



La lettre de La Michodière

N°22-2018 – 14 juin 2018

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

EX-RSI

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS : ENFIN DES AVANCÉES !

Le 14 juin 2018 se tiendra une nouvelle journée dédiée à la négociation de l'accord d'accompagnement des agents de l'ex-RSI. Contrairement aux précédentes, elle sera l'occasion de discuter d'un texte comportant des avancées indéniables, et cela grâce aux propositions du SNFOCOS.

En effet, nos revendications ont été entendues, suite aux interventions des membres de notre délégation lors des réunions des 25 et 30 mai 2018 :

- **Garanties contre le licenciement et notamment contre le licenciement pour insuffisance professionnelle ;**
- Révision de la procédure de réaffectation (recueil des vœux et trois entretiens au lieu d'un seul) ;
- Possibilité de refuser les propositions de reclassement sans risque de sanction ;
- Garanties en matière de qualification et de rémunération, notamment pour les cadres affiliés à l'AGIRC ;
- Alignement sur l'accord relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux ;
- Garanties renforcées au niveau de la mobilité géographique (principe du volontariat, indemnisation, etc...) ;
- Défense des titulaires de mandats et des salariés en situation de handicap.

Toutefois, il reste encore du chemin à parcourir :

- Maintenir l'affiliation à l'AGIRC pour tout salarié qui bénéficie d'un niveau cadre ;
- Etendre la garantie contre le licenciement pour insuffisance professionnelle, notamment aux cas où, par manque de financement, l'employeur refuserait des formations ;

SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :

Ex- RSI - Communiqué de la Délégation SNFOCOS : Accompagnement des salariés : enfin des avancées !

Page 2 :

Communiqué de FO du 7 juin 2018 – Réforme des retraites un point c'est tout ?

Page 3 :

Négociation – RPN
Justice du XXIème siècle : un lancement serein

Pages 4 à 5 :

Branche Recouvrement :
Multireportings
IRP - CSE le Grand
Bouleversement
Circulaire confédérale du
8 juin 2018 du
Département
Négociation Collective et
Rémunérations

Page 6 à 7 :

IRP – Sécuriser le
montant du budget
social du CSE

Page 7 :

Agenda

- Garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés en prévoyant des lignes budgétaires dédiées, tant pour la formation que pour l'adaptation des postes de travail ;
- Faire inscrire les dispositions relatives à la mobilité fonctionnelle (1/2 mois de salaire en cas de changement d'emploi ou un mois de salaire en cas de changement de catégorie professionnelle) ;
- Défendre le principe du mieux disant (accord d'application impérative, sauf dispositions locales plus favorables).

Le SNFOCOS reste attentif et réitère sa volonté de s'inscrire comme force de proposition dans un vrai esprit de négociation pour défendre tous les personnels de l'ex-RSI !

La délégation SNFOCOS aux négociations en cours à l'UCANSS,

11 juin 2018

L'ACTUALITÉ



COMMUNIQUÉ DE FO DU 7 JUIN 2018

RÉFORME DES RETRAITES UN POINT C'EST TOUT ?

Dans le cadre de la réforme des retraites, imposée à pas de charge et de façon idéologique, Force Ouvrière tient à rappeler qu'un tel sujet aurait nécessité au préalable une négociation interprofessionnelle entre interlocuteurs sociaux, les travailleurs étant les premiers concernés. La démarche de « concertation » est désormais couplée d'une consultation populaire risquant de noyer et de contourner à nouveau les organisations syndicales !

De plus, Force Ouvrière s'étonne que certains éléments essentiels de la contre-réforme à venir soient déjà actés et présentés par des membres du gouvernement comme dans le projet de loi PACTE qui semble avancer fortement sans aucune concertation du côté de Bercy. FO demande à ce que toute proposition gouvernementale impactant l'architecture même de notre système actuel soit au préalable chiffrée et estimée grâce à des études d'impact débattues avec les interlocuteurs sociaux.

