédérations syndicales. Nous avons pu trouver un accord, avec certaines organisations, sur une journée puissante de mobilisation et de grève le 19 mars.

La date du 19 mars a été proposée par FO. Il nous semble en effet décisif que l'action et les revendications syndicales s'expriment fortement et massivement à l'issue du Grand débat.

FO n'en est ni co-organisatrice ni partie prenante – il s'adresse aux citoyens. Pour autant, FO entend n'être ni spectatrice ni subir les décisions qui pourraient être prises au prétexte de ce grand débat.

Et pour cause ! On nous dit que le débat porte sur comment faire évoluer l'organisation de l'État et des services publics pour les rendre plus proches des Français et plus efficaces, mais certaines questions sont sans équivoque sur les intentions : Quelles sont les économies qui vous semblent prioritaires ? Faut-il supprimer des services publics qui seraient dépassés ou trop chers par rapport à leur utilité ? D'ailleurs, le gouvernement maintient intégralement son projet de réforme de la fonction publique ! Un référendum est aussi évoqué par certains, qui pourrait porter sur les retraites au moment où l'intention du gouvernement se précise : reculer encore l'âge de départ.

Alors, le 19 mars, il faut se faire entendre pour l'augmentation des salaires, dans le privé comme dans le public, des pensions et retraites, pour dire stop aux fermetures de services publics, aux politiques d'austérité, aux « réformes » contestées de la fonction publique et des retraites. Le 19 mars, il s'agit aussi de défendre la liberté syndicale et la liberté de manifester, contre la loi « anticasseurs ».

Nos camarades en Belgique ont réussi une grève nationale le 13 février dernier, dans l'unité des confédérations syndicales, pour les augmentations de salaires, des retraites, les services publics, la justice fiscale. Le 9 février, en Italie, des centaines de milliers de personnes ont manifesté à Rome, à l'appel des trois confédérations syndicales, pour une vraie politique de croissance et le respect de la part du gouvernement.

Nous avons un mois pour réussir, partout où c'est possible, l'unité d'action syndicale la plus large, depuis les entreprises et services jusqu'au plan national.

[Edito du 20 février 2019](#)

## ACCORDS DE TRANSITION : UN BILAN FAVORABLE AU PERSONNEL DE LA SSTI

Les conventions collectives en vigueur à la sécurité sociale des travailleurs indépendants (SSTI) et au régime général (RG) offrent des garanties différentes. C'est pourquoi, pendant 6 mois, le SNFOCOS a participé activement à la négociation des accords de transition devant bénéficier au personnel de la SSTI.

Cette négociation s'est achevée le 14 février dernier et le SNFOCOS a pris le temps d'analyser les textes proposés par l'UCANSS. Ce sont 3 accords de transition visant à offrir aux salariés, dont le contrat de travail est transféré, le bénéfice de mesures transitoires qui sont ouverts à la signature des organisations syndicales le 8 mars prochain. Concrètement, les négociations ont permis d'obtenir :

- Des **mesures transitoires** qui s'appliqueront aux salariés dont le contrat de travail est transféré au régime général, et ce jusqu'au terme de l'accord soit le 31 décembre 2022 au plus tard
- Des **mesures pérennes** qui ont vocation à s'appliquer tant que le fait générateur le justifie (*cas de l'indemnité de résidence Ile de France*) et ce alors même que légalement ces dispositions n'ont pas leur place dans un accord de transition
- Des mesures en faveur du droit syndical.

*Rappel : sans signature, ce sont les dispositions des conventions collectives du régime général, moins favorables sur certains points, qui s'appliqueront aux salariés concernés dès que leur contrat de travail sera transféré.*

La non-signature créerait des disparités de traitement, des incertitudes et placerait les salariés dans une situation dont nous ne pouvons nous satisfaire puisque ce sont des négociations de gré à gré qui se dérouleraient, chaque salarié devant négocier avec son (futur) nouvel employeur les conditions dans lesquelles il exercerait. *In fine*, ce serait offrir aux employeurs la possibilité de pratiquer du dumping social.

