

ORGANISMES



RSI

PREMIÈRE SÉANCE DE NÉGOCIATION SUR L'ACCORD D'ACCOMPAGNEMENT

Ce lundi 26 mars s'est tenue la première séance de négociation en vue de conclure un accord d'accompagnement des salariés de l'ex-RSI qui doivent être intégrés au régime général.

La délégation du SNFOCOS était composée de son Secrétaire général, Alain Gautron, ainsi que Brahim Bouzid, Jean-Marc George et Eric Gautron.

A l'ouverture de la séance, le directeur de l'UCANSS a informé les organisations syndicales de la nouvelle mesure d'audience parue au JO le 22 mars.

Trois organisations syndicales sont désormais représentatives pour l'ex-RSI :

- La CGT avec 40,57%
- La CFDT avec 34,93 %
- Force Ouvrière avec 18,91%

A noter que la CFTC n'est plus représentative, l'UNSA toujours pas.

Le directeur de l'UCANSS a ensuite précisé que cet accord d'accompagnement devait aboutir d'ici fin mai afin que le processus d'affectation des personnels s'enclenche au second semestre pour que les personnels soient intégrés début 2019.

Dès l'ouverture de la séance, le Secrétaire général a rappelé la position du SNFOCOS adoptée dès septembre dernier à savoir un accord unique qui défende et protège

TOUS les salariés de l'ex-RSI pour une intégration réussie de tous nos collègues.

Il a rappelé que le syndicat national exige que cet accord intègre les **principes fondamentaux de non licenciement et l'absence de mobilité géographique**

SOMMAIRE

Pages 1 et 2 :

RSI : première séance de négociation sur l'accord d'accompagnement

Page 3 :

URSSAF :
Renouvellement de la flotte automobile : courrier du SNFOCOS aux directeurs régionaux

Page 4 :

Droit à la déconnexion : exemple de l'accord Groupama qui vise à en permettre l'exercice effectif

Page 5 :

Jurisprudence : Syndicats « intéressés » et exclusion du protocole préélectoral
IRP – Guide pratique de l'utilisation des NTIC dans l'exercice des mandats

Page 6 :

Agenda et actualités

forcée. Nos revendications s'appuient sur deux piliers essentiels : **garantir toute la rémunération ainsi que le niveau de qualification** des salariés amenés à intégrer le régime général.

Les négociateurs du SNFOCOS ont ensuite étayé de précisions ce socle de garanties.

Ainsi, le SNFOCOS demande le maintien des **TOUS les éléments de rémunération**, quel que soit le poste occupé dans la caisse du RG à compter de 2020, à savoir

- les primes,
- parts variables,
- indemnités,
- mesures salariales et éléments spécifiques,
- reprise de l'ancienneté en tant que telle et non réintégrée dans le salaire de base.

Garantir le niveau de qualification implique que le salarié doit retrouver un niveau de qualification

La négociation a ensuite détaillé les premiers articles :

L'occasion pour l'UCANSS de rappeler que l'accord s'appliquera au moment du transfert des contrats de travail au régime général.

Le SNFOCOS de son côté demandait que les salariés qui déjà partent en postulant vers des postes au régime général bénéficient des garanties de cet accord.

L'UCANSS, qui n'est pas du tout sur cette position, a toutefois rappelé qu'existaient déjà des accords de réciprocité entre les deux régimes garantissant par exemple une prime de transfert ou le maintien du CET.

Il faudra néanmoins bien préciser que l'accord s'appliquera bien s'agissant des transferts en avance de phase prévus par décret.

A propos de la garantie de non licenciement individuelle et collective, le SNFOCOS demande la rédaction d'un article qui protégerait de manière encore plus précise contre d'éventuels licenciements pour insuffisance

identique dans son nouveau poste au régime général ce qui implique un même niveau de responsabilité et des fonctions équivalentes.

