



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

La lettre de La Michodière

N°32-2019 - 26 septembre 2019

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



EDITO

DÉFENDRE LES SALARIÉS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, C'EST DÉFENDRE NOTRE SÉCURITÉ SOCIALE

Nous ne cessons de le marteler, la Convention d'Objectif et de Gestion (COG) pour la période 2018-2022 imposée par l'Etat vient étrangler un peu plus encore les caisses de sécurité sociale.

La Branche Famille devra rendre durant l'exercice 2 100 postes et, comme ce fut le cas pour les difficultés de paiement des pensions par les caisses de retraite, on voit aujourd'hui les Caisses d'Allocations Familiales accumuler des retards dans leurs prestations. La CAF du Nord fait récemment la une de la presse pour accuser quatre mois de retard dans les paiements à ses allocataires déjà fragilisés.

Pourtant notre tutelle semble fermer les yeux sur ces problèmes en imposant d'année en année toujours plus de restriction de personnel en ayant souvent comme seule réponse la dématérialisation.

C'est pour ces mêmes raisons que certains employeurs croient trouver des solutions en dégradant les conditions de travail des salariés.

Ainsi à la CAF des Bouches-du-Rhône, le SNFOCOS est à la tête d'un mouvement social déclenché par la direction qui pensait pouvoir remettre en cause les avantages acquis par les salariés depuis 35 ans.

NON les salariés ne sont pas les responsables des retards qui s'accumulent, la direction se trompe de cible et devrait mettre les pouvoirs publics en face des réalités et de leurs contradictions.

Toujours plus de travail avec moins de personnel, écrêtage des heures supplémentaires, politique salariale bloquée par l'Etat depuis des années et voilà maintenant qu'on voudrait s'attaquer au peu qu'il reste encore à gratter localement pour atteindre « la capacité optimale de production ».

A la CAF des Bouches-du-Rhône comme dans toutes les caisses de sécurité sociale, le SNFOCOS défendra nos droits car défendre les salariés de la sécurité sociale c'est défendre NOTRE Sécurité Sociale.

Alain Gautron, Secrétaire Général.

SOMMAIRE

Page 1 :

Edito : Branche Famille -
Défendre les salariés de
la Sécurité sociale, c'est
défendre notre Sécurité
sociale

Page 2 :

Discrimination syndicale
- Oui, il faut se
syndiquer !

Page 3 :

Jurisprudence -
Représentants du
personnel

Pages 4 et 5 :

Santé et qualité de vie
au travail - Résultats du
11^{ème} baromètre santé
et qualité de vie au
travail de MMH

Page 6 :

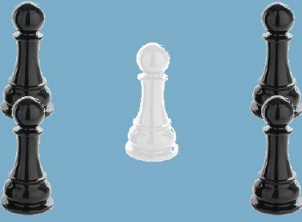
Journée Cadres reportée
Retour sur la
mobilisation du 21
septembre

Le SNFOCOS sur le
terrain - AG CPAM 92

Page 7 :

Agenda

Victime de discrimination ?
Vous n'êtes pas un pion,
ne gardez plus le silence!



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

Avec le SNFOCOS, résistez, revendiquez et agissez!

Rejoignez nous!

Contactez vos élus
Ou écrivez à : snfocos@snfocos.fr

DISCRIMINATION SYNDICALE

OUI, IL FAUT SE SYNDIQUER !

COMMUNIQUÉ FO DU 20 SEPTEMBRE

C'est le sens du message que Jacques Toubon, Défenseur des droits, et Karen Curtis, représentante de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), ont conclu la matinée de présentation du 12ème Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, consacrée aux discriminations syndicales réalisée avec la participation de Force Ouvrière.

Trop souvent perçues comme le pendant de leur engagement, les discriminations syndicales sont une réalité pour les travailleurs.

Ainsi, près d'un actif sur trois et une personne syndiquée sur deux estiment que les discriminations en raison de l'activité syndicale se produisent souvent ou très souvent. En outre, 46% des syndiqués interrogés affirment avoir déjà été victime de discrimination et 35% de la population active ne se syndique pas de peur de représailles !