Concrètement, c'est la question de la garantie de maintien de la rémunération qui peut cristalliser les crispations. En effet, nous avons ardemment négocié pour étendre le périmètre de la rémunération garantie et y inclure des primes qui n'existent pas au régime général. A défaut d'accord, quel périmètre les caisses reconnaîtraient-elles ? D'une caisse à l'autre, d'un salarié à l'autre, les éléments de rémunération intégrés vont varier et ce sont les derniers de cordée mais premiers de corvée, les salariés en charge des activités de production, qui en seraient les premières victimes !

Or, nous avons obtenu la mise en place de voies de recours, lesquelles n'existeront pas s'il n'y a pas d'accord. L'employeur

communiquera lors de l'entretien de repositionnement une notification provisoire et c'est la veille de la date du transfert que la notification définitive sera établie sur la base du salaire 2019.

La transposition vers le système de rémunération en vigueur au RG conduit à la mise en place d'une indemnité différentielle. Ce mécanisme existe au RG, il n'a pas été institué juste pour le personnel de la SSTI contrairement à ce que certains peuvent clamer. Ce n'est pas une solution idéale, mais appliquée au personnel de la SSTI, l'indemnité est un outil permettant à l'UCANSS de garantir aux salariés le maintien de leur niveau de rémunération lors de leur arrivée au RG. A cet égard, nous négocions actuellement une nouvelle classification au RG, et nous revendiquons notamment une hausse des plafonds pour qu'il n'y ait plus de cas de blocage salarial, **revendication qui bénéficierait de fait au personnel transféré depuis la SSTI.**

Parmi les éléments annexes à la rémunération, les salariés disposant d'un CET pourront monétiser celui-ci avant leur transfert ou le transférer. Dans ce second cas, la totalité des jours pourra être transférée. Si le CET transféré comprend plus de 50 jours (plafond au RG), le salarié ne pourra en revanche plus épargner de nouveau (sauf dans le cadre d'un congé de fin de carrière).

A cet égard, nous avons obtenu l'intégration de mesures en faveur des fins de carrière. Ces mesures étaient inscrites dans l'accord d'accompagnement et initialement, l'UCANSS refusait de les intégrer dans les accords de transition. A force d'insistance, l'UCANSS a cédé et si les accords de transition s'appliquent :

- pour les salariés dont la date effective de départ à la retraite se situe avant le 31 décembre 2021, application des dispositions les plus favorables lors du calcul de l'indemnité de part en retraite (principe de faveur)
- jusqu'au 31 décembre 2021, prise en charge par l'employeur des cotisations patronales et de la part salariale jusqu'au départ en retraite lorsque le salarié bénéficiera de l'aide au passage à temps partiel à partir de 57 ans
- indemnisation dégressive de la perte de salaires pendant 3 ans maximum pour le salarié ayant au moins 59 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et qui réduit son temps de travail après intégration au régime général

- accord pour toute demande de travail à temps partiel d'un salarié souhaitant bénéficier d'un dispositif de retraite progressive.

En outre, la question de l'ancienneté est encadrée dans les accords. C'est ainsi que chaque salarié sera transféré avec son ancienneté. L'organisme d'accueil au RG ne pourra pas lui opposer un défaut d'ancienneté (délai de carence), tant pour le bénéfice des œuvres sociales que pour la complémentaire santé ou l'acquisition des congés.

Enfin, pour permettre d'accroître les moyens de suivi de la mise en place des accords de transition, en plus du bénéfice de la commission nationale de suivi de la mise en œuvre de l'accord et de la commission paritaire nationale d'interprétation de l'accord, l'accord prévoit de maintenir jusqu'au 31 décembre 2022 le volume de temps de délégation national dont bénéficiaient les OS représentatives au niveau national au sein de la SSTI

Dans le cas des praticiens conseils, les points réclamés par nos négociateurs ont été actés dans le texte. Ce sont donc des acquis sur lesquels nous pourrions nous appuyer pour renégocier la convention collective des praticiens conseils.

Dans le cas des agents de direction (ADD), 2 points particuliers mis en exergue par nos négociateurs :

- D'une part pour ce qui concerne le statut de cadre dirigeant, dont relève la grande majorité des ADD du RSI, il est prévu le maintien, au moment du transfert,

des points supplémentaires concernés ainsi que le régime de réduction du temps de travail attendant, sauf si le salarié souhaite entrer dans le droit commun des ADD rémunérés au forfait jours.

