



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

La lettre de La Michodière

N°24-2019 - 13 juin 2019

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



EDITO

CLASSIFICATION ÉTHIQUE ET MANAGEMENT

Certaines initiatives vantent les bienfaits du projet de classification UCANSS auprès des cadres « afin de permettre aux managers de répondre aux interrogations et inquiétudes des agents concernant les négociations menées actuellement par l'UCANSS ».

Une initiative surprenante qui met en porte à faux les cadres qui, s'ils doivent en toute loyauté mettre en œuvre les lois et règlements et la politique nationale, n'ont pas à être les « zéloteurs » d'un projet de l'UCANSS unanimement rejeté par l'ensemble des syndicats.

En outre, les premières « victimes » de ce projet sont justement les cadres !

Le SNFOCOS dans sa [plateforme revendicative](#) de l'encadrement défend **un management porteur de valeurs**.

Ainsi, « le cadre doit pouvoir exercer son métier en pleine responsabilité » et non défendre aveuglément une politique de Ressources Humaines contestée par tous.



**C'EST POURQUOI, LE SNFOCOS VOUS APPELLE, COMME
TOUS LES AGENTS, À VOUS MOBILISER LE 25 JUIN
PROCHAIN !
POUR LA DÉFENSE DU SERVICE PUBLIC ET DE SES VALEURS,
REJOIGNEZ LE SNFOCOS !**

Alain Gautron, Secrétaire Général

SOMMAIRE

- Page 1 :**
Edito : Classification -
Éthique et Management
- Page 2 :**
Classification - Le
SNFOCOS appelle à la
grève
- Page 3 :**
Classification - Lettre de
toutes les fédérations
pour une demande de
rendez-vous adressée à la
Ministre des Solidarités et
de la Santé Madame
Buzyn
- Page 4 :**
Focus dans les régions –
Affiche CPAM 22 – Grève
du 25 juin 2019
- Page 5 :**
Convention de forfait-
jours : un avenir
incertain ?
- Page 6 :**
Salaires minima
hiérarchiques – FO exige
le respect de la primauté
des branches en matière
salariale
Agenda

Défendre un management porteur de valeurs

« Pour un exercice en pleine responsabilité le cadre est un salarié qui exerce des responsabilités particulières ou possède une expertise sectorielle. Il doit participer à l'élaboration des orientations de la direction puis les mettre en œuvre. Il doit être associé aux décisions et avoir une réelle autonomie dans son métier. Le cadre doit pouvoir exercer son métier en pleine responsabilité. »

« Pour la restauration de la confiance et l'instauration d'un Management Humain il faut instaurer les comités représentatifs. Il faut favoriser la promotion sociale interne. »

« Les cadres de la sécurité sociale demeurent attachés aux principes fondamentaux de la sécurité sociale et ne peuvent accepter une vision purement économique et financière de la gestion de notre institution. Le management doit reposer principalement sur des valeurs humaines et non sur des reportings toujours plus pénalisants. »

« Pour une politique de formation ambitieuse il faut développer une politique de formation ambitieuse pour faire face à ces nouveaux défis. »



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

CLASSIFICATION

LE SNFOCOS APPELLE A LA GRÈVE

25 JUIN 2019 GRÈVE NATIONALE POUR LE RETRAIT DU PROJET DE CLASSIFICATION DE L'UCANSS ET L'OUVERTURE D'UNE VÉRITABLE NÉGOCIATION

Le 28 mai, à l'ouverture de la réunion de négociation sur la Classification Employés et Cadres, les fédérations CGT, CFDT et FO ont demandé à l'UCANSS ([cf déclaration intersyndicale](#)) :

- **Le retrait du projet actuel de Classification**
- **L'ouverture d'une négociation loyale avec un calendrier ouvert**
- **Une enveloppe supplémentaire permettant des mesures collectives**
- **Le maintien, la revalorisation et le déplafonnement des points d'expérience.**

Aucune de ces demandes n'a reçu à ce jour de réponse.

C'est pourquoi les fédérations CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC et SUD demandent à être reçues par le ministère de tutelle et appellent tout le personnel du régime général à se mobiliser et à être en grève le 25 juin 2019, jour de la prochaine RPN

Si après cette mobilisation et grève d'avertissement, les Pouvoirs publics et l'Ucanss restent sourds aux demandes légitimes des salariés, en refusant de retirer le projet de l'UCANSS et d'ouvrir une véritable négociation pour une nouvelle classification à la hauteur des attentes du personnel, **les fédérations CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC et SUD appelleront à poursuivre la mobilisation en organisant une montée nationale à Paris.**

Les conditions de son organisation et la date seront définies après la journée du 25 juin 2019.

CLASSIFICATION

LETTRE DE TOUTES LES FÉDÉRATIONS POUR UNE DEMANDE DE RENDEZ-VOUS ADRESSÉE À LA MINISTRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ MADAME BUZYN



Madame BUZYN
Ministre des Solidarités et de la Santé
14 avenue Duquesne
75700 PARIS

Paris, le 7 juin 2019

Madame la Ministre,

Depuis plus de 6 mois, l'UCANSS déroule un simulacre de négociations sur son projet de classification qui ne répond pas aux légitimes attentes du personnel de la Sécurité Sociale (cf. déclaration commune du 27 mai 2019).