Pour Force Ouvrière, l'engagement syndical doit être considéré pour ce qu'il est : un facteur de progrès social. Toute discrimination en constitue un frein ainsi qu'un danger pour les droits des travailleurs et la démocratie.

Dès lors, le rôle de l'État dans cette lutte est primordial afin que la liberté syndicale, obligation constitutionnelle et conventionnelle (convention n°87 de l'OIT), soit respectée.

C'est pourquoi FO a pointé du doigt les contre-réformes qui ont réduit le nombre de mandats tant dans le public que dans le privé, et acté la disparition des CHSCT particulièrement propices à agir dans ce cadre. En outre, la baisse continue des effectifs de l'Inspection du Travail, pourtant essentielle dans la lutte contre la discrimination syndicale, a été fortement dénoncée. FO a ainsi pointé l'incohérence d'un discours promouvant le dialogue social quand les politiques mises en œuvre le réduisent.

En conclusion de la matinée, la représentante de l'OIT a rappelé que les perceptions sont aussi importantes que les actes, soulignant la nécessité que le rôle des syndicats et de la négociation collective soit promu à tous les niveaux, y compris national. FO a pointé le discours dénigrant les syndicats souvent décrits comme « inutiles » ou « ringards », qui ne participe pas à prévenir et empêcher les discriminations. Au contraire, il conforte ceux qui discriminent et renforce la crainte de représailles des salariés désirant se syndiquer.

Pour FO, la discrimination syndicale n'est pas une fatalité et doit être combattue notamment en facilitant la preuve et la prévention. Pour y faire face, FO revendique notamment : la mise en place d'indicateurs objectifs permettant aux institutions représentatives du personnel d'obtenir toutes les informations nécessaires pour prévenir les discriminations dans le déroulement de carrière et les rémunérations.

Enfin, FO revendique également l'augmentation des moyens humains et financiers de l'Inspection du Travail ainsi que la relance du groupe de dialogue relatif aux discriminations au recrutement et en entreprise, délaissé par le patronat depuis 2016.

Le [Défenseur des droits](#) a publié en même temps un [mémento pratique pour lutter contre les discriminations syndicales dans l'emploi privé](#). Cadre juridique, voies de recours et outils à disposition y sont répertoriés. Vous le trouverez dans [notre espace adhérents « Discrimination et harcèlement »](#).

Dans un article publié dans les Echos (« [Syndiqués, saisissez-nous !](#) »), Jacques Toubon, Défenseur des droits invite les syndiqués victimes de discrimination à le saisir, précisant que la [procédure de saisine du Défenseur des Droits](#) n'est pas aussi lourde que l'action en justice.

En effet, il peut être saisi par toute personne traitée de manière défavorable en raison de son engagement syndical et ce, pendant toute la relation de travail, de l'embauche à la rupture.



JURISPRUDENCE – REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

LE MEMBRE ÉLU SUPPLÉANT DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) NE PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ COMME REPRÉSENTANT SYNDICAL (RS) AU CSE

Dans un précédent Focus, le secteur juridique de Force Ouvrière posait la question suivante : [Le membre élu suppléant du Comité social et économique peut-il être désigné comme RS au CSE ?](#)

Dans [un arrêt en date du 11 septembre 2019](#), la Cour de cassation vient de répondre à cette question posée par la Fédération FO Métaux ([Cass. soc., 11-9-19, n°18-23764](#)).

La Cour de cassation considère qu' « *un salarié ne peut siéger simultanément dans le même comité social et économique en qualité à la fois de membre élu, titulaire ou suppléant et de représentant syndical auprès de celui-ci, dès lors qu'il ne peut, au sein d'une même instance et dans le même temps, exercer les fonctions délibératives qui sont les siennes en sa qualité d'élu, et les fonctions consultatives liées à son mandat de représentant syndical lorsqu'il est désigné par une organisation syndicale* ». En cas de litige porté devant les tribunaux, le juge doit inviter le salarié, élu membre suppléant du CSE, d'opter entre cette fonction et celle de RS au CSE.