- D'autre part, le maintien de la rémunération habituelle est garanti, et à cette fin, il peut se traduire par l'attribution de points au sein de la part d'évolution salariale, dispositif créé par le protocole ADD du 22 Juillet 2005 du régime général. Si ce maintien de rémunération a pour effet de dépasser le plafond de cette part d'évolution salariale, alors une indemnité différentielle est créée, et entre, le cas échéant, dans le calcul de la règle dite des 105% (qui est un dispositif conventionnel en vigueur au régime général de longue date).

***Bonus :** l'UCANSS prévoit l'ouverture d'une négociation visant à permettre aux salariés retraités du RSI d'intégrer, s'ils le souhaitent, le régime complémentaire des frais de santé des anciens salariés du RG (lesquels bénéficient d'une prise en charge partielle de la cotisation).*

**Les négociateurs SNFOCOS ont su résister, revendiquer et conquérir des mesures favorables au personnel de la SSTI.**

Paris, le 27 février 2019.

Le Secrétaire Général et la délégation SNFOCOS

## L'ACTUALITÉ

SÉCURITÉ  
SOCIALE  
INDÉPENDANTS

## EX-RSI

# ACCORD DE TRANSITION DES EX-RSI : LA NÉGOCIATION S'ACHÈVE !

**L'UCANSS et les organisations syndicales devaient se retrouver le 14 février, pour une relecture des trois projets d'accords de transition relatifs au statut des agents de l'ex-Régime social des indépendants (RSI) transférés au régime général.**

Avec six semaines de retard par rapport au calendrier de la LFSS 2018, la négociation concernant les règles transitoires applicables aux employés et cadres, praticiens-conseils et agents de direction de l'ex-RSI s'achève. Ces textes visent à leur permettre de bénéficier « jusqu'au 31 décembre 2022 » d'un cadre plus favorable, une fois transférés au régime général. «*La négociation a permis de bien avancer*» estime **Thierry Mazure** (CFDT). **1/**L'UCANSS accepte de reprendre des mesures de fin de carrière : indemnités de départ en retraite calculées «*jusqu'au 31 décembre 2021*» selon les règles de l'ex-RSI, aides au passage à temps partiel à partir de 59 ans et un dispositif de retraite progressive. Elles avaient été annulées à la suite du droit d'opposition déposé l'été dernier par la CGT et FO à l'encontre de l'accord d'accompagnement (PSI n°1132). **2/**Le projet compense sous forme de points le surcoût de cotisation engendré pour ceux contraints de basculer dans le régime famille de la complémentaire santé. «*Les salariés de l'ex-RSI seront néanmoins perdants dans le panier de soins, sur la part de la cotisation prise en charge par l'employeur (50% au lieu de 60%), et du fait de la suppression du taux de cotisation dérogatoire à l'Agirc-Arrco*», regrette Christine Verstraete (CGT).

Plusieurs pierres d'achoppement subsistent à la veille de cette ultime séance. **1/** L'UCANSS a fermé la porte au versement d'une «*prime de préjudice*» réclamée par la CGT. **2/**Une incertitude demeure par rapport aux règles de maintien de la rémunération après les repositionnements. «*La négociation sur la classification en cours au régime général ne risque-t-elle pas d'aller à l'encontre de celles prévues par l'accord de transition ?* » s'interroge **Thierry Mazure** (CFDT). «*Les salariés repositionnés au-dessus des plafonds prévus par le régime général, notamment ceux des niveaux 5, c6 et 9 du RSI ainsi que ceux jouissant d'une forte ancienneté, risquent d'être privés d'avancement salarial* », s'inquiète **Chafik El Aougr** (SNFOCOS).

**Article PSI Mercredi 13 février 2019 - 1156**



## BRANCHE RECOUVREMENT

### INFORMATIONS SUR L'OUTIL DE SUIVI DES KILOMÈTRES

Par un mail du 19 février 2019, l'Acoss a informé les organisations syndicales de l'outil qu'elle a retenu pour le suivi des kilomètres, il s'agit du logiciel GAC CAR FLEET, accessible uniquement par internet.

Les utilisateurs ne renseigneraient mensuellement que les kilomètres effectués à titre privé, toutes les autres données seraient remontées automatiquement par divers flux.