Pour ce faire, l'UCANSS met en avant la position du Ministère.

Aussi, l'ensemble des fédérations du personnel de la Sécurité Sociale vous demande de les recevoir avant le 25 juin 2019.

A défaut d'une réponse positive, le personnel, avec ses syndicats, sera présent en grève devant votre Ministère, le mardi 25 juin matin, pour vous exposer la situation.

Nous vous prions de croire, Madame la Ministre, à l'assurance de notre haute considération.

Pour la FNPOS CGT
Denis LALYS
Secrétaire Général

Pour la CFE-CGC
Patrick LAVAUD
Sécurité sociale
Secrétaire Général

Pour FO
Laurent WEBER
Section Fédérale FO

Pour SUD Solidaire
Bertrand BARTOLETTI
Secrétaire SUD Protection sociale

Pour la CFDT
Cyril PELTRIAUX
Secrétaire National

Pour la CFTC
Frédéric BELOUZE
Vice-Président CFTC
Fédération PSE

Pour le SNFOCOS
Alain GAUTRON
Secrétaire Général



FOCUS DANS LES RÉGIONS

AFFICHE CPAM 22 – GRÈVE DU 25 JUIN 2019



Classification : la déqualification de principe !



Nous avions déjà dit que la tutelle organise la casse sociale de la sécu et se moque du personnel et des organisations syndicales, cela se confirme et il faut cesser d'être dupe !

Valeur du point bloquée ! Perspectives d'évolutions salariales bouchées ! Tel était l'horizon terre qui se profilait !

Depuis la réunion de « négociation » du 28 mai dernier, l'horizon s'est encore plus obscurci : le projet de nouvelle classification porté par l'UCANSS vise purement et simplement à organiser **la déqualification économique du personnel** !

Illustrations en chiffres à travers la situation d'un salarié se prévalant d'un coefficient développé de 363 points (coefficient de base + ancienneté + expérience) et rémunéré 2629 euros bruts actuellement :

LIBELLE	BASE	NUMERO DE BASE
BRE, HEURES MOIS		151,4
EE COLLECT, MENS, 151066		
EGALITE		
ME D'ANCIENNETE		
BULLETIN DE PAIE EN EUROS		
MENSUALITE		
PRIME D'ANCIENNETE	1210/1210	
SOMMES PAVES DU-	3110/3110	
SOMMES PAVES DU-	0911/1011	
SOMMES PAVES DU-	3110/2212	
PAI PAVES DU-	1210/1210	
PAI PAVES DU-	1411/1411	
PAI PAVES DU-	1812/1812	
PAI PAVES DU-	2112/2112	
PAI PAVES DU-	2812/2812	
PAI PAVES DU-	3014/3014	

- **S'il est employé**, avec le système actuel, son salaire évoluera chaque année de 200 euros bruts (2 points d'ancienneté/an dans la limite de 25 ans d'ancienneté) et pourrait évoluer de près de 710 euros de plus par an en cas d'attribution de 7 points de compétence.

Avec le système proposé par l'UCANSS, il obtiendrait à minima 9 points tous les 4 ans s'il n'a aucune attribution de points de compétence, soit un salaire figé pendant 3 ans et une valorisation annuelle de 910 euros bruts la 4^e année !

Entre les 2 modèles, c'est un manque à gagner potentiel de plus de 2600 euros cumulés entre 2019 et 2023 !

S'il obtient une fois les 12 points de compétence que lui promet l'UCANSS, le manque à gagner reste supérieur à 2000 euros sur la période !

- **S'il est actuellement cadre**, le préjudice financier se creuse. S'il est déqualifié vers le collège employé, **c'est un manque à gagner de 3650 euros sur la période 2019-2023 que le projet UCANSS lui offre. Sans parler de l'éventuelle prime de résultat qu'il aurait pu percevoir en restant cadres !**

S'il obtient 12 points de compétence sur la période, le manque à gagner serait tout de même de plus de 3000 euros !

C'est donc bien le personnel qui paye l'addition et qui autofinance le projet !

FORCE OUVRIERE ne peut pas se satisfaire de ce projet !

Nous exigeons le retrait de ce projet insultant au profit de mesures concrètes pour que le personnel bénéficie enfin d'une politique salariale digne !

Résister en faisant grève le 25 juin 2019 !

Revendiquer en réclamant le déblocage des salaires !

Reconquérir en obtenant des moyens à la hauteur des investissements du personnel !

Saint Brieuc, le 06 juin 2019

Chafik El Aougr, secrétaire national du SNFOCOS en charge de la branche maladie, de la formation professionnelle et de l'assurance santé complémentaire

Contact : calaougr@snfocos.com ou snfocos@snfocos.fr

Dimitri BURLOT, Délégué syndical Force Ouvrière à la CPAM22

Contact : adua22@outlook.fr

(Données chiffrées indicatives, les sommes peuvent varier selon la date d'effet des diverses mesures salariales)

Retrouvez sur le [site internet du SNFOCOS](#), dans le [menu adhérents](#), [les affiches et tracts à votre disposition](#)



CONVENTION DE FORFAIT-JOURS UN AVENIR INCERTAIN ?

