



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de La Michodière

N°32-2017 – 5 octobre 2017

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

ORGANISMES

DÉFENDRE TOUS LES SALARIÉS DU RSI : L'ENGAGEMENT DU SNFOCOS POUR UNE INTÉGRATION RÉUSSIE AU RÉGIME GÉNÉRAL

Le Projet de Loi de financement de la Sécurité sociale a été dévoilé vendredi avec une partie attendue sur le RSI.

Depuis plusieurs semaines le SNFOCOS a été reçu par les pouvoirs publics que nous avons sensibilisés sur plusieurs points. Qu'en est-il au lendemain de la parution du projet de loi de nos revendications ?

Réponse en quelques articles du PLFSS :

Revendication du SNFOCOS : inscription dans le PLFSS de deux garanties fondamentales protégeant l'emploi des salariés du RSI toutes catégories confondues à savoir **AUCUN licenciement** et **AUCUNE mobilité géographique imposée**.

→ Rien n'est dit clairement sur le maintien de l'emploi et en tout cas pas sur la mobilité géographique.

Revendication du SNFOCOS : maintien du niveau de rémunération et de qualification

→ Si la loi s'engage sur le niveau maintien de la rémunération, elle n'évoque pas celui de la qualification : *L'ancienneté du salarié transféré est maintenue. Les salariés dont le contrat de travail est transféré conservent une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par son contrat de travail, est au moins égale à la rémunération telle que définie au deuxième alinéa de l'article L. 2261-14 du code du travail.*

SOMMAIRE

Pages 1 et 2 :
Défendre tous les salariés du RSI : l'engagement du SNFOCOS pour une intégration réussie au régime général

Page 3 :
Jean-Claude Mailly
« Le réformisme militant, marque de fabrique de notre syndicalisme »

Page 4 :
Comité social et économique : une mise en place étalée dans le temps

Pages 5 et 6 :
RSI courrier de Dominique Giorgi aux DP du RSI Antilles – Guyane

Page 6 :
Jurisprudence

Page 7 :
Praticiens conseils
Bienvenue à eux !

Page 8 :
Actualités

Revendication du SNFOCOS : les salariés du RSI doivent conserver l'application de leurs **conventions collectives et leurs accords locaux** jusqu'au terme de la période transitoire qui verra le transfert de leur contrat de travail vers leur nouvel employeur du régime général.

- La loi a bien pris en compte cette demande qui s'applique tout le long de la période transitoire y compris si celle-ci doit aller jusqu'à deux ans (ce qui est dérogatoire au droit commun) :
- Jusqu'au transfert de leur contrat de travail, les salariés des caisses déléguées pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants restent régis à titre exclusif par les conventions collectives du régime social des indépendants.*

Revendication SNFOCOS : ouvrir au plus vite des **négociations** avec l'UCANSS afin d'apporter toutes les garanties conventionnelles aux salariés, en **associant les syndicats représentatifs du RSI mais aussi ceux du régime général**.

Ce faisant, les syndicats du régime général apporteront leur **expérience** de l'institution et de la négociation d'accords similaires déjà signés par le passé. Ainsi associés aux syndicats représentatifs du RSI cela nous apparaît comme un **facteur de réussite de cette intégration**.

- Si le projet de loi prévoit bien l'ouverture de négociations auprès de l'UCANSS, le législateur n'envisage pas d'associer les syndicats représentatifs du régime général à ceux du RSI, seuls habilités à négocier. Il prévoit en outre des mesures allant à l'encontre du droit en décidant, contre tous les textes en vigueur, de faire siéger des organisations non représentatives et catégorielles (agents de direction).

Le SNFOCOS **propose de créer un espace de dialogue social auprès de l'UCANSS réunissant les OS représentatives des deux régimes** et ce pour assurer la meilleure intégration en profitant de l'expérience des deux structures, cédante et accueillante. Cela permettra l'élaboration d'un **accord cadre unique pour l'ensemble du personnel** toutes catégories confondues pour garantir le meilleur transfert sans oppositions catégorielles.

C'est pour que voit le jour cet **accord unique de défense de tous les personnels du RSI** mais aussi pour faire respecter le droit que le SNFOCOS s'oppose à l'entrée en négociation de **syndicats catégoriels non représentatifs**.

Car le PLFSS introduit un élément **contraire au droit en vigueur** en précisant que les négociations avec l'UCANSS sont ouvertes aussi aux organisations syndicales représentant les agents de direction du RSI. Or jusqu'à présent les OS catégorielles représentant uniquement les agents de direction ne sont pas reconnues représentatives puisque leur pesée s'effectue sur l'ensemble du collège cadre. **Une telle disposition** ne peut être introduite dans le PLFSS et notamment quand il ajoute d'autres critères qui ne se fondent en aucun cas sur ceux régissant la représentativité tel que : « *ainsi que l'organisation syndicale dont relève la personne élue, pour ce même régime, pour représenter ces agents dans la commission chargée d'établir la liste d'aptitude mentionnée à l'article L. 611-14 du même code dans sa rédaction antérieure à la présente loi.* »

Le SNFOCOS refuse l'entrée illégale de syndicats catégoriels non représentatifs dont les revendications annoncées sont de nature à déstabiliser toutes les négociations mais aussi la bonne intégration de l'ensemble des salariés du RSI.