Ainsi, la chambre sociale transpose, de manière très discutable, au CSE la solution adoptée pour le comité d'entreprise. Elle n'opère pas de distinction selon qu'il s'agit d'un membre élu du CSE titulaire ou suppléant en dépit de l'évolution des textes. Pour les Hauts magistrats, le suppléant pouvait être amené à siéger au sein du CSE en remplacement du titulaire absent, de sorte qu'il aurait pu se retrouver aléatoirement en situation de cumul.

Alors que tout était réuni pour que les magistrats en jugent autrement, ceux-ci ont choisi de maintenir la jurisprudence traditionnelle excluant le cumul de fonction.

Les nouvelles modalités de fonctionnement et d'organisation du CSE, en comparaison du CE, donnaient désormais au suppléant un rôle résiduel et secondaire. Il était largement désimpliqué de l'instance, si bien qu'il aurait été convenu d'admettre dorénavant que le RS au CSE puisse être choisi parmi les membres suppléants du CSE.

La participation de l'élu suppléant aux différentes commissions de l'instance, telle que la commission économique (art. L. 2315-46 et s.) ou la nouvelle commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) (C. trav., art. L. 2315-36 et s.) n'avait aucune incidence sur son rôle au sein des réunions du CSE. Il ne s'agissait que de commissions préparatoires et d'analyse qui n'accordent aucun rôle ni aucun pouvoir de délibération au membre élu suppléant.

Pour nous, avec la récente évolution législative écartant le suppléant des réunions du CSE, la règle du non-cumul devenait une véritable atteinte à la liberté syndicale, dont découle la liberté pour une organisation syndicale de choisir ses représentants, garantie par la convention n°87 de l'OIT. La Cour de cassation ne l'a pas entendu de cette oreille !

Malgré cette décision fort regrettable, notre syndicat continue le combat juridique pour faire reconnaître le plus largement possible le droit pour les organisations syndicales de choisir librement leurs représentants !



SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

RÉSULTATS DU 11^{ÈME} BAROMÈTRE SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DE MALAKOFF MÉDÉRIC HUMANIS

Alors que des réflexions sont actuellement menées par les pouvoirs publics sur l'organisation du système de prévention et de santé au travail, Malakoff Médéric Humanis publie l'édition 2019 de son Baromètre Santé et qualité de vie au travail¹. Quelles sont les grandes tendances et les évolutions récentes en matière de conditions de travail, de pratiques managériales, de conciliation vie professionnelle et personnelle ou de santé ? Quels sont leurs impacts sur l'engagement et l'attachement des salariés à l'entreprise, et donc sur sa performance ? C'est à ces questions que répond le baromètre annuel réalisé par le Comptoir de la nouvelle entreprise auprès des salariés du secteur privé.

73% des salariés se déclarent satisfaits de leur qualité de vie au travail. La grande majorité des salariés (77%) trouvent du sens à leur travail. 56% estiment que leur entreprise s'occupe de leur bien-être, et 81% estiment qu'il y a une bonne entente au sein de leur entreprise, un chiffre jamais atteint depuis 10 ans ! Ces chiffres, dans un contexte d'accélération du rythme de travail (pour 46% des salariés) et de difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle (36%), illustrent les capacités d'adaptation au changement des salariés (selon 92% d'entre eux), la force du collectif et l'efficacité des dispositifs mis en œuvre par les entreprises, de plus en plus investies sur ces sujets et sur l'accompagnement de la transformation.

Des salariés satisfaits de leur qualité de vie au travail et des entreprises plus engagées sur le sujet

73% des salariés se déclarent satisfaits de leur qualité de vie au travail. La part des salariés « très satisfaits » (37%) est en hausse de 9 points par rapport à 2016. 74% des salariés sont fiers de travailler dans leur entreprise (+3 points vs 2018), et 71% sont « contents de venir travailler le matin » (+3 points vs 2018). Ces chiffres illustrent la reconnaissance par

les salariés des actions menées par les entreprises : 56% des salariés estiment que leur entreprise s'occupe de leur bien-être (un chiffre en hausse de 3 points par rapport à 2018) et 74% de leur sécurité (+3 points par rapport à 2018).

