



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de La Michodière

N°24-2017 – 22 juin 2017

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



EDITO

LES DANGERS DE L'AUSTÉRITÉ

Dans un article publié dans AEF, le Directeur de la CARSAT Auvergne tire la sonnette d'alarme : **« les diminutions de moyens humains pourraient plonger la caisse dans une très grande difficulté ».**

Il rappelle que le nombre d'agents est passé de 620 à 500.

« Si la même purge continue dans les années qui viennent la caisse sera en très grande difficulté. »

Ce Directeur affirme aussi que « le numérique ne peut pas tout, il faut qu'à côté des outils numériques, il y ait des gens ».

Depuis des années, le SNFOCOS affirme que la politique suivie par les pouvoirs publics est suicidaire économiquement, socialement et démocratiquement.

SOMMAIRE

Page 1:

Les dangers de l'austérité

Page 2 :

Burn-out : les recommandations de la Haute Autorité de Santé aux médecins

Page 3 :

Juridique : Différences de traitement la Cour de Cassation a tranché

Pages 4 et 5 :

Télétravail Affirmer de nouveaux droits pour les télétravailleurs : une nécessité

Pages 5 et 6 :

Vos droits : la Formation Syndicale

Page 6 :

Actualités



Le SNFOCOS organise
le lundi 9 octobre 2017 à Paris

Une nouvelle journée dédiée

aux Cadres :

« L'impact du numérique sur les conditions de travail et d'emploi des Cadres de la Sécurité sociale »

Pour plus de renseignements rapprochez-vous de :



EN MARCHÉ POUR LA DEFENSE DU SERVICE PUBLIC !

UNE SEULE SOLUTION : LA MOBILISATION !

REJOIGNEZ FORCE OUVRIERE !

Le Secrétaire Général

Alain Gautron

POUR FAIRE AVANCER NOS REVENDICATIONS
MOBILISONS-NOUS !

SNFOCOS, Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux - 2 rue de la Michodière - 75002 Paris - 01 47 42 02 21 - www.snfocos.org



RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

BURN-OUT : LES RECOMMANDATIONS DE LA HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ AUX MÉDECINS

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

La Haute Autorité de santé préconise d'individualiser la prise en charge et de faire appel au médecin du travail pour préparer le retour dans l'emploi.

Le burn-out ou syndrome d'épuisement professionnel reste un diagnostic difficile à établir constate la Haute Autorité de santé (HAS).

D'où la publication le 22 mai d'un mémo à l'attention des médecins et des médecins du travail pour les aider à mieux reconnaître et prendre en charge les salariés en souffrance.

La HAS recommande au médecin traitant de personnaliser la prise en charge et de se mettre, avec l'accord du patient, en contact avec le médecin du travail, notamment pour accompagner le retour au travail.

Que reste-il de la médecine du travail ?

C'est une très bonne nouvelle que la HAS se saisisse du problème, car la reconnaissance des risques psycho-sociaux est une revendication de Force Ouvrière, mais que reste-il de la médecine du travail ?, s'interroge Jocelyne Marmande, secrétaire confédérale FO, il faut lui donner de véritables moyens, or sa récente réforme dans

le cadre de la loi travail ne va pas du tout dans ce sens.

Six facteurs de risques-psycho-sociaux

La HAS a listé six catégories de facteurs de risques psycho-sociaux pour aider les professionnels de santé à repérer le burn-out : l'intensité et l'organisation du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et la marge de manœuvre, les relations dans le travail, les conflits de valeurs, l'insécurité de l'emploi.

Elle estime par ailleurs que la prescription d'un arrêt de travail est le plus souvent nécessaire, mais que celle d'un éventuel traitement antidépresseur reste réservée aux cas de burn-out associés à des troubles anxieux ou dépressifs.

La HAS rappelle par ailleurs sa définition burn-out : un épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel.

Autre enseignement du mémo : la population des soignants est particulièrement touchée par le syndrome d'épuisement professionnel.