Force Ouvrière considère que le système actuel de retraites par répartition sur la base des annuités cotisées demeure le mécanisme le plus optimal car reposant sur la solidarité intergénérationnelle et offrant une égalité

de traitements très large. Notre organisation n'acceptera pas des compensations éventuelles des pertes de droits des salariés et exige que la réforme à venir maintienne nos régimes et leurs spécificités et soit porteuse de progrès social tout en offrant les meilleures garanties aux retraités actuels et futurs.

Alors que la loi de programmation des finances publiques réduit les dépenses sociales de 30 milliards entre 2018 et 2022 et indique même que les branches retraite et famille contribueront à la réduction des dépenses, FO demande un engagement ferme de l'Exécutif sur le maintien du niveau de prestations retraites à hauteur, à minima, de 14 points de PIB, comme c'est le cas aujourd'hui.

Force Ouvrière refuse l'individualisation rampante qu'un système par points pourrait venir instaurer sur l'intégralité du parcours professionnel. Une retraite par points ressemble de plus en plus à une retraite en moins : moins de droits et pensions pour le travailleur, moins de cotisation pour l'employeur. A ce rythme-là, la retraite par points, c'est la Retraite en moins !



NÉGOCIATION

RPN JUSTICE DU XXI ÈME SIÈCLE : UN LANCEMENT SEREIN

Le 12 juin 2018 s'est tenue la première réunion relative à l'impact de la réforme Justice du XXI^e siècle sur les personnels mis à disposition dans les juridictions en charge du contentieux général et technique.

Rappelons-le ici : **à compter du 1er janvier 2019, les salariés de droit privé des organismes de Sécurité sociale mis à disposition auprès des TASS et des TCI sont mis à disposition auprès du Ministère de la justice**, lequel se substitue à toute autre entité apparaissant dans les conventions de mise à disposition en vigueur au 31 décembre 2018. Ce sont 386 salariés (dont une quarantaine de niveau 5A et plus – près de 140 agents relèvent de la seule CPAM de Paris) qui sont ainsi répartis entre les TASS et TCI qui vont rejoindre les juridictions judiciaires (TGI – pôles sociaux).

Par principe, ils restent mis à disposition et l'opération devrait être transparente pour eux. Toutefois, dans les faits, il en va différemment :

- Certains agents vont vouloir (re)venir en CPAM, avec des risques de subir des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles
- D'autres vont vouloir tenter les concours passerelles pour devenir fonctionnaires, avec les risques d'échecs liés à tous concours de la fonction publique
- Certains vont subir des mobilités géographiques en suivant leur activité vers le pôle social...

La délégation du SNFOCOS est ainsi intervenue à plusieurs reprises pour :

- Vérifier que les salariés concernés bénéficieront du protocole d'accord de 2013 sur l'évolution des réseaux, ou à défaut solliciter un accord d'accompagnement spécifique
- Interroger la CNAM sur le sort de ceux qui n'auront pas pu se présenter à un concours sur la période 2019-2022, de ceux qui auront échoué au concours et/ou au stage (c'est la question du risque de licenciement pour insuffisance

professionnelle qui est sous-jacente), de ceux dont la mise à disposition prendrait fin (de leur fait ou à l'initiative de l'employeur ou du Ministère de la justice)

- Questionner la durée de la mise à disposition, et plus particulièrement la situation des salariés pour lesquels la mise à disposition serait dénoncée par l'employeur ou le ministère de la justice.

Les premières réponses de l'UCANSS et de la CNAM n'ont pas tardé. C'est ainsi une trame de protocole d'accord qui nous a été remise en séance. Cette trame sera celle du projet de protocole d'accord que l'UCANSS s'engage à fournir aux organisations syndicales avant le 26 juin, date de la prochaine réunion. C'est donc aussi sur cette trame que le SNFOCOS pourra travailler pour être, une fois encore, une force de proposition dans un processus de négociation se voulant ouvert.