Les fonctionnalités de l'outil permettraient notamment d'obtenir :

- « ...Une vue détaillée permet d'accéder aux données techniques (maintenance, contrôle technique...), les données coûts et les données RH,
- Une vue consolidée présentant ces données sous forme de tableau de bord,
- Un suivi des kilomètres personnels des collaborateurs,
- Un suivi du co-voiturage (réservation des véhicules, identification des véhicules disponibles, alertes des véhicules réservés, statistiques d'usage par véhicule),
- Un suivi des alertes sur les maintenances des véhicules,
- Une gestion des contraventions avec désignation collaborateur (Antai : Agence nationale automatisée des infractions, FPS : forfaits post-stationnement),
- Un suivi des commandes (véhicules, cartes maintenance, cartes carburant, cartes grises),
- Un suivi sur les échéances de renouvellement de la flotte et sur la loi de roulage,
- Un suivi des dépenses,
- Une estimation des kilomètres professionnels calculée automatiquement par différentiel entre les kilomètres compteurs (données collectées lors des prises carburant et entretien) et les kilomètres privés... ».

Dans un premier temps, cette description permet de constater que les données collectées concernant le kilométrage ne seront ni aussi précises, ni aussi exactes que les relevés effectués aujourd'hui qui donnent la réalité des kilomètres mensuels parcourus et non une estimation en fonction des prises de carburant.

Dans un second temps, la gestion entièrement automatisée des contraventions ne peut être envisagée, notamment en cas d'usage mixte pour les infractions commises lors de l'usage personnel, le conducteur n'étant pas obligatoirement le salarié de l'organisme. De même en cas de covoiturage en usage professionnel, il appartiendra à l'organisme de déterminer préalablement le salarié conducteur parmi tous les utilisateurs du véhicule le jour dit.

Bien évidemment aucune information n'est communiquée sur le coût de ce dispositif. Selon nos recherches et les précisions apportées par le magazine « Décision Achats », dans son supplément 187, celui-ci est compris entre 1 et 4 euros par mois par véhicule, soit entre 12 et 48 euros par an et par véhicule... Quand on sait que certaines caisses, afin d'éviter des dérives financières (!) ont mis en place des groupes de réflexion pour déterminer les critères permettant de justifier les conditions d'attribution d'une Clio break dont le surcoût annuel pour l'organisme, participation salariale déduite, est de 1.19 euros pour une mise à disposition de 7 ans, ça laisse rêveur !

Sur le calendrier de mise en place, il est précisé que :

- des fichiers devraient être adressés fin janvier aux organismes pour complétude,
- plusieurs visio conférences seraient organisées en février pour aider à leur complétude,
- si cet outil « ...ne devait pas être retenu et déployé, ces fichiers pourront servir à la mise en œuvre d'un autre outil de gestion du marché... »,
- une présentation seraient faites aux CE et CSE pour les réunions se tenant en février 2019,
- des sessions de formations seraient déployées dès la fin du mois de mars pour les gestionnaires de flotte après les décisions des CE et CSE,
- l'Acoss précisant dans son mail d'accompagnement un objectif de généralisation de l'outil à compter d'avril 2019.

Sachant que ces informations ont été communiquées aux organisations syndicales nationales le 19 février, il semble peu probable que le calendrier prévisionnel soit respecté !

De plus, il semble bien possible pour les organismes disposant déjà de moyens de suivi pertinents de ne pas recourir au dispositif retenu par l'Acoss puisque celle-ci précise bien dans sa note d'accompagnement la possibilité de recourir à un autre outil de gestion du marché.

Affaire à suivre...

*Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge de la Branche Recouvrement*

## L'ACTUALITÉ



## UGE CAM

### INSTANCE NATIONALE DE CONCERTATION DU 21 FÉVRIER 2019

Le 21 février 2019, une Instance Nationale de Concertation des UGECAM s'est tenue à l'UCANSS.

Préalablement à cette réunion, l'UCANSS avait adressé le projet de groupe 2018-2022 à toutes les organisations syndicales qui fut l'objet de débats. Plusieurs points ont été ainsi abordés par Mme MOUTEL Anne, directrice du groupe UGECAM, en réponse aux diverses questions des OS.

Des informations complémentaires sur la mise en place des CSE ont été apportées à savoir que chaque directeur d'UGECAM a la capacité de négocier avec les OS de son organisme pour la mise en place d'un ou plusieurs CSE.

Pour autant, il a été pointé l'attitude de certains directeurs de rompre le dialogue social afin de mettre en place unilatéralement un CSE unique.