Le SNFOCOS, dans les heures difficiles pour le RSI, entend **défendre tout le personnel** en négociant avec l'UCANSS un accord où **chacun obtiendra les garanties** nécessaires à un **transfert réussi** du RSI au régime général, **quel que soit son statut**. Mais **pas chacun pour soi**.

AGENTS DE DIRECTION, CADRES, EMPLOYÉS, PRATICIENS CONSEILS ...

FORCE OUVRIÈRE DÉFEND TOUS LES SALARIÉS

Eric Gautron, Secrétaire national en charge de la communication et de la syndicalisation



ÉDITO DE JEAN-CLAUDE MAILLY DU 2 OCTOBRE 2017

« LE RÉFORMISME MILITANT, MARQUE DE FABRIQUE DE NOTRE SYNDICALISME »

Notre Comité confédéral national, le « parlement » de FO, s'est tenu à Paris la semaine dernière.

Comme d'habitude, une résolution a été adoptée, qui constitue le mandat pour les mois à venir jusqu'au congrès confédéral. Elle souligne les principales positions et revendications et appuie l'action du 10 octobre des fédérations de la fonction publique.

S'agissant des ordonnances sur le Code du travail, le Comité confédéral national a réalisé l'importance du travail effectué par la confédération durant trois mois de concertation, ce qui a permis de montrer certaines garanties et le blocage de plusieurs dispositions.

Pour autant, nombre de mesures inacceptables figurent dans les ordonnances, ce que nous avons toujours expliqué, mesures inacceptables dont nous demandons le retrait. C'est pourquoi, sur ce point comme sur d'autres risques qui se profilent (Assurance chômage, formation professionnelle, service public républicain, retraites), le CCN considère qu'une mobilisation interprofessionnelle est nécessaire avant la ratification des ordonnances. Nous prendrons donc contact avec les autres confédérations dans les jours à venir. Dans tous les cas, cette journée de mobilisation aura lieu. Comme souvent à FO, les débats sont nourris et vifs. Si je tenais à caractériser ce CCN, je dirais qu'il a acté une pratique réformiste et une action contestataire.

Comme toujours, c'est aussi une question de dosage dans un contexte général politique, économique et social. Au final, ce qui compte c'est comment on est le plus efficace possible pour les salariés en restant nous-mêmes, libres et indépendants.

Cela s'appelle le réformisme militant, marque de fabrique de notre syndicalisme.

À FO, il y a des minoritaires et des majoritaires, mais il ne saurait y avoir des majorités et des minorités.

Ainsi, comme l'expliquaient nos anciens, Léon Jouhaux comme Robert Bothereau : Notre syndicalisme n'est pas seulement revendicatif, il doit être réalisateur, y compris pour viser l'émancipation des travailleurs.





IRP

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE : UNE MISE EN PLACE ÉTALÉE DANS LE TEMPS

(article FO Secteur juridique du 2 octobre 2017)

Le comité social et économique (CSE) regroupe les DP, le CE et le CHSCT en une seule et même instance.

La mise en place du CSE s'effectuera de manière progressive. Des camarades nous ont fait part de nombreuses difficultés concernant la date d'entrée en vigueur du CSE. En effet, le projet d'ordonnance n'envisageait pas toutes les situations qui pouvaient se présenter. Après un passage en Conseil d'État, le gouvernement a revu sa copie.

Les ordonnances publiées sont de nature à écarter, sur cette question, une source future de contentieux, mais elles ne sont pas exemptes de toute critique juridique, raison pour laquelle nous analysons, dès maintenant, les recours juridiques possibles contre ces ordonnances que nous ne manquerons pas d'engager le plus rapidement possible.

L'ordonnance n°2017-1386 entre en vigueur à la publication des décrets d'application et au plus tard le 1er janvier 2018 (des décrets fixant le nombre d'élus et leurs crédits d'heures sont attendus...), sauf dispositions contraires. Le CSE est mis en place au terme du mandat des institutions représentatives du personnel et au plus tard le 31 décembre 2019.