S'il a été également annoncé qu'il n'y aurait pas de licenciement en cas d'échec aux concours, nous veillerons à ce que cette garantie soit notamment étendue à ceux qui échoueraient à être titularisés à l'issue de leur(s) stage(s).

Quant à la durée de la mise à disposition, M. BARRIERE a rappelé qu'une mise à disposition dure tant qu'il n'y est pas mis fin et qu'en cas de dénonciation, peu important sa source, elle emporterait pour effet un retour de l'agent dans son organisme employeur.

Rendez-vous est pris pour le 26 juin 2018 pour entrer dans le vif du sujet : la négociation du protocole d'accompagnement des salariés mis à disposition des TASS, TCI et de la CNITAAT. Aussi, n'hésitez pas à faire remonter au SNFOCOS vos situations et plus largement, vos revendications !

Eric Gautron, Secrétaire National du SNFOCOS,
<https://twitter.com/EricGautron>

Chafik El Aougri, Membre de la Commission Permanente Professionnelle de l'Encadrement du SNFOCOS



BRANCHE RECOUVREMENT

MULTIREPORTINGS

Suite à des reportings de plus en plus nombreux, avec un suivi de plus en plus exigeant des TK 12 qui doivent être complétés manuellement, les Inspecteurs du Recouvrement ont une charge de travail de plus en plus importante ce qui nuit aux exigences imposées par les directions, notamment en nombre de contrôles à réaliser.

Actuellement un Inspecteur de Recouvrement passe de plus en plus de temps en reporting, à justifier son activité qu'en contrôle. Est-ce notre métier que de réaliser des tableaux uniquement à des fins statistiques ?

Le temps passé en contrôle est réduit d'autant. En outre, ASSURE et la Supervision sont chronophages.

Automatiquement, les temps de contrôles étant incompressibles, leur nombre diminue. Ceci nuit aux rendements imposés par les directions et impacte de manière négative les statistiques.

Patrick SCHUSTER, Secrétaire de la CPP des ACERC et Emmanuelle LALANDE, Secrétaire Nationale en charge du Recouvrement

L'ACTUALITÉ



IRP

CSE LE GRAND BOULEVERSEMENT CIRCULAIRE DU 8 JUIN 2018 N° 072-2018 DU DÉPARTEMENT NÉGOCIATION COLLECTIVE ET RÉMUNÉRATIONS

Chers camarades,

Force Ouvrière s'est fermement opposée à la création du Comité social et économique (CSE), venant détruire les instances représentatives du personnel (IRP) traditionnelles que sont les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT. La mise en place des CSE se retrouve imposée dans toutes les entreprises d'ici au 1^{er} janvier 2020.

Dans plusieurs entreprises et donc pour un bon nombre de camarades, le CSE est déjà mis en place ou sur le point d'être instauré, que ce soit à l'échéance des mandats en cours ou à la suite de leur réduction ou prorogation.

Face à l'urgence de la situation, certaines structures FO ont fait appel à des prestataires extérieurs pour des formations sur le CSE. S'il est important de donner à nos syndicats et camarades des connaissances indispensables à la mise en place

du CSE, cela doit se faire dans le respect de nos mandats et de nos positions. Il convient de donner à ces sessions de formations une dimension militante et syndicale, tout en s'assurant que les informations données soient exactes. Pour ce faire nous recommandons vivement que des responsables de notre Organisation assurent une présence afin de pouvoir transmettre notre positionnement politique sur les points essentiels.

Très prochainement, le Département de la Formation des Militants Syndicaux proposera des formations sur le CSE, réalisées par les animateurs de FO. D'ici là le [Guide pratique et pédagogique annexé à cette circulaire](#) doit vous aider à bien préciser les positions FO, dans les formations en cours ou programmées.

Nous vous demandons de diffuser largement [ce Guide](#) à tous les syndicats FO, en particulier à ceux du secteur privé et, plus urgemment, à ceux pour lesquels vous savez qu'ils seront soumis à une mise en place prochaine du CSE dans leur entreprise.