De plus, le syndicat national demande des **garanties de repositionnement**. Toute affectation devra être acceptée par le salarié dans un processus de vœux et de choix. Ce processus permettra au salarié de bénéficier de plusieurs choix de postes. Si ce choix ne peut aboutir, un dispositif RH doit être mis en place pour accompagner le repositionnement.

Le salarié pourra à sa demande se faire accompagner dans ce dispositif par un représentant syndical.

Pour toute mobilité (géographique et fonctionnelle) le salarié devra être volontaire et indemnisé.

Le SNFOCOS demande des moyens financiers sur la formation professionnelle pour favoriser l'intégration des salariés.

professionnelle. Ce double filet de sécurité est impératif pour le syndicat national qui avance comme premières propositions qu'un salarié même après plusieurs années (au moins deux ans) puisse avoir la possibilité de recommencer une procédure d'affectation dans un nouveau poste. Le droit à l'erreur accordé par le gouvernement aux travailleurs indépendants peut aussi s'appliquer pour les salariés du RSI !

L'employeur propose de prendre la maille de l'unité urbaine (d'après la définition INSEE il s'agit d'une commune et sa périphérie) pour définir le bassin dans lequel il n'y a pas à considérer de mobilité, même si dans ce cas l'allongement du temps de trajet peut être dédommagé.

La discussion reste ouverte à ce stade sur tous les points y compris le maintien de la rémunération et de la qualification pour lesquelles l'employeur doit faire des propositions.

Le SNFOCOS a bâti avec ses syndiqués une plateforme revendicative à destination de tous les personnels de l'ex-RSI.

Nous sommes mobilisés depuis le début des annonces gouvernementales.

Cadres, praticiens conseil, agents de direction, le SNFOCOS est le premier syndicat de l'encadrement du régime général, rejoignez-nous !

Eric GAUTRON, Secrétaire national.



URSSAF

RENOUVELLEMENT DE LA FLOTTE AUTOMOBILE : COURRIER DU SNFOCOS AUX DIRECTEURS RÉGIONAUX

Objet : Renouvellement de la flotte automobile

Paris, le 21 mars 2018

Madame, Monsieur le Directeur Régional,

Compte tenu des documents communiqués en préambule de l'INC recouvrement du 16 mars 2018 et des échanges ayant eu lieu lors de cette instance, force est de constater que les orientations actuelles envisagées par l'Acoss, sont on ne peut plus préoccupantes en ce qui concerne le renouvellement de la flotte automobile.

En effet, hors une augmentation très substantielle de la redevance et la mise en place d'un segment unique de véhicule pour tous les bénéficiaires (type b2), la méthode de calcul retenue nécessite un travail supplémentaire conséquent pour les services logistiques, puisque l'évaluation de la participation financière variera chaque mois pour l'ensemble des salariés ayant opté pour un véhicule à usage mixte.

Ce complément d'activité conséquent impactera également les services paye, puisque le montant à retenir sur la rémunération devra être modifié au mois le mois sur chaque bulletin de salaire, individualisé et justifié pour chaque salarié utilisateur d'un véhicule en usage mixte.

En outre, la mise en place progressive du nouveau marché en fonction du kilométrage des véhicules actuels va complexifier les méthodes de calcul et engendrer des inégalités de traitement entre les utilisateurs de véhicules à usage mixte.

En réponse à nos inquiétudes à ce sujet, l'Acoss a indiqué qu'il n'y aurait aucune charge de travail supplémentaire pour les services concernés !

Au-delà de ce travail supplémentaire pour la gestion des salariés qui pourraient continuer à demander à bénéficier d'un véhicule à usage mixte, (*majoritairement des agents effectuant peu de kilométrage personnel*), des remontées du terrain, il ressort que, compte tenu des nouveaux tarifs imposés par l'Acoss, une très grande majorité des inspecteurs envisage d'abandonner l'usage mixte pour le futur marché.

Or, la participation financière actuelle des salariés, étant largement supérieure au surcoût engendré par la mise à disposition à titre personnel, la perte de cette recette pour chaque organisme, rendrait impossible la réduction des coûts envisagée dans la future COG et dans votre futur CPG.