Toutefois, des règles particulières s'appliquent :

- lorsqu'un protocole préélectoral a été conclu avant la publication de l'ordonnance (soit avant le 23 septembre 2017), l'élection a lieu conformément aux dispositions en vigueur avant cette publication. Le CSE est mis en place à compter du 1er janvier 2020 ou à une date antérieure fixée soit par accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE, ou à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée ;
- lorsque les mandats des DP, du CE et du CHSCT arrivent à échéance entre la date de publication de l'ordonnance, soit le 23 septembre et le 31 décembre 2017, ces mandats sont prorogés jusqu'à cette date. Leur durée peut également être prorogée, au plus, d'un an, soit par accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur après

consultation du CE ou à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée ;

- lorsque les mandats arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018, leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE ou à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.

Dans le cadre d'une entreprise comportant des établissements distincts avec des durées de mandats différentes, la durée des mandats peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite, soit par accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CE, ou à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE et, le cas échéant, du CSE d'établissement ou du CSE central. L'article 9 de l'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise (n°2017-1386 du 22 septembre, JO du 23 septembre) envisage également l'hypothèse du transfert d'entreprise. En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, lorsque n'a pas été mis en place un CSE au sein de l'entreprise absorbée, il convient :

- si cette entreprise devient un établissement distinct, en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement, de procéder à des élections en son sein pour la mise en place du CSE d'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central de l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de 12 mois suivant la modification dans la situation juridique ;
- si la modification porte sur un ou plusieurs établissements qui conservent ce caractère, en l'absence d'accord collectif en disposant autrement, il est procédé à des élections au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place du CSE d'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de 12 mois suivant la modification dans la situation juridique.



RSI

COURRIER DE DOMINIQUE GIORGI AUX DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DU RSI ANTILLES- GUYANE

AGENDA

9 octobre

Journée Cadres
du SNFOCOS à
la
Confédération

Bureau National
du SNFOCOS

**10 et 11
octobre**

Commission
exécutive du
SNFOCOS

17 octobre

Réunion groupe
de travail relatif
à la
Classification et
système de
rémunération
des employés et
cadres

20 octobre

INC Branche
Maladie

Du 23 au 27

octobre
Congrès FEC FO
à Lille

Mme Carine BONVENT
M. Jean-Jacques GAUMONT

RSI ANTILLES-GUYANE

Four à Chaux
ZAC de Manhity

CS 30101

97282 LAMENTIN Cedex 2

Objet : Situation du personnel de la caisse
RSI Antilles Guyane

Madame la Déléguée

Monsieur le Délégué,

Monsieur Stéphane Seiller, Directeur Général de la caisse nationale du RSI, m'a communiqué le courrier que vous lui avez adressé à l'appui du préavis de grève déposé dans la perspective de l'adossment du RSI au Régime Général, et ses conséquences potentielles pour le personnel de la caisse RSI Antilles Guyane.

Votre première demande porte sur une rapide réception de vos organisations syndicales. Sur ce point je vous propose, compte tenu des contraintes géographiques, d'organiser dans un premier temps un échange en visioconférence pour laquelle je vous propose la date du **jeudi 12 octobre à 17H00 (heure de métropole)**.

Sur le fond des questions que vous avez posées

1. le premier sujet est celui des garanties pour tous les salariés du RSI des DOM, et tout d'abord du maintien de tous les emplois. Sur ce point je puis vous confirmer que les engagements formels et publiquement exprimés concernant l'absence de tout licenciement et de mobilité géographique imposée, s'appliqueront bien évidemment aux salariés de la caisse Antilles Guyane.

A ce titre, et compte tenu de la circonscription interrégionales de votre caisse, le transfert des contrats de travail sera assuré dans une organisation étudiée site par site de la caisse régionale RSI avec chacune des caisses générales implantées respectivement en Guadeloupe, en Guyane et en Martinique, ce qui permettra en toute hypothèse de garantir les engagements de non mobilité géographique.

2. Vous soulevez également la question d'un groupe paritaire pour le repositionnement des emplois dans le régime général des DOM.

Je suis pleinement convaincu de l'importance de l'association régulière des institutions représentatives du personnel sur les évolutions à venir, intégrant donc les spécificités de votre caisse.

A cet égard je suis favorable à votre proposition de mettre en place rapidement un groupe de travail paritaire spécifique associant la direction de chacune des caisses concernées (caisse RSI et Caisses Générales de Sécurité Sociale des Antilles Guyane), ainsi que les représentants syndicaux de ces caisses.

En toute hypothèse, les opérations de repositionnement ne pourront résulter de la seule application des règles générales ainsi définies. L'opération ne pourra se réaliser de manière satisfaisante qu'en examinant la situation réelle existant dans chaque caisse et il est donc souhaitable de mettre en place une concertation au niveau régional afin d'anticiper ces opérations.

Concernant de manière générale la participation des organisations syndicales aux travaux en cours, j'ai pris l'engagement d'assurer un échange régulier au niveau national. Il est essentiel de partager les réflexions sur l'intégration des salariés du RSI et les conditions de repositionnement des salariés du RSI dans les organismes du régime général.

