



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La **lettre** de la

Michodière

Le 16 novembre 2016
N° 37 - 2016

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

RPN sur les salaires : la virgule après le zéro !

Suite à la demande de la Fédération FO et plus particulièrement du SNFOCOS ([cf édito de la LM de la semaine dernière](#)), l'UCANSS a accepté d'ouvrir la NAO et de tenir une Réunion Paritaire Nationale sur les salaires, hier mardi 15 novembre.

SOMMAIRE

Pages 1 et 2 :

RPN sur les salaires : la virgule après le zéro !

Page 3 :

Journée ARS à la Confédération

Page 4 :

« A suivre donc »

Page 5 :

Vers un essor du télétravail ?

Pages 5 et 6 :

Désignation du délégué syndical : le score de 10 % est-il transférable en cas de mutation dans un autre établissement ?

Après avoir pris quelques précautions oratoires, notamment sur la reconnaissance de l'employeur vis à vis de ses salariés et de leurs efforts consentis, le directeur de l'UCANSS a annoncé que la **RMPP pour 2017 a été fixée par le Ministère à 1,6 %** et que c'est dans ce **contexte très contraint** que s'ouvrent donc des « négociations ». Car après avoir fait de nombreux calculs sur les mesures obligatoires, les parcours professionnels et les effets reports sur la base de ce pour cent et demi, il ne restera quasiment rien pour l'augmentation générale des salaires et donc de la valeur du point. Tout va se jouer **après la virgule du zéro** et qui sait dépasser les 0,9%, ce qui ne manquera pas satisfaire quelques organisations syndicales.

Le SNFOCOS a rappelé sa position :

Le projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS 2017) annonce une nouvelle économie de **411 millions sur les frais de gestion** portant ainsi sur la durée équivalente à une seule COG à un **total de 1,7 milliard d'euros**.

Ces économies sont réalisées **sur le dos des salariés** : dégradation des conditions de travail, suppression de 10% de nos postes, gel de la valeur du point depuis 2010 et plafonnement de nos salaires par le biais de la RMPP, laissant un salarié sur deux dépassé par l'inflation chaque année depuis 7 ans.

Ces économies le sont **avec un service rendu dégradé** qui s'éloigne de la proximité physique et humaine de la population.

Ces économies s'ajoutent aux 50 milliards d'exonérations voulus dans le pacte de responsabilité qui n'ont fait que déséquilibrer les comptes de la sécurité sociale et **n'ont créé aucun emploi**.

Le SNFOCOS réaffirme avec force qu'il est :

- **Contre les dérives** des Lois successives de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) visant le démantèlement de la sécurité sociale
- **Contre** l'application aveugle des **COG** qui nuisent tant aux usagers qu'aux salariés
- **Contre les lettres de cadrage ministérielles** imposant la **RMPP** comme base **limitative** et dans une proportion insignifiante
- **Contre la classification 2004** qui n'arrive même plus à servir des points de compétence tous les 5 ans en moyenne.
- **Pour un rattrapage de la Valeur du Point à +7%**

Bulletin d'information édité
par le SNFOCOS Sous le N°
de Commission Paritaire
3 941 D 73 S
Alain Gautron,
Directeur Gérant

En cela, que certaines Fédérations arrêtent de scier les branches de la Sécurité sociale en avalisant tout ce que nous venons de dénoncer, tout en prétendant défendre aujourd'hui nos salaires.

A quel prix allons-nous accepter un intéressement ou une hausse de la valeur du point qui sera de toute façon autofinancée dans les caisses puisque que la RMPP n'est toujours pas dénoncée ?

Pas d'illusion. Pas de simulacre de négociation.

Nous appelons l'ensemble des Fédérations à défendre prioritairement une hausse généralisée des salaires de tous les catégories du personnel sans exception afin que 2016 et 2017 absorbent le rattrapage de la valeur du point à concurrence de 7% par un déplafonnement de la RMPP sur ces deux exercices budgétaires.



Le SNFOCOS a informé l'employeur du malaise général perçu via notre enquête :

En juin, **1561 cadres de la Sécu**, toutes branches confondues, ont répondu au questionnaire mis en place par le SNFOCOS. Que nous disent-ils ? **Que disent-ils à leur employeur ?**

La moitié affirme que leurs **conditions de travail** se sont **détériorées**, 82% estiment ne pas être suffisamment rémunérés et surtout **87% souhaitent une vraie augmentation de la valeur du point**.

Comment l'UCANSS espère-t-elle répondre aux **attentes légitimes du personnel** en proposant une **revalorisation salariale dérisoire** ? L'UCANSS estime qu'avec une RMPP à 1,6% pour 2017, l'augmentation ne pourrait être que d'environ 0,2 % ! Cette **proposition, insultante envers le personnel**, l'UCANSS elle-même ne souhaite pas la proposer.