Le débat sur la question du retour à l'équilibre financier de plusieurs UGECAM s'est poursuivi. Le constat du manque de moyens budgétaires a été relevé. Cette situation génère une perte d'activité de certains établissements voire des mutualisations ou des fermetures de services.

Les conséquences provoquent des difficultés majeures pour maintenir l'existence même des établissements. Il a été abordé notamment les difficultés de recruter certains métiers indispensables au fonctionnement des services (médecins, kiné, ortho,...).

Sur ces points Mme MOUTEL Anne a informé les participants de la création prochaine d'un schéma National RH spécifique aux UGECAM pour répondre aux spécificités des métiers œuvrant dans les établissements. Cet outil sera distinct du schéma National de la CNAM. Celui-ci définira les stratégies et priorisera les actions à mettre en œuvre dans les établissements. Dans la continuité de cette information, elle a annoncé la création d'un schéma National du système d'information particulier aux UGECAM.

Mme DUBREUIL de l'UCANSS, en réponse aux questions sur les difficultés d'accéder à la formation professionnelle et notamment au DPC obligatoire dans l'évolution professionnelle des métiers du soin, a informé du lien avec la filière professionnelle UNIFORMATION en attente de validation par le Ministère.

Devant les nombreuses questions des OS sur le devenir de certains établissements, les représentants de la CNAM et du groupe UGECAM ont « botté en touche » prétextant ne pas avoir toutes les réponses. Ils ont exclu de ce fait les problèmes particuliers d'un établissement ou d'une UGECAM qui ne doivent pas être débattus en INC.

Une exception à la règle fut faite notamment sur l'établissement « le Nid » pour lequel M REVEL Nicolas s'était engagé à reconstruire en 2017. A ce jour, rien n'a été fait.

Puis un retour d'expérience a été réalisé à propos du décès de 2 salariés et de 4 résidents de l'EHPAD « le Coteau » survenus lors de l'épidémie de grippe.

Enfin le projet de groupe 2018-2022 a été présenté suivant plusieurs axes.

Les représentants du SNFOCOS ont abordé les difficultés financières des UGECAM pour lesquelles les ARS soumettent un retour de contrat à l'équilibre financier (CREF), véritable « machine » à détruire l'activité des services et des emplois afférents. Ils font le constat de la place que prennent avec difficulté, les établissements des UGECAM sur les territoires de santé.

Les évolutions sont rendues compliquées voire impossibles, dans un contexte de plus en plus concurrentiel.

En réponse à leurs questions à propos de projets s'inscrivant dans l'art 51 de la loi de financement de la SS, une seule UGECAM, à ce jour, a déposé un projet de création de service.

*Michel BOLLA, Secrétaire National du SNFOCOS en charge des UGECAM et des Centres de Santé*



## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

### REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE

### FEMMES/HOMMES : UN TEXTE CONFORME À LA LIBERTÉ SYNDICALE ?

La Cour de cassation répond très clairement par l'affirmative à cette question dans un arrêt, à la publicité maximale, en date du 13 février 2019 (Cass. soc., 13-2-19, n°18-17042, PBRI, voir [la note explicative](#)).

L'obligation faite aux organisations syndicales de présenter aux élections professionnelles des listes comportant alternativement des candidats des deux sexes à proportion de la part de femmes et d'hommes dans le collège électoral concerné répond à l'objectif légitime d'assurer une représentation des salariés qui reflète la réalité du corps électoral et de promouvoir l'égalité effective des sexes.

Le législateur en prévoyant, d'une part, non une parité abstraite, mais une proportionnalité des candidatures au nombre de salariés masculins et féminins présents dans le collège électoral considéré au sein de l'entreprise, d'autre part, une sanction limitée à l'annulation des élus surnuméraires de l'un ou l'autre sexe, et dès lors que, par application de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juillet 2018, l'organisation d'élections partielles est possible dans le cas où ces annulations conduiraient à une sous-représentation trop importante au sein d'un collège, les dispositions en cause ne constituent pas une atteinte disproportionnée au principe de la liberté syndicale reconnu par les textes européens et internationaux visés au moyen et procèdent à une nécessaire et équilibrée conciliation avec le droit fondamental à l'égalité entre les sexes instauré par les dispositions de droit européen et international.