Les modalités de cette opération sont en effet encore à définir, d'autant que des garanties collectives d'accompagnement peuvent être apportées par la négociation nationale d'accompagnement, comme cela a été le cas lors de précédentes opérations. A cet égard, la négociation de telles garanties relèvera, selon les dispositions envisagées dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale, de l'UCANSS qui se situera, au 1er janvier 2018.

Sans que la date effective de ce transfert soit aujourd'hui arrêtée, les travaux conduiront, au plus tard au 1er janvier 2020, à faire relever le personnel des caisses RSI des textes conventionnels applicables au Régime Général, y compris les règles applicables aux Départements d'Outre-Mer, avec en conséquence donc les alignements attendus en matière de niveau de la majoration DOM.

Veuillez agréer, Madame la Déléguée, Monsieur le Délégué, l'assurance de mes meilleures salutations.



Dominique GIORGI

THÈMES



JURISPRUDENCE

SALARIÉ PROTÉGÉ - FORFAIT EN HEURES LICENCIEMENT

Dans le cadre d'une annulation d'une convention de forfait en heures, un employeur informe un salarié protégé d'une baisse de son nombre d'heures hebdomadaire de travail et de sa rémunération. Ce salarié protégé manifeste son refus. Face à ce refus, l'employeur ne peut, que maintenir le montant de la rémunération, ou saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation administrative de licenciement (Cass.soc., 13-9-17 n°15-24397).

Les salariés protégés bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle : lorsque le licenciement de l'un de ces salariés est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale. Un inspecteur du travail qui constate un lien avec le mandat détenu ne peut autoriser le licenciement, même s'il est dans l'intérêt du salarié de quitter l'entreprise (CE,13-9-17, n°399972).



PRATICIENS CONSEILS

BIENVENUE À EUX !

Le travail est trop lourd, nous sommes trop peu nombreux
On nous demande de faire le taf de quatre à deux
On nous dit que jamais on n'trouv'ra de PC
Et pourtant ils sont là, tous à l'EN3S

Tu dis qu'c'est pas mon rôle de parler de tout ça,
Qu'avant d'prendre la parole il faut faire son CPRAAA.
Tu dis qu'c'est trop facile, tu dis qu'ça sert à rien,
Mais c't encore plus facile de ne parler de rien

Alors regarde, regarde un peu ...
Je vais pas me taire parce que t'as mal aux yeux
Alors regarde, regarde un peu ...
Tu verras tout c'qu'on peut faire si on est deux.

En milieu de leur stage, je suis allé les voir
Nos confrères qui arrivent et ne nous connaissent pas.
Et à bâtons rompus nous avons discuté
Pour sur notre métier un peu les éclairer.

Alors regarde, regarde un peu ...
Je vais pas me taire parce que t'as mal aux yeux.
Alors regarde, regarde un peu ...
Tu verras tout c'qu'on peut faire si on est deux.

Du SNFOCOS je leur en ai parlé
En espérant un jour les y faire adhérer
En leur décrivant bien nos combats et options
Nos forces, nos faiblesses et nos réalisations.

Alors regarde, regarde un peu ...
Je vais pas me taire parce que t'as mal aux yeux.
Alors regarde, regarde un peu ...
Tu verras tout c'qu'on peut faire si on est deux.

J'ai bien sûr insisté, sur le fait qu'un groupe
Peut bien mieux les aider face aux peurs et aux doutes
Et que quoi qu'il arrive il faut se syndiquer
Pour accroître et défendre notre spécialité

Alors regarde, regarde un peu ...
Je vais pas me taire parce que t'as mal aux yeux.
Alors regarde, regarde un peu ...
Tu verras tout c'qu'on peut faire si on est deux.

L'accueil fut très sympa, les échanges constructifs
Les PC attentifs, même interrogatifs
Bon vent à ces confrères qui viennent d'arriver
En espérant avec nous bientôt les retrouver.

Alors regarde, regarde un peu ...
Je vais pas me taire parce que t'as mal aux yeux.
Alors regarde, même un peu mieux,
C'est le SNFOCOS qui te défendra le mieux.

Thomas Corrèze, Praticien Conseil, SNFOCOS



[Les résultats d'admission du concours 2017 de l'EN3S sont en ligne](#)

DOSSIER PRATIQUE :

Quels sont les droits et obligations du salarié malade ?

(Liaisons Sociales Quotidien du 28 septembre 2017)

Résolution du Comité Confédéral National de la CGT Force Ouvrière
Paris les 28 et 29 septembre 2017

CIRCULAIRE CONFEDERALE 122-2017 du 27 septembre 2017 :

Secteur Conventions collectives Représentativité/ Elections professionnelles

Ordonnances réformant le Code du travail :
Sort des élections professionnelles à venir

SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT
SUR FLICKR

NOS PARTENAIRES