Nous ne pouvons que constater l'**impuissance de l'UCANSS à reconnaître les efforts consentis** depuis des années par le personnel de l'institution suite aux fusions, régionalisations, mutualisations.

L'UCANSS doit prendre **ses responsabilités face au ministère** pour proposer une revalorisation salariale décente envers ses salariés. A force de vouloir attendre toujours plus des salariés avec toujours moins de moyens, l'esprit "Sécurité Sociale" qui anime encore les salariés risque de disparaître. Nous exigeons une **vraie négociation salariale** avec des propositions qui valorisent à sa juste valeur le travail accompli depuis des années sans contrepartie. Ainsi l'augmentation **de 7% de la valeur du point** (soit 1 % par an pour compenser la perte du pouvoir d'achat depuis 2010) permettrait d'envoyer un signal de respect à tout le personnel de la Sécurité sociale après toutes ces années de disette.

Le SNFOCOS met en garde l'employeur :

Le SNFOCOS a enfin a indiqué à l'UCANSS qu'il **n'acceptera pas** que l'employeur, et à travers lui les pouvoirs publics, **dénigrent plus longtemps le personnel de la Sécurité sociale**. C'est au travers d'une **plate-forme revendicative** qui sera prochainement présentée et discutée avec ses militants que le SNFOCOS décidera de **durcir le ton** et de porter les combats sur le terrain.

Ces combats découlent directement de l'**austérité** imposée par les pouvoirs publics. A défaut de pouvoir négocier une vraie augmentation générale des salaires nous agissons avec nos militants sur le terrain pour porter tous les **contentieux** nécessaires et lutter contre les dérives.

Ces dérives ce sont par exemple les écrêtages des heures non payées (le SNFOCOS a déjà demandé au président du COMEX en mai dernier une discussion à ce sujet), ou encore le projet TRAM qui va aller plus loin dans la déstructuration de la Sécurité sociale.

D'une manière générale le SNFOCOS pèsera de tout son poids dans ces combats, dans la défense du personnel et de ses conditions de travail, et dans la défense de la Sécurité sociale.

Alain Gautron Secrétaire général

Jean-Philippe Bourel, Secrétaire national en charge de la Branche recouvrement et de l'encadrement

Bruno Gasparini, Secrétaire national en charge de l'encadrement et de la Branche famille

Eric Gautron, Secrétaire nationale en charge des ARS, de la communication et de la syndicalisation

17 novembre

Elections
professionnelles
CNAMTS et DRSM

17 et 18 novembre

Commission Exécutive
SNFOCOS

18 novembre

INC Branche Maladie

Observatoire Régional
Marseille

25 novembre

Observatoire Régional
Ile de France

29 novembre

Délégation Régionale Ile
de France SNFOCOS

Journée ARS à la Confédération

Mercredi 9 novembre le SNFOCOS et le SNPASS-FO organisaient la réunion annuelle des élus Force Ouvrière de droit public et de droit privé des Agences Régionales de Santé à la Confédération avec Jocelyne Marmande, Secrétaire Confédérale en charge du secteur protection sociale.



Cette journée a été l'occasion de faire le bilan des élections de juin dernier qui ont vu la large victoire de Force Ouvrière dans les agences.

Rappelons que dans le collège des agents de droit privé, les listes du SNFOCOS et de la FEC sont arrivées en tête des suffrages avec 35% des voix, en augmentation de sept points par rapport aux premières élections de 2011. Ainsi, pour ce collège, ce sont 36 camarades qui siègent désormais dans les Comités d'Agence (équivalent des comités d'entreprise) soit quatre de plus qu'en 2011 et 41 camarades sont devenus délégués du personnel (15 de plus qu'en 2011).

Ajoutant les résultats du SNPASS, le syndicat FO des fonctionnaires, **Force Ouvrière est devenue majoritaire dans six grandes ARS** : PACA, Nouvelle Aquitaine, Grand Est, Occitanie, Ile-de-France et Bourgogne-Franche-Comté.

Alors que la Réforme Territoriale, regroupant des ARS entre elles, jouait contre nous, nous avons été plus forts qu'en 2011 en nous implantant dans les anciennes régions où nous n'étions pas présents. Ainsi, en Nouvelle Aquitaine, la liste de nos camarades atteint 63% des voix alors que nous n'étions pas implantés dans l'ancienne région de Bordeaux. Dans le Grand Est, avec 63% des voix, le SNFOCOS devient aussi majoritaire alors qu'il n'était présent que dans une des anciennes régions sur les trois regroupées.

Autre score remarquable et riche d'enseignement, la liste de l'équipe SNFOCOS-FEC en PACA remporte tous les sièges du comité d'agence avec le score historique de 84%.