Fermez le ban... ! Il ne semble plus possible de contester les règles sur la représentation équilibrée femmes/hommes au regard des normes de l'OIT et de la convention européenne des droits de l'Homme garantissant la liberté syndicale. En réalité, pas tout à fait ! Explications...

En effet, il reste à la Cour de cassation d'affiner sa position extrêmement ferme dégagée dans les arrêts des mois de mai (Cass. soc., 9-5-18, n°17-60133 et n°17-14088) et juin 2018 (Cass. soc., 6-6-18, n°17-60263).

Pour nous, le syndicat doit, en vertu du principe de la liberté du syndicat dans l'établissement de ses listes, rester libre, s'il le

souhaite, de présenter une candidature unique en présence d'une élection comportant plusieurs sièges à pourvoir dans la mesure où ce sexe fait partie des sexes représentés dans le collège et où un homme ou une femme peut être présenté indistinctement en tête de liste.

Nous espérons que la Cour de cassation revienne en partie sur sa position « stricte » concernant les listes incomplètes...

Par exemple, lorsque trois sièges sont à pourvoir et que la proportion de femmes et d'hommes dans le collège fait que 1 femme et 2 hommes doivent être normalement présentés en cas de liste complète, le syndicat doit pouvoir, s'il le souhaite, présenter une liste avec un seul candidat femme. Si un seul candidat de la liste était élu, le siège revenant à la femme ne devrait pas pouvoir être annulé même si la liste s'avérait incomplète. La présentation d'une liste complète avec une femme en tête de liste en lieu et place d'une candidature unique aurait abouti au même résultat, à savoir l'élection de la femme. Annuler l'élection de la femme conduirait à contourner l'esprit du législateur et donc de la loi.

Or, une interprétation trop rigide de la loi ou de la jurisprudence ne doit pas conduire à un non-sens juridique. Espérons que la Cour de cassation suive le même raisonnement que nous !

La logique de la défense de la liberté syndicale (notamment les articles 3 et 8 de la Convention n°87 de l'Organisation internationale du travail (OIT), 4 de la Convention n°98 de l'OIT et 5 de la Convention n°135 de l'OIT ainsi que les articles 11-2 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH), 5 et 6 de la Charte sociale européenne, 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, pris en leur ensemble) nous conduit à penser qu'il ne peut en être autrement, sauf à créer un déséquilibre manifeste au profit de la promotion de l'égalité effective des sexes au détriment de la liberté syndicale.

[Secteur Juridique Force Ouvrière 17 février 2019](#)



## TÉLÉTRAVAIL

### OÙ EN EST LE TÉLÉTRAVAIL EN FRANCE ?

Le 19 février, [le comptoir de la nouvelle entreprise](#) a diffusé en ligne les enseignements de la seconde étude de Malakoff Médéric Humanis sur le télétravail.

Nous en avons retenu quelques-uns :

- Le télétravail est une pratique en hausse à accompagner : 29 % des salariés télétravaillent aujourd'hui en France contre 25 % en 2017.
- Le télétravail est une pratique qui séduit de plus en plus : 56 % des salariés aimeraient bénéficier du télétravail et 62 % parmi ceux dont le métier ne le permet pas .
- Le télétravail améliorerait la qualité de vie au travail et la performance et ferait baisser l'absentéisme. Pour 85 % des télétravailleurs, il permet également de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Il faut cependant ne pas négliger les risques du télétravail tel que la surcharge de travail ou l'addiction au travail, voire les dangers sur la santé.
- Il est donc nécessaire de préparer et d'accompagner le télétravail.
- Ainsi il semble nécessaire de former les managers et les salariés (85 % des télémanagers estiment que la management à distance nécessite une formation).

#### AGENDA

**6 mars 2019 :**  
CPP Agents De  
Direction

**7 mars 2019 :**  
Bureau  
National du  
SNFOCOS

**11 mars 2019 :**  
Délégation  
Régionale d'Ile  
de France

**12 mars 2019 :**  
RPN  
Conséquences  
des  
ordonnances  
de réforme du  
code du travail

CPP Retraités

**3 et 4 avril  
2019 :**  
Commission  
Exécutive du  
SNFOCOS à  
Paris

Retrouvez [l'étude complète en ligne](#) pour plus de détails.

### NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR  
LES RÉSEAUX SOCIAUX