Depuis quelques mois, les cadres des organismes du régime général et leurs représentants font remonter une tendance forte : les directions locales sollicitent (avec insistance dans certains cas) la négociation d'accords locaux visant à la mise en place de conventions de forfait-jours. Cette tendance n'est pas surprenante : elle fait suite à la multiplication, ces dernières années, des actions contentieuses visant à faire condamner les caisses locales, coutumières de l'écrêtage et condamnées régulièrement. C'est donc un intérêt économique qui sous-tend ce mouvement de fond.

En 2011, la Cour de cassation avait validé, sous conditions, le dispositif du forfait jour en se basant sur :

- la directive temps de travail n° 2003/88/CE qui fixe concrètement les limites à observer (*durée moyenne hebdomadaire de travail de 48 heures, repos quotidien minimal de 11 heures auquel s'ajoute le repos hebdomadaire de 24 heures*)
- l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE qui consacre le droit fondamental de chaque travailleur à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire.

Pour rappel, le forfait-jours est basé sur un décompte journalier, exclusif d'un décompte horaire du temps de travail.

Or, en se fondant sur les dispositions précitées, une décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 14 mai dernier (affaire C-55/18) pourrait signifier la fin prochaine de ce dispositif. En effet, il ressort de cette décision (visant la législation espagnole) que **les directives européennes prises en matière de temps de travail et d'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs s'opposent à une législation nationale qui n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque salarié.**

Plus qu'un débat théorique, c'est une question de fond qui se pose : les garanties imposées par la loi française (*l'obligation pour l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail*) et les déclinaisons qui doivent figurer dans les accords locaux permettent-elles de vérifier que la durée maximale hebdomadaire de travail ainsi que les périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire ont été effectivement respectées ?

Plus avant, la lecture de la décision de la CJUE ajoute un argument qui pourrait peser : **l'instauration d'un système objectif, viable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque salarié relève de l'obligation générale, pour les États membres et les employeurs, de mettre en place une organisation et les moyens nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs**, conformément à la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à « *la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs* ».

Il faudra donc surveiller les évolutions jurisprudentielles nationales d'une part, et législatives d'autre part...à moins que le COMEX ne prenne de lui-même la mesure du problème en faisant évoluer sa doctrine.

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national en charge de l'assistance juridique et la représentativité

SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES

FO EXIGE LE RESPECT DE LA PRIMAUTÉ DES BRANCHES EN MATIÈRE SALARIALE

Si la loi et les ordonnances Travail ont remis en cause l'ordre juridique jusqu'alors établi par l'articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise, les salaires minima restent un des thèmes sur lequel les accords d'entreprise ne peuvent déroger moins favorablement aux accords de branche.

L'accord de branche doit donc, en principe, primer.

AGENDA

13 juin 2019 :

INC Maladie
(Ugecam)

18 juin 2019 :

Bureau National du
SNFOCOS

19 juin 2019 :

Délégation
Régionale d'Ile de
France

25 juin 2019 :

Grève nationale à la
Sécu

CPP Retraités

RPN Classification
des Employés et
Cadres

26 juin 2019 :

CPP ACERC

INC Maladie

2 juillet 2019 :

RPN Classification
des Agents de
Direction

4 juillet 2019 :

CPP Encadrement

Cependant, dans une série d'arrêtés d'extension qui viennent d'être publiés, l'administration du travail fait une interprétation très restrictive de la notion de « salaires minima hiérarchiques ».

Sur la base de cette interprétation sans fondement autre qu'arbitraire, elle procède à des réserves et des exclusions des accords négociés. Pour FO, il va sans dire qu'il relève de la liberté de négociation de définir le montant et la structure des salaires minima hiérarchiques.

Toute ingérence de l'État en la matière constitue, à notre sens, une entrave à la liberté de négociation - principe fondamental de l'OIT attaché à la liberté syndicale - et peut véritablement remettre en cause l'équilibre des accords. Sans compter que le rôle de régulation de la concurrence des branches implique nécessairement qu'elles puissent fixer un cadre.

Afin, de garantir le respect desdits accords, fruits de compromis âprement négociés, la Confédération Force ouvrière entend se joindre à l'action de ses Fédérations animées de la volonté de contester, y compris par la voie judiciaire, les arrêtés d'extension remettant en cause la lettre et l'esprit des accords conclus.

[Communiqué FO du 7 juin 2019](#)

[Revoir à ce sujet aussi notre article du 2 mai dernier sur les accords de transition pour le personnel ex-RSI : une atteinte à la liberté de négociation ?](#)

NOS PARTENAIRES

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

 malakoff médéric
humanis

OCIRP
protéger. agir. soutenir

 **AG2R LA MONDIALE**

SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX



 GROUPE
AESIO