Nous reviendrons sur les problématiques abordées par nos camarades privés et publics qui sont venus, région par région, exposer leurs problèmes mais aussi leurs victoires face à des directions qui ne respectent pas les droits fondamentaux du syndicalisme d'une part et des salariés d'autre part.

Vous retrouverez les photos de cette journée sur [notre compte Flickr](#).

Eric Gautron

Secrétaire national, en charge des ARS, de la communication et syndicalisation
(<https://twitter.com/EricGautron>)

**Retrouvez
toutes les
photos du
SNFOCOS
sur [Flickr](#)**

« A suivre donc... »

Une Réunion Paritaire Nationale s'est tenue le 25 octobre 2016.

En préambule à la réunion, la CGT s'est fait le lecteur d'une déclaration commune avec FO :

« Depuis maintenant près de 7 ans, la valeur du point, élément central de notre rémunération, est bloquée. Au regard de l'évolution des prix durant la même période, c'est de plus de 7% que le pouvoir d'achat des salariés de la Sécurité sociale s'est trouvé amputé. Ce blocage de la valeur du point résulte des différentes mesures d'économies déclinées dans les COG et les lettres ministérielles de cadrage salarial. Les différents mécanismes mis en place par l'employeur ces dernières années, pour éviter d'augmenter la valeur du point sont dangereux car ils participent de la dislocation de notre Convention collective nationale. De moins en moins de salariés acceptent cette situation. Les résultats du Baromètre Social Institutionnel le démontrent année après année. Un nombre sans cesse croissant d'employés et cadres de notre institution considère que le niveau de leur rémunération n'est pas satisfaisant. Entre 2013 et 2015, les dépenses de personnel pour le seul régime général ont baissé de 2,42%. Les raisons en sont détaillées dans l'annexe 2 du PLFSS 2017 : la baisse des effectifs, le cadrage salarial de plus en plus resserré, la baisse des taux de cotisations découlant du pacte de responsabilité. Comment se réjouir de taux d'exécution budgétaire inférieur à 95% ? Dans le même temps, la productivité est en nette progression. A quel prix ? La FNPOS-CGT et la FEC-FO vous demandent d'organiser dans les plus brefs délais une réunion paritaire nationale sur les salaires, afin que l'UCANSS communique ses propositions salariales. »

Le Directeur de l'UCANSS s'est engagé à soumettre au COMEX cette demande d'ouverture de négociation.

A suivre donc...

Modification des statuts de la CAPSSA

L'UCANSS présente un texte visant à permettre au CA de la CAPSSA de modifier ses statuts et permettre ainsi d'éviter le passage systématique devant une RPN puis avis de la tutelle.

FO rejoint par la CGT s'est élevé contre cette proposition qui viendrait à oublier les origines de la CAPSSA : un protocole d'accord négocié au sein de l'UCANSS. L'UCANSS a indiqué ne pas vouloir passer en force sur ce sujet et propose de revoir le contenu du texte, en l'améliorant, en complétant le champ des compétences du Conseil et de le représenter à une négociation ultérieure.

A suivre donc...

Formation professionnelle

A la demande de la CFDT, l'UCANSS représente le projet de protocole auquel FO et la CGT ont exercé leur droit d'opposition. Pour rappel ce protocole comprend un article qui remet en cause l'article 17 de notre CCN en permettant de recourir à des CDD de plus de 6 mois. Nous nous interrogeons toujours sur le lien avec la formation professionnelle au sein d'un texte somme toute plutôt positif. Aucune des parties ne souhaitant revenir sur sa position, l'UCANSS sur l'article incriminé, la CGT et FO sur leur droit d'opposition, la situation en reste là. En fonction de ce constat d'échec il s'agit néanmoins d'utiliser les fonds mutualisés, un accord transitoire s'avère donc nécessaire, celui en cours cessant le 31/12/2016. A donc été proposée la reconduction de l'accord transitoire existant mais sur deux ans, soit 2017 et 2018. Le temps de réouvrir des négociations sur la formation professionnelle.

A suivre donc...

Sabine Vavasseur, Secrétaire nationale en charge de la branche vieillesse et de la formation professionnelle

Annie Szufa, Secrétaire nationale en charge des retraites, de l'ARRCO et de l'AGIRC

Vers un essor du télétravail ?

Télétravail

(Lettre FO-Cadres / Novembre 2016 – www.fo-cadres.fr)

L'Etat avait prévu la tenue, en octobre, d'une concertation nationale et interprofessionnelle pour permettre aux différents représentants des travailleurs et des employeurs de dresser un état des lieux du télétravail en vue d'élaborer, comme le prévoit la loi, un « guide des bonnes pratiques » qui servira de référence lors de la négociation d'une convention ou d'un accord.