En matière de management, ces chiffres montrent également que les entreprises répondent à la quête de sens des salariés qui, pour une grande majorité, ont une vision claire de leur rôle au sein de l'entreprise (78%) et déclarent maîtriser le poste qu'ils occupent (82% des salariés). 65% des salariés considèrent également que leur entreprise les aide à développer leurs compétences professionnelles. Par ailleurs, dans un contexte de grandes mutations, la force du collectif est, pour les salariés, le premier déterminant de la qualité de vie au travail. Et 81% estiment qu'il y a une bonne entente au sein de leur entreprise (un chiffre jamais atteint depuis 10 ans, en hausse de 4 points par rapport à 2018). 87 % se sentent bien intégrés dans leur entreprise (+2 points vs 2018). Des attentes subsistent cependant vis-à-vis de l'entreprise. En effet, l'autonomie (seuls 25% des salariés déclarent avoir la possibilité de prendre des décisions), les perspectives d'évolution (pour 42% des salariés) et la reconnaissance au travail (42% des salariés ont le sentiment de ne pas être reconnus par leur hiérarchie) comptent parmi les axes à améliorer en priorité.

Accélération du rythme de travail et des changements organisationnels

46% des salariés (50% des cadres et 52% des managers) estiment que leur rythme de travail s'est accéléré au cours des 12 derniers mois (contre 44% en 2018 et 41% en 2015). 30% des salariés (35% des cadres et 37% des managers) considèrent que l'activité de leur entreprise s'est accélérée, un chiffre en hausse de 7 points par rapport à 2015. Dans le même temps, plus d'un salarié sur deux (53%, en hausse de 4 points par rapport à 2018) a vécu au moins un

¹ Etude de perception Malakoff Médéric Humanis réalisée par Ifop auprès de 4 552 salariés du secteur privé, conduite par Internet du 17 mai au 20 juin 2019

changement organisationnel : restructuration ou réorganisation (pour 32% des salariés), ou changement imposé de poste ou de métier (17%). 50% des salariés déclarent bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de ces changements. Cette accélération du rythme de travail s'accompagne d'une hausse de la fatigue physique, après une stabilisation ces dernières années, et d'une pression psychologique qui ne diminue pas. Plus de la moitié des salariés (53%) déclarent leur travail physiquement fatigant. Ce chiffre est en hausse de 5 points par rapport à 2018. Cette perception peut être liée à une augmentation de l'exécution de gestes répétitifs (38%, en hausse de 6 points par rapport à 2018), de longues stations debout ou dans une posture pénible (32%, + 3 points par rapport à 2018), ou davantage de ports de charges lourdes (19%, + 4 points par rapport à 2018). 70% des salariés déclarent que leur travail est nerveusement fatigant, un chiffre relativement stable depuis 2010. Cette perception est liée notamment à la nécessité de devoir se concentrer pendant de longues périodes (pour 78% des salariés) et à la nécessité de devoir travailler très vite ou très intensément (70%).

Un équilibre entre les temps de vie à redessiner

36% des salariés indiquent avoir des difficultés à concilier leur travail avec leurs autres engagements. Stable, mais en hausse sur la période (+9 points depuis 2010), cette tendance est plus marquée chez les jeunes (41% pour les moins de 30 ans), les cadres (43%) et les managers (46%). Cet équilibre est d'autant plus difficile à maintenir pour les salariés aidants qui représentent 19% des salariés, contre 9% en 2010. L'empiètement du travail sur la vie personnelle est relativement stable depuis 2016 pour l'ensemble des salariés, mais de plus en plus marqué chez les cadres : 3/4 - 32% des salariés (52% des cadres) consultent régulièrement leurs mails professionnels le soir ou le week-end (contre

30% en 2015, 47% pour les cadres). - 23% des salariés (38% pour les cadres) travaillent de plus en plus souvent chez eux en dehors de leurs horaires de travail. - 44% des salariés (57% des cadres) restent joignables pendant leurs congés. Pour mieux concilier leurs temps de vie, les salariés plébiscitent des horaires plus souples (47%), une réduction du temps de travail (31%), une meilleure adéquation des objectifs avec les ressources mises à leur disposition (26%), et le télétravail (25%).