Cette période de transition du CE vers le CSE est cruciale car elle s'inscrit dans un contexte de baisse drastique des moyens des IRP, engagé notamment depuis la loi « Rebsamen » du 17 août 2015 et, constitue une régression sans précédent.

La mise en place du CSE va avoir des conséquences catastrophiques pour les IRP : forte baisse du nombre de représentants du personnel, diminution des heures de délégation, limitation du nombre de mandats, etc.

Cette baisse de moyens intervient alors même que les élus auront à traiter d'un nombre de sujets bien plus important, en palliant notamment la disparition des CHSCT, jusque-là exclusivement destinés à la santé et à la sécurité des travailleurs.

A ce propos, nous relevons également que certaines attributions du CHSCT n'ont même pas été transférées au CSE : la promotion de la prévention des risques professionnels, l'analyse des conditions de travail et des facteurs de pénibilité, etc.

Les attributions économiques des représentants du personnel vont être, elles aussi, mises à mal à l'occasion de l'instauration du CSE. En effet, les consultations récurrentes de cette instance ne seront plus forcément annuelles, les délais de consultation du CSE pourront être réduits par accord sans délai minimal, la BDES devient presque entièrement négociable (architecture, accès, etc.) et le recours à l'expertise devient moins accessibles aux CSE dont le budget est limité (de nombreuses expertises sont désormais co-financées par l'employeur et le budget de fonctionnement du CSE).

Alors, quand on sait qu'il sera possible de faire évoluer à la hausse comme à la baisse les moyens des IRP dans le cadre du protocole d'accord préélectoral, il va sans dire que des négociations ardues attendent nos camarades. Une session de formation sur la négociation de ces protocoles est en cours d'élaboration par la Confédération.

Afin qu'ils ne se fassent pas, lors de cette négociation, piéger par l'argument consistant à dire qu'il n'est pas utile de leur octroyer du crédit d'heures supplémentaire dans la mesure où nos camarades n'utilisent pas toutes les heures de délégation dont ils disposent, il convient de les inviter à prendre la totalité de leur crédit d'heures jusqu'à la mise en place du CSE.

C'est aussi une priorité pour assurer la bonne organisation de nos Unions départementales et locales : nous savons à quel point les heures de délégation sont importantes pour pouvoir faire vivre la dimension interprofessionnelle de nos UD et UL au plus proche des travailleurs.

Tant le [Guide joint](#) que les formations en cours ou celles à venir doivent être utilisées auprès du plus grand nombre de Syndicats et camarades FO concernés. La Confédération reste mobilisée sur ce sujet et donnera tout le soutien nécessaire aux structures FO. Il est important de faire également remonter au Département confédéral de la Négociation Collective et des Rémunérations tout retour d'expériences (positives ou négatives) rencontrées à l'occasion des négociations de PAP et de mise en œuvre de CSE.

Avec toute notre amitié syndicaliste,

Karen GOURNAY
Secrétaire confédérale

Pascal PAVAGEAU
Secrétaire Général



IRP

SÉCURISER LE MONTANT DU BUDGET SOCIAL DU CSE

Encore une surprise des ordonnances Macron : le budget des activités sociales et culturelles pourrait être revu à la baisse. Il s'agit d'un droit de plus à sécuriser dans un accord sur le comité social et économique.

Une baisse due à l'unique référentiel en pourcentage du montant du budget des activités sociales.

Lors du passage en CSE, le budget des activités sociales et culturelles (ASC) est, en principe, fixé par accord d'entreprise. A défaut d'accord, le régime supplétif précise que ce budget est calculé en référence au rapport de la contribution de l'employeur au budget des ASC de l'an passé sur la masse salariale brute de l'année passée. Ainsi, le rapport du budget à la masse salariale brute de l'année N ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année N-1 ([article L2312-81 du Code du travail](#)).