Pour FO-Cadres, cette concertation va dans le bon sens.

L'essor du télétravail doit effectivement s'accompagner d'une sécurisation de ce mode d'organisation. Le renforcement du cadre juridique, tant du point de vue de sa mise en œuvre que de l'appréciation de son impact sur les conditions d'activité, est une condition préalable à son déploiement.

L'évaluation de la charge de travail des salariés au forfait jours, la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques, et, le cas échéant, les modalités de fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire des salariés concernés, sont au cœur des débats. Mais la réussite du déploiement du télétravail dépendra avant tout de la capacité à négocier des accords collectifs respectueux de la santé, de la vie privée et de l'épanouissement des salariés.

Droit syndical

Désignation du délégué syndical : le score de 10 % est-il transférable en cas de mutation dans un autre établissement ?

([Article Secteur Juridique FO](#))

Par un arrêt du 3 novembre 2016, la Cour de cassation répond par la négative à cette question posée à l'occasion d'un litige opposant Pôle emploi à la FEC FO.

Ainsi, un salarié ne peut se prévaloir du score électoral obtenu dans son établissement d'origine, pour être désigné délégué syndical dans l'établissement où il a été muté.

En d'autres termes, le score personnel de 10% n'est pas transférable en cas de mutation dans un autre établissement (Cass. soc., 3-11-16, n° 15-60203 et n° 15-60223).

Dans une précédente décision, la Cour de cassation avait jugé, à propos d'un transfert d'entreprise, que le score personnel de 10% obtenu dans l'entreprise absorbée était transférable dans l'entreprise absorbante et ce, même si le syndicat disposait encore de candidats ayant obtenu 10 % dans l'entreprise d'accueil (Cass. soc., 15-4-15, n° 14-18653).

Dans cette affaire, la Cour de cassation interprétait l'article L 2143-3 à la lumière des dispositions de l'article 6 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises.

Dans l'affaire ici commentée, pour les Hauts magistrats, l'article L 2143-3 du code du travail fait obligation au syndicat représentatif qui désigne un délégué syndical de le choisir parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10% des suffrages au premier tour des dernières élections au CE ou de la DUP ou des DP.

Ce n'est que si aucun des candidats présentés par le syndicat à l'une de ces élections ne remplit les conditions mentionnées au 1er alinéa de ce texte, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, que le syndicat peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents.

En l'espèce, le salarié avait obtenu 10% aux élections professionnelles dans un établissement différent de celui au sein duquel, à la suite de sa mutation, il avait été désigné délégué syndical.

**Retrouvez
le
SNFOCOS
sur les
réseaux
sociaux :**

La Fédération disposait, dans ce dernier établissement, de candidats ayant obtenu au moins 10% des suffrages lors des élections, de sorte que le tribunal a exactement décidé, selon la Cour de cassation, que le délégué syndical devait être choisi parmi ceux-ci.

On le voit, la Cour de cassation continue d'appliquer strictement l'article L 2143-3 du code du travail.

Cette solution contraint le militant syndical à choisir entre mobilité professionnelle et exercice d'un mandat syndical. Il n'a d'ailleurs pas toujours le choix, dès lors qu'il est soumis à une clause de mobilité.

<https://twitter.com/snfocos1>

<https://www.facebook.com/snfocos>

Une telle solution risque d'inciter certains employeurs à user et abuser de leur pouvoir de direction pour, le cas échéant, se débarrasser, par voie de mutation, d'un délégué syndical trop impliqué ou bien entraver la présence et la représentation d'un syndicat dans l'entreprise.

Une telle solution constitue une atteinte supplémentaire à la liberté du syndicat de désigner dans l'entreprise le délégué syndical de son choix.

Pour rappel, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT, dans ses conclusions approuvées par son Conseil d'administration le 23 mars 2016, a demandé expressément à la France la révision sans délai de sa législation et en particulier de l'article L 2143-3 du code du travail. Selon ce comité, le droit des organisations syndicales d'organiser leur gestion et leur activité conformément à l'article 3 de la convention n°87 comprend tant la liberté pour les organisations reconnues comme représentatives de choisir leurs délégués syndicaux aux fins de la négociation collective que celle de pouvoir être assistés par des conseillers de leur choix.

La position de la Cour de cassation devra, selon nous, nécessairement évoluer.

Une affaire menée par FO est en cours sur cette question précise. Nous attendons avec impatience l'issue de cette procédure qui ira à n'en pas douter en cassation.

Notons que la Cour de cassation aurait pu profiter de l'affaire ici commentée pour adopter le raisonnement de l'OIT.

Chose qu'elle n'a malheureusement pas fait.