Des salariés acteurs de leur santé et de leur qualité de vie au travail

L'étude montre que les salariés prennent davantage en main leur santé, notamment à travers une pratique plus régulière du sport. 21% d'entre eux pratiquent quotidiennement un sport, un chiffre en hausse de 3 points par rapport à 2018. 7% des salariés privilégient l'utilisation du vélo ou la marche à pieds (16%) pour leurs trajets domicile-lieu de travail, alors même que les temps de trajet (38% des salariés mettent plus d'une heure vs 34% en 2018) et les difficultés induites augmentent sensiblement par rapport à 2018 (pour 24% des salariés concernés, en hausse de 3 points par rapport à 2018). La pratique du sport est également une solution privilégiée par 52% des salariés pour gérer le stress. Près d'1 salarié sur 5 ayant été stressé au travail dernièrement envisage par ailleurs de pratiquer la méditation, le yoga ou la sophrologie. S'appuyant sur les programmes d'accompagnement mis en œuvre par les entreprises et sur leurs ressources personnelles - une volonté de bien agir pour leur santé (74%), le soutien de leurs proches (40 %) ou de leurs collègues (34%) et la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle (35%) -, les salariés font preuve d'une forte capacité d'adaptation face aux changements (92%). Ils comprennent qu'ils sont nécessaires (76%) et adhèrent aux orientations choisies par leur entreprise (67%).

Les managers, au cœur de la transformation

30 % des managers sont « très satisfaits » de leur travail (vs 21% des non-managers), un chiffre en hausse de 7 points par rapport à 2018. Ils se sentent reconnus par leur hiérarchie (67% vs 53% des non-managers).

Plus nombreux à avoir connu au moins un événement professionnel important au cours des 12 derniers mois (59% vs 49% pour les non-managers), et acteurs clé de la conduite des transformations, 72% des managers indiquent adhérer aux changements dans leur entreprise (contre 65% des non-managers).

Les managers sont plus nombreux à éprouver des difficultés à concilier vie personnelle et professionnelle (46% vs 36 % des salariés non-managers) et à déconnecter : 59% restent joignables pendant leurs congés (contre 35% des non-managers). Ils sont également plus nombreux à être souvent stressés (49% vs 41% des non-managers), un chiffre en hausse de 6 points par rapport à 2018.



JOURNÉE DES CADRES SNFOCOS – POUR LA DÉFENSE D'UN MANAGEMENT PORTEUR DE VALEURS

REPORT DE NOTRE JOURNÉE

Compte tenu des appels à la grève le 5 décembre prochain, nous sommes dans l'obligation de reporter la date de notre 3^{ème} journée Cadres.

Nous vous tiendrons informés de la nouvelle date dès que possible.

EN FORCE POUR NOS RETRAITES

À PARIS LE 21 SEPTEMBRE 2019 : UNE MOBILISATION RÉUSSIE !



« Sauver nos retraites, celles de nos anciens, celles des actifs d'aujourd'hui, celles de nos enfants demain »

Retrouvez le discours d'Yves Veyrier qui a conclu le défilé de samedi 21 septembre dernier [en ligne sur le site de Force Ouvrière.](#)

D'autres clichés de cette journée en ligne sur [notre compte Flickr.](#)

LE SNFOCOS SUR LE TERRAIN

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE SNFOCOS CPAM 92



L'AG du SNFOCOS de la CPAM 92 a eu lieu le 24 septembre dernier, en présence d'Eric Gautron, secrétaire national en charge de la Communication et de la Syndicalisation, de l'Encadrement et de la Prévoyance.

L'occasion pour nos camarades de la CPAM 92 de se retrouver et d'échanger sur les actualités de leur organisme et sur la classification.



Pour la reconnaissance des
cadres et la défense d'un
management porteur de valeurs :
votez **FO/SNFOCOS** !

Véritable acteur ?



Simple pion ?

AGENDA

2 octobre :
CPP ACERC

7 octobre :
CPP Encadrement

8 octobre :
RPN Classification des employés et cadres
Bureau National du SNFOCOS

9 octobre :
CPP Agents de Direction

10 octobre :
CPP Retraités
INC Famille

5 et 6 novembre 2019 :
CONSEIL NATIONAL DU SNFOCOS



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

Rejoignez nous!

www.snfocos.org

Tél : 01.47.42.31.23

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX

