



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

La lettre de La Michodière

N°10-2019 - 14 mars 2019

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



EDITO

EX-RSI

LE SNFOCOS SIGNE 2 ACCORDS

Le cycle de négociation des accords de transition s'est achevé vendredi 8 mars 2019 avec une séance de signature des 3 accords de transition au profit du personnel de la SSTI (ex-RSI).

Le SNFOCOS, qui a toujours communiqué au cours des négociations, s'est appuyé sur le bilan dressé par ses négociateurs mais surtout sur les remontées issues du terrain pour pouvoir signer d'une part l'accord de transition au profit des praticiens conseils et d'autre part celui au profit des agents de direction !

Ces deux signatures concrétisent le travail de revendication et de négociation du SNFOCOS. Toutes nos revendications n'ont pas été entendues mais l'économie générale et le contexte justifient cette signature.

Les salariés concernés par ces accords bénéficieront donc de mesures favorables suite au transfert de leur contrat de travail au régime général.

Une fois leur contrat transféré, ils pourront bénéficier des mesures négociées par le SNFOCOS au sein du régime général, à commencer par l'accord télétravail signé à la CNAM, la nouvelle convention collective des agents de direction et peut être une nouvelle convention collective des praticiens conseils (en cours de négociation).

Désormais, le SNFOCