



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

La lettre de La Michodière

N°15-2017 – 21 avril 2017

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

L'ACTUALITÉ

TELETRAVAIL ET DROIT A DECONNEXION

Alors qu'un rapport de l'OIT – Eurofound paru en février dernier [« Travailler en tout temps en tout lieu »](#) met en évidence **les avantages et les difficultés du télétravail**, la concertation des interlocuteurs sociaux sur le télétravail se poursuit (en présence notamment de FO). Une nouvelle réunion était prévue le 12 avril dernier.

Le rapport avait montré que le télétravail pouvait améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle mais également estomper la limite entre travail et vie personnelle.

Ainsi à mesure que le télétravail se répand dans les entreprises, un besoin de se déconnecter émerge.

En France, la loi Travail a instauré le **droit à la déconnexion** qui oblige les entreprises à ouvrir des négociations sur les modalités de ce droit à la déconnexion mais sans aucune précision ni contrainte. Ces dispositions s'appliquent à tous les salariés y compris les télétravailleurs.

Selon Jean-Claude Delgenes, directeur général de Technologia, « cette loi a le mérite de poser un principe mais le problème reste avant tout d'ordre managérial. Concernant le télétravail il affirme qu'il existe en France un télétravail massif et non régulé ».

Rappelons que pour FO on ne peut parler de droit à la déconnexion sans parler aussi de l'organisation du travail et du management.

De nombreuses entreprises ont d'ores et déjà formulé des nouvelles règles de connexion pendant le temps de travail (Orange, Michelin, Volkswagen).

Reste que pour nombre d'observateurs, ce sont des règles de savoir-vivre numérique qu'il faut définir et promouvoir aussi bien au niveau des managers que des salariés : privilégier la communication verbale, rédiger des emails courts et précis, ...

Un ouvrage vient de paraître qui pourrait être utile à la mise en place par chacun, télétravailleur ou non, de ces règles de savoir-vivre : [« L'empire du mail, management, contrôle et solitude » de Jean Grimaldi d'Esdra](#).

SOMMAIRE

Page 1 :

Télétravail et droit à déconnexion

Page 2 :

Envoi des tracts syndicaux par voie électronique : la loi Travail s'en mêle

Page 3 :

Résultats élections URSSAF Nord Pas de Calais

Pages 3 et 4 :

Verbatim : Défendre un management porteur de valeurs

Page 5 :

Actualités : Affiche FO du 1^{er} mai, ...

Page 6 :

Extrait des analyses et revendications de Force Ouvrière sur la représentativité

Karine Gillard, Chargée de mission SNFOCOS



ENVOI DES TRACTS SYNDICAUX PAR VOIE ELECTRONIQUE : LA LOI TRAVAIL S'EN MELE

[\(article FO-Hebdo Françoise Lambert\)](#)

La diffusion des informations syndicales par voie électronique dans l'entreprise n'était jusque-là pas prévue par la loi. La loi Travail vient poser un début de cadre, mais un certain flou demeure. L'article 58 de la loi Travail est venu modifier l'article L 2142-6 du Code du travail qui imposait l'existence d'un accord d'entreprise pour autoriser la diffusion des informations syndicales, tracts et publications, via l'intranet ou le système de messagerie électronique de l'entreprise.

La diffusion de tracts par internet possible, même sans accord d'entreprise

Depuis le 1^{er} janvier, la diffusion de tracts et communications syndicales par internet est possible, même en l'absence d'un accord d'entreprise.

A défaut d'accord, la loi précise que ce droit est réservé aux organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans.

Des conditions à respecter

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques existants au sein de l'entreprise doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

1. Etre compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
2. Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
3. Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Préserver la confidentialité des échanges

Dans une note publiée sur son site internet, la CNIL (Commission nationale informatique et libertés) précise qu'en cas d'accord, celui-ci devrait assurer la confidentialité des échanges avec les organisations syndicales.

Afin d'éviter toute possibilité d'utilisation détournée, l'employeur ne devrait pas pouvoir exercer de contrôle sur les listes de diffusion ainsi constituées, écrit la CNIL, en effet, celles-ci sont susceptibles de révéler l'opinion favorable d'un salarié à l'égard d'une organisation, voire son appartenance à un syndicat déterminé.

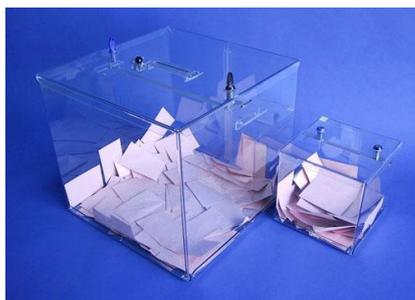
Certains points restent indéterminés dans la loi, constate le secteur juridique de Force Ouvrière.

Pour tous les salariés ou pour les adhérents ?

La loi ne précise pas si l'accès aux informations syndicales par voie électronique doit être réservé aux seuls adhérents ou ouverte à tous les salariés.

Une vraie question puisque ce moyen de diffusion pourrait parfois se substituer aux panneaux d'affichage syndicaux et à la diffusion des tracts à l'entrée ou à la sortie de l'entreprise.

Autre exemple, aucune sanction n'est prévue dans le cas où l'employeur refuse la mise à disposition d'un accès intranet aux organisations syndicales présentes dans l'entreprise.



RESULTATS ELECTIONS URSSAF NORD PAS DE CALAIS

Les élections de l'URSSAF du Nord Pas De Calais ont donné **d'excellents résultats** pour l'équipe FO – SNFOCOS :

Pour le CE, FO ayant obtenu 46,94% des voix dans le collège employé, FO obtient 4 postes sur 7.

Pour le collège Cadres, **le SNFOCOS ayant reçu la confiance de 64,89% des cadres, nous obtenons 4 postes sur 5.**

Ces excellents résultats se sont aussi retrouvés pour les élections des Délégués du Personnel où nous obtenons 8 postes sur 12 en Collège Employés et **6 postes sur 6 pour le Collège Cadres ont été obtenus par le SNFOCOS.**

Ces résultats très satisfaisants sont essentiellement dus à l'implication, la disponibilité et l'écoute quotidienne des représentants FO - SNFOCOS auprès du personnel.



VERBATIM : DEFENDRE UN MANAGEMENT PORTEUR DE VALEURS

Du 14 mars au 20 avril 2017, le SNFOCOS a soumis à commentaire la 3ème partie de sa plateforme revendicative. : **Défendre un management porteur de valeurs.**

Ce fut l'occasion pour nos camarades de consulter les revendications du SNFOCOS mais également de répondre à 3 questions après avoir renseigné quelques éléments de leur profil :

- Comment exercer ses responsabilités en pleine responsabilité et en toute autonomie ?
- Que proposeriez-vous pour restaurer la confiance ?
- Quelle politique de formation développeriez-vous ?

Près de 150 personnes ont participé à cette dernière phase.

Voici quelques verbatim tirés de cette participation pour chacune des questions posées :

A la question comment exercer ses responsabilités en pleine responsabilité et en toute autonomie

Etre associé à toutes les décisions / informations en lien avec son activité. Avoir la délégation de son responsable hiérarchique pour prendre des décisions, et les porter. Avoir la possibilité de prendre des initiatives. Etre soutenu par son responsable hiérarchique.

Disposer de toute l'information stratégique et opérationnelle de la part de notre direction (ce qui n'est pas le cas !). Etre associé, et donc informé, aux décisions prises par la direction.

Pour atteindre cet objectif, il est indispensable de clarifier les rôles et responsabilités de chacun. Ceci passe par une fiche de poste claire et détaillée des missions de chacun.

Développer un management participatif et responsabilisant.

Avoir un retour par la Direction des orientations proposées et de son travail.

Avoir la confiance de sa hiérarchie.

La dynamique d'un service dépend de la réactivité et de la prise de décision rapide, il faut donc remettre au cœur des responsabilités des cadres un pouvoir décisionnel.

Participer à l'élaboration des orientations de la direction puis les mettre en œuvre.

Il est important d'être correctement informé et associé à toute décision majeure concernant l'entreprise, le service et les projets.

Avoir une vraie délégation accompagnée d'une vraie autonomie.

Mettre en place et gérer de réelles délégations de pouvoir.

A la question « Que proposeriez-vous pour restaurer la confiance ? »

Plus de considération et de valorisation avec de vrais espaces décisionnels

Mettre de l'humain au centre de nos décisions et de nos objectifs

Le management doit reposer principalement sur des valeurs humaines et non sur des reportings toujours plus pesants.

Pour restaurer la confiance il est important de communiquer et bien.

Beaucoup de dialogue entre le cadre et son équipe.

Une transparence sur les nominations.

La transparence et la communication.

Plus de transparence et moins de cloisonnement.

Une forte association des managers au recrutement de leurs collaborateurs

Une politique de rémunération égalitaire entre les organismes et entre les différentes branches de notre institution

Sur la politique de formation à développer

Formation diplômante

La formation devrait permettre de pouvoir se former en vue d'un changement de poste ce qui aujourd'hui n'est pas possible

Un système de validation et/ou révision des compétences acquises (sorte d'évaluation des acquis).

Formation continue associée à des plans de carrière dans les organismes afin de permettre au personnel d'évoluer sans rechercher systématiquement la compétence en externe.

C'est avant tout l'étude approfondie des besoins tant du côté des agents et des cadres que du côté de l'organisme qui doit être porteur de la politique de formation. Une partie doit aussi être réservée à l'évolution des personnels pour favoriser les promotions internes.

Encore merci à toutes les personnes qui ont pris le temps de déposer leurs commentaires.

Le SNFOCOS sera attentif à toutes les propositions apportées et va s'atteler à en faire une analyse complète dans les prochaines semaines.

AFFICHE FORCE OUVRIERE DU 1^{ER} MAI 2017



[\(A télécharger sur le site de FO\)](#)

AGENDA

25 avril
Bureau National
SNFOCOS

27 avril
Commission
professionnelle
permanente des
Agents de
Direction
SNFOCOS

2 mai
RPN
intéressement
et PEI

3 mai
Commission
professionnelle
permanente de
l'Encadrement
SNFOCOS

4 mai
INC Branche
Famille

Fiche pratique :

**La proportionnalité des listes
aux élections
professionnelles**

A retrouver sur le [site du
SNFOCOS](#)

Les **droits sociaux** pour tous les
assurés sociaux, en un clic sur le
portail internet dédié regroupant
tous les domaines de la
protection sociale

www.mesdroitssociaux.gouv.fr



EXTRAIT DES ANALYSES ET REVENDEICATIONS PRIORITAIRES DE FORCE OUVRIERE SUR LA REPRESENTATIVITE

FO réclame une clarification du critère de respect des valeurs républicaines.

FO exige la suppression des 10 % sur le DS afin de se mettre en conformité avec les normes internationales.

Nous réclamons également le rétablissement de la liberté du syndicat dans le choix de ses représentants et la suppression de l'article L. 2143-3 du code du travail.

Il est impératif que soit pris en compte le résultat des élections partielles pour le calcul de la représentativité, quand est mis en jeu le droit de la négociation collective (cas où le seul syndicat représentatif est un syndicat catégoriel).

Nous réclamons l'organisation de nouvelles élections lorsque les institutions représentatives du personnel existantes sont mises en causes en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur.

Lorsqu'un syndicat n'obtient pas l'audience nécessaire pour être représentatif lors des élections, nous réclamons la possibilité de redésigner le même représentant de section syndicale.

Nous revendiquons la création d'un représentant de section syndicale central dans les entreprises à établissements multiples, à l'instar du délégué syndical central.

Abrogation des lois dites « de représentativité » (du 20 août 2008, du 5 juillet 2010, du 15 octobre 2010, volet « *démocratie sociale* » de la loi du 5 mars 2014).

Ces lois visent à porter atteinte à la liberté syndicale et de négociation, ainsi qu'à la hiérarchie des normes, piliers de notre édifice républicain en matière sociale.

Leur objet prioritaire est de restreindre la liberté syndicale, de rechercher des interlocuteurs privilégiés et un syndicalisme d'accompagnement.

Notamment, pour FO, le recours aux élections professionnelles comme outil de mesure de l'audience des syndicats va à l'encontre d'un pluralisme nécessaire à une action syndicale plus forte et respectueuse de la liberté d'expression de chacun des salariés.

Il dénie aux salariés « *minoritaires* » au regard de la collectivité des travailleurs, le droit d'être représentés par le syndicat de leur choix.

Il constitue un mécanisme de cristallisation des rivalités syndicales au détriment de la mission première de défense des droits et des intérêts des salariés incombant aux organisations syndicales.

Il conduit concrètement à une diminution de la présence syndicale dans les entreprises et à la confusion des rôles et des mandats de délégué syndical, de représentant élu du comité d'entreprise et de délégué du personnel.

Négociation en l'absence de DS

Privilégier la négociation collective avec les organisations syndicales, dont c'est la vocation, implique de favoriser le plus largement possible la présence de délégués syndicaux (suppression du seuil de 11 salariés).

En l'absence de délégués syndicaux : admettre la négociation en priorité avec une majorité des représentants élus. Mais a minima, sous contrôle des organisations syndicales de la branche.

Au-delà, l'appel à un salarié mandaté ne doit être que l'ultime recours.

Mais à condition que ce recours au mandatement soit encadré (permettre l'accompagnement du salarié mandaté par un représentant de l'organisation qui l'a mandaté, meilleure détermination du statut et de la protection du salarié mandaté, de ses moyens...).

IRP

Si fusion des IRP, maintien du CHSCT en tant qu'institution à part entière avec une personnalité morale propre et des prérogatives les plus larges en matière de santé et de sécurité au travail.

Priorité au vote à l'urne par rapport au vote

électronique dont le résultat est d'écarter les salariés de toute possibilité de contrôle sur la réalité des votes professionnels.

ÉLECTIONS ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

FO revendique la liberté du syndicat dans le choix de ses candidats aux élections professionnelles, dans le respect de la parité, à condition que cette exigence ne prive pas certains salariés du droit de se présenter aux élections (cas des entreprises où les salariés d'un sexe n'auraient droit à aucun poste).

Le vote physique doit rester la norme. En tout état de cause, le droit pour l'employeur de recourir unilatéralement au vote électronique doit être supprimé.

Concernant les moyens du comité d'entreprise, la loi Rebsamen du 17 août 2015 a engendré une perte de moyens importante pour les instances représentatives du personnel. En effet, la délégation unique du personnel (nouvelle formule) qui peut être mise en place par l'employeur se traduit par une baisse du nombre de représentants, ainsi que par une baisse du nombre d'heures de délégation pour les élus. Il serait souhaitable d'obtenir une augmentation des moyens pour les instances représentatives du personnel en

termes de nombre de représentants et d'heures de délégation (même nombre qu'avant la loi Rebsamen).

FO revendique que le CHSCT ne fasse pas partie intégrante de la délégation unique du personnel.

Élection directe ou désignation du CHSCT ? Les deux régimes coexistent depuis la loi Rebsamen puisqu'en cas de nouvelle DUP, le CHSCT est directement élu par les salariés. Il est donc impératif de fixer un mode unique de désignation.

Nous demandons que la compétence du CHSCT soit étendue aux salariés des sous-traitants.

FO réclame plus de moyens (crédits d'heures, formation...) pour les élus qui se trouvent désormais confrontés à un accroissement d'activité dû, notamment, à la fusion des IRP et à la diminution du nombre d'élus.

En matière de consultation du comité d'entreprise, **FO** est favorable à l'abrogation des délais préfix instaurés par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 dite « de sécurisation de l'emploi » et au retour à un délai d'examen suffisant.

FO exige la suppression de la possibilité de financer la formation des DP et des DS sur le budget de fonctionnement du CE, ainsi détourné de son objet.

FO souhaite l'abrogation de la prise en charge sur le budget de fonctionnement du CE de 20 % de l'expertise sur la consultation relative à la stratégie de l'entreprise.

FO revendique également des heures de formation pour les membres suppléants et des moyens pour les commissions obligatoires (car elles en sont dépourvues actuellement).

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS
SUR
LES RESEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS
SONT SUR
[FLICKR](#)