Attention la nouvelle rédaction supprime donc la garantie minimale exprimée en valeur. Elle ne garde qu'une référence au pourcentage de la masse salariale. Cette référence est limitée à la seule année précédente au lieu des trois dernières années

Le blocage du montant de la subvention au niveau atteint lors de la meilleure des trois années précédant la dénonciation est donc rendu obsolète, à la suite de la caducité automatique des accords précédents lors du passage en CSE ou de la dénonciation de l'usage.

Cela semble aussi rendre la baisse tempérée du budget obsolète en cas de baisse de la masse salariale. Jusqu'alors, le budget n'était pas calculé en pourcentage de la masse salariale de l'année en cours mais baissait seulement en valeur dans la même proportion.

Un exemple pour illustrer cette baisse tempérée qui disparaît du régime supplétif :

Masse salariale N-3 = 1 000 000 € : budget de 1% = 10 000 €

Masse salariale N-2 = 1 100 000 € : budget de 1% = 11 000 €

Masse salariale N-1 = 1 150 000 € : budget de 1 % = 11 500 €

Masse salariale N= 1 000 000 € (en baisse de 13 %) : budget de 11 500 € c'est-à-dire le meilleur minimum en valeur des trois années précédentes, - 13 % = 10 005 € et non 1 % de 1 000 000 € qui aurait été égal à 10 000 €, mais qui sera la nouvelle règle dans le régime supplétif.

Masse salariale N+1 = 900 000 € (baisse de 10 %) : budget de 11 500 € – 10% = 10350 €, contre 1 % de 900 000 € soit 9 000 € dans le cadre du nouveau régime supplétif.

Une baisse éventuelle mécanique par la base de calcul

Une baisse est également envisageable parce que la base de calcul retenue est moins large que la précédente (articles [L2312-83](#) et [L2315-61](#) du Code du travail résultant de [l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017](#) relative au CSE dont l'application est anticipée dès 2018 aux CE et DUP en place : Cass. Soc., 7 février 2018 [16-24.231](#) et [16-16.086](#)).

Sauf engagement plus favorable, l'assiette à retenir s'entend maintenant de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de Sécurité sociale, à l'exclusion des indemnités de rupture du contrat de travail (CDI). Sont également désormais exclues les sommes attribuées en application d'un accord de

participation ou d'intéressement et les rémunérations versées aux salariés d'autres sociétés mis à disposition dans l'entité d'accueil.

Ces exclusions peuvent faire baisser la masse salariale si votre société distribue des sommes importantes en participation-intéressement et que ces sommes étaient bien précédemment incluses mais également si de nombreuses indemnités de rupture sont versées.

Sécuriser le budget social dans un accord d'entreprise

Après avoir fait chiffrer la baisse potentielle par votre expert-comptable, nous vous conseillons de négocier un « engagement plus favorable » quant à la date d'application de cette nouvelle méthode de calcul et quant au montant de ce budget en gardant une référence en valeur.

Le budget de fonctionnement est affecté, de façon identique, dans sa base de calcul, même si son montant en pourcentage est conforté à 0,2 % (augmenté à 0,22 % dans les entreprises de 2 000 salariés et plus) à un moment où vos dépenses vont s'accroître.

[Miroir Social, 11 juin 2018, Aurélie Moreau, AMBITION CE](#)

NOS PARTENAIRES

AGENDA

14 juin :

Négociation RSI

Instance de suivi des
PC liste d'aptitude

19 juin :

Bureau National du
SNFOCOS

Réunion paritaire
nationale
Négociations
Salariales

20 juin :

INC Retraite

26 juin :

Réunion paritaire
nationale
Accompagnement de
la réforme « Justice
21ème siècle » et
CAPSSA (haut degré
de solidarité)

Du 1^{er} au 4 octobre 2018

Congrès du SNFOCOS
à la Rochelle



SUIVEZ-NOUS
SUR
LES RÉSEAUX
SOCIAUX