La perte de cette recette, loin d'améliorer les performances de votre organisme sur ce point, pourrait aboutir à une majoration des frais incombant à votre caisse entre 13 et 17 % chaque année si tous les salariés optaient pour un usage strictement professionnel, alors que l'objectif est de réduire ces dépenses de 20%.

Il semble donc opportun, afin de ne pas augmenter inutilement la charge de travail des services internes, de ne pas risquer la perte du bénéfice de la participation financière et de ne pas provoquer un mouvement de mécontentement des agents concernés, que chaque Directeur Régional puisse faire entendre son point de vue rapidement à l'Acoss sur ce sujet.

Recevez Madame, Monsieur le Directeur Régional, mes sincères salutations

Le Secrétaire Général,
Alain Gautron



DROIT À LA DÉCONNEXION

EXEMPLE DE L'ACCORD GROUPAMA QUI VISE À EN PERMETTRE L'EXERCICE EFFECTIF

Les salariés de Groupama disposent désormais d'un **droit à la déconnexion** en vertu d'un avenant du 15 décembre 2017 à l'accord relatif à la qualité de vie au travail de 2011.

Tout en affirmant que « les échanges via les outils numériques n'ont pas vocation à se substituer aux échanges directs », **le texte vise à encadrer l'utilisation de ces modes de communication.**

Pour garantir l'exercice effectif du droit à la déconnexion, l'accord fait appel à plusieurs principes :

- La **reconnaissance d'une responsabilité partagée** entre le salarié et l'employeur, ce dernier ayant le « devoir de respecter le droit à déconnexion » ;
- Le **devoir de non-sollicitation** impliquant « l'importance de s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un salarié par téléphone, et éviter les sollicitations, dans la mesure du possible, émises en dehors des horaires de travail, pendant les congés de toute nature, les week-ends et jours fériés, ou toute autre période d'absence autorisée » ;
- **L'exemplarité du manager direct**, qui, « quels que soient les responsabilités exercées et l'effectif dont il assume la charge, est garant de la bonne répartition de la charge de travail et de l'équilibre des temps de vie au sein de son (ses) équipe(s) » ;
- Le **déploiement de modules d'information**, de prévention, de sensibilisation et de formation des salariés à **l'usage des outils digitaux** et à l'ensemble des nouveaux modes d'organisation.

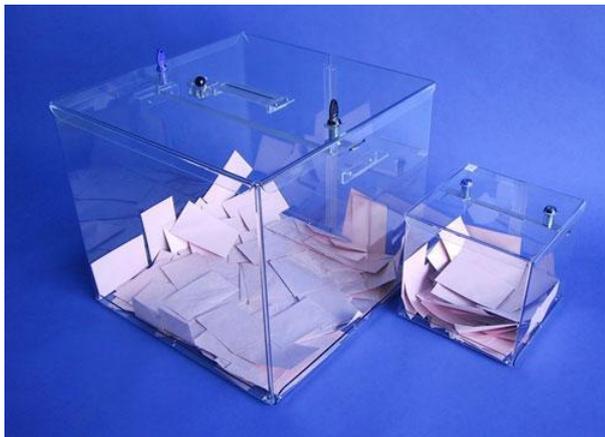
Les modalités pratiques de régulation des outils numériques

Selon l'accord, « **le principe de continuité de l'activité de l'entreprise ne saurait aboutir à une connexion permanente de ses salariés** ». De ce fait, sauf en cas de situation grave ou urgente, « **aucune contrainte ne peut être imposée sur un délai de réponse durant une période de repos, de congé ou d'absence autorisée** ». Ainsi, Groupama invite les salariés, « pour toute absence prévisible », à paramétrer le gestionnaire d'absence au bureau sur leur messagerie électronique et à indiquer leur date de retour ainsi que les coordonnées des personnes ou services à joindre. L'entreprise souligne également la faculté d'utiliser les fonctionnalités des outils professionnels de communication mis à leur disposition (routage des mails, coupure de la réception des mails sur smartphone, envoi différé, mention dans la signature, etc.).