JURIDIQUE

DIFFÉRENCES DE TRAITEMENT : LA COUR DE CASSATION A TRANCHÉ

[\(Article FO Hebdo – Michel Pourcelot\)](#)

À catégorie professionnelle égale, rémunération égale ?

Pas vraiment. La Cour de cassation a estimé le 26 avril dernier que certains agents de l'Urssaf pouvaient bien être payés plus parce qu'ils avaient, de par leurs fonctions, des frais supérieurs à ceux des autres agents (Cass. soc., 26-4-2017, n°15-23968, P 15-23969 et R 15-23971, FS-P+B).

La cour d'appel de Caen avait donné raison à des salariés de l'Urssaf Normandie qui demandaient à bénéficier des mêmes indemnités de repas que les agents de direction, agents comptables, ingénieurs-conseils et médecins salariés (cour d'appel de Caen, 19 juin 2015), arguant que tous les agents étaient placés dans une situation égale au regard de l'obligation de se nourrir en cas de déplacement. La Cour de cassation en a jugé autrement. Pour elle, il y a une différence car c'est l'exercice de leurs fonctions qui amène les agents de direction « à rencontrer diverses personnalités », et ainsi « à fréquenter des établissements les exposant à des frais plus élevés que ceux des autres agents ».

Présomption de justification par l'accord collectif

Ce qui constitue des considérations de nature professionnelle reposant sur des raisons objectives et pertinentes. Selon la jurisprudence, elles sont nécessaires quand il s'agit de contester une différence de traitement fondée sur un accord collectif : « *Protocoles d'accord du 11 mars 1991 concernant les frais de déplacement des cadres et*

agents d'exécution des organismes de Sécurité sociale et de leurs établissements, et du 26 juin 1990 concernant les frais de déplacement des agents de direction, agents comptables, ingénieurs-conseils et médecins salariés des organismes de Sécurité sociale ».

Comme le fait remarquer la Cour de cassation, venant d'un accord collectif elle est présumée justifiée. La contestation ne démontrant pas que la différence de traitement ne s'appuie pas sur ces considérations de nature professionnelle reposant « *sur des raisons objectives et pertinentes* », elle est rejetée, contrairement à ce qu'estimait la cour d'appel.

À noter que cet arrêt a été inscrit au Bulletin d'information de la Cour de cassation (BICC), ce qui indique une relative importance.

2 000

C'est le nombre d'arrêts qui, sur un total de 32 600, ont été publiés aux bulletins officiels de la Cour de cassation en 2015.

Pour aller plus loin : Les raisons de Renault

La différence de rémunération entre les salariés des usines Renault de Douai et ceux d'Île-de-France a été justifiée, en 2010, de façon « *objective et pertinente* », par des études d'organismes publics et privés, ainsi que par des articles de presse sur le niveau des loyers, le prix d'achat au mètre carré et les prix des produits alimentaires de consommation courante.



TÉLÉTRAVAIL

AFFIRMER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES TÉLÉTRAVAILLEURS : UNE NÉCESSITÉ

La négociation interprofessionnelle voulue par FO après une phase de concertation sur le télétravail, n'aura pas lieu. La confédération va adresser un guide pratique à ses représentants, recensant ses principales revendications.

La concertation des interlocuteurs sociaux sur le télétravail entamée en février a abouti le 7 juin à un [rapport validé par les huit organisations syndicales et patronales représentatives, dont Force Ouvrière.](#)

AGENDA

27 juin

RPN travail à distance

28 juin

INC Maladie
Groupe
UGECAM

30 juin

INC Branche
Recouvrement

4 juillet

RPN PERCO

5 juillet

Commission
Permanente
Professionnelle
Agents de
Direction
SNFOCOS

7 juillet

INC AT-MP

12 juillet

INC Branche
Famille

Le document, remis à la ministre du Travail, contient une série de constats et de recommandations visant à actualiser le cadre du télétravail.

Celui-ci avait été planté en 2005 par un accord interprofessionnel, qui avait lui-même servi de base à la loi de 2012. Mais les pratiques et les technologies ont évolué depuis, nécessitant des évolutions.

70% des télétravailleurs ont une pratique non encadrée

Le document a le mérite d'exister mais il reste insuffisant, notamment dans la nécessité d'affirmer de nouveaux droits, alors que 70% des salariés qui pratiquent le télétravail le font de manière informelle, explique Pascal Pavageau, secrétaire confédéral FO, il serait regrettable que le gouvernement prenne cet été en urgence deux trois mesurées par ordonnance.

Le sujet méritait selon Force Ouvrière une négociation interprofessionnelle pour répondre à l'intégralité des nouveaux enjeux, par exemple sur le droit à déconnexion. Mais la position n'a pas rencontré un écho suffisamment favorable parmi les interlocuteurs sociaux.

Formaliser le télétravail par un accord d'entreprise

FO va publier un guide pratique pour accompagner ses représentants dans les négociations qui pourraient se tenir dans les entreprises.

Elle y rappellera ses revendications. Parmi celles-ci, la formalisation du télétravail par un accord d'entreprise, la nécessité d'un avenant au contrat de travail pour préciser les modalités du télétravail, la limitation du télétravail à 50% de la semaine pour éviter l'isolement du salarié, ou encore le maintien de tous les avantages collectifs, dont les tickets restaurants.

En cas d'accident du travail pendant le télétravail, FO demande que la présomption d'imputabilité soit appliquée à l'employeur, afin que les salariés pratiquant le télétravail aient les mêmes droits que dans l'entreprise, et qu'ils n'aient pas à démontrer le lien de causalité entre l'accident et son contexte professionnel.

Avant tout, FO rappelle que le principe du volontariat doit être respecté. Et que les horaires du salarié en télétravail doivent être les mêmes que dans les locaux de l'entreprise.

(Article FO Hebdo du 17 juin – Françoise Lambert)

THÈMES



VOS DROITS

LA FORMATION SYNDICALE

Tout salarié (article L.3142-7 du Code du Travail) peut bénéficier (sous certaines conditions) d'un congé pour une formation syndicale. Il peut bénéficier de 12 jours de formation syndicale par an, 18 jours quand il exerce une responsabilité syndicale (mandat).

Il faut être adhérent donc à jour de ses cotisations auprès de son syndicat.

Pour vous inscrire à une formation, adressez-vous à votre Union Départementale FO par l'intermédiaire de votre syndicat. C'est l'Union Départementale qui validera votre inscription.

Une [demande de congé pour formation syndicale](#) est à adresser à votre employeur au minimum un mois avant le début de la formation. Une attestation de présence lui sera remise dès la reprise du travail.

Le Centre de Formation des Militants Syndicaux (CFMS) (cfms@force-ouvriere.fr) de Force Ouvrière propose des formations adaptées à tous :



- Découverte et moyens d'actions du syndicat
- S'organiser
- Se développer
- Négocier
- Connaître ses droits 1 et 2
- Découvrir l'économie
- Conseiller du salarié
- Rôle et fonctionnement du CE
- Rôle et fonctionnement du CHSCT
- Connaissance de l'interprofessionnel
- Communication orale

Les conditions de rémunération durant le congé de formation syndicale ont changé depuis le 1^{er} janvier 2016.

L'employeur retire du salaire le temps passé au stage. Il faut que le stagiaire fasse établir une attestation de perte de salaire par son employeur et la transmette ensuite au CFMS qui se chargera d'indemniser le stagiaire à hauteur de sa perte nette sur son salaire.

Pour plus d'informations n'hésitez pas à contacter votre Union Départementale ou votre Fédération.

L'ACTUALITÉ

**Circulaire confédérale
FO et rapport conjoint
des partenaires sociaux
sur la concertation sur
le Télétravail (janvier-
mai 2017)**

En **téléchargement** sur le



site de Force Ouvrière

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS
SUR
LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS
SONT SUR
[FLICKR](#)