L'accord prévoit également un dispositif renforcé (entretiens réguliers, entretien annuel, actions de sensibilisation « à un usage raisonnable des outils ») pour les salariés en forfait annuel en jours et les salariés dotés d'outils de communication nomades (salariés en télétravail, salariés itinérants, etc.).

Enfin chaque salarié peut alerter la DRH sur une question d'organisation, de charge de travail ou d'utilisation des outils professionnels, affectant l'équilibre entre la répartition des temps, déjà soulevée auprès de son manager.

Liaisons sociales quotidien 20 mars 2018



JURISPRUDENCE

SYNDICATS « INTÉRESSÉS » ET EXCLUSION DU PROTOCOLE PRÉÉLECTORAL

La Cour de cassation ne badine pas avec les formes électorales : dans **un arrêt du 28 février 2018**, elle a estimé que le refus de négocier le protocole électoral avec un syndicat qui y était intéressé se traduisait par l'annulation pure et simple des élections concernées ([Cass.soc., 28-2-18, n°17-60112.FPB](#)).

Un employeur avait refusé à un syndicat la participation aux négociations du protocole préélectoral concernant l'élection des délégués du personnel qui s'étaient déroulées à l'automne 2016. Ce syndicat avait immédiatement déposé une requête en annulation. En janvier 2017, le tribunal d'instance a rejeté cette demande en annulation. Il constatait bien que l'employeur avait refusé de négocier le protocole d'accord préélectoral au motif que ce syndicat ne répondait pas aux exigences légales. Pour le tribunal, certes, l'employeur aurait dû négocier avec ce syndicat, qui constituait bien « un syndicat intéressé aux négociations du protocole d'accord préélectoral », mais cette irrégularité ne constituait pas la violation d'un principe général du droit électoral. Or en ce cas, il appartient au syndicat de démontrer que cette entorse a « exercé une influence sur le résultat des élections et sur la qualité représentative des organisations syndicales ».

Tel n'a pas été l'avis de la Cour de cassation, qui a cassé et annulé, en toutes ses dispositions, le jugement du tribunal d'instance et annulé les deux tours des élections professionnelles en cause.

Pour la Cour, **l'employeur n'ayant pas respecté l'article L.2314-3 du Code du travail (antérieur aux ordonnances Macron), l'annulation des élections devait être automatiquement entraînée**. Cet article indique en effet que « sont intéressées et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats », les organisations syndicales « qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés », celles qui sont reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement », et « les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ».



Guide pratique de l'utilisation
des Nouvelles Technologies de l'Information
et de la Communication
dans l'exercice des mandats
FORCE OUVRIÈRE

IRP - OUTILS PRATIQUES

GUIDE PRATIQUE DE L'UTILISATION DES NTIC DANS L'EXERCICE DES MANDATS

Ce guide apporte des réponses concrètes aux questions que peut susciter l'utilisation des nouveaux médias, et plus largement des réseaux sociaux et des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) dans le cadre de l'exercice des fonctions représentatives du personnel, et des mandats syndicaux FO.

[En ligne sur le site du SNFOCOS \(adhérents\).](#)

AGENDA

29 mars :

Formation Europe
Protection Sociale

4 avril :

INC Maladie

5 avril :

Négociation RSI
INC AT-MP

10 avril :

Commission
Nationale de
l'Intéressement

Bureau National du
SNFOCOS

**Du 1^{er} au 4 octobre
2018**

Congrès du

Arrêté du 6 mars 2018 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au RSI (JO du 22 mars 2018)

CGT : 40,57 %

CFDT : 34,93 %

FO : 18,91 %

CFE-CGC : 5,59 %

**Manifestations du 22 mars 2018 – Mobilisation du SNFOCOS dans le cortège
FO**



NOS PARTENAIRES

SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT
SUR [FLICKR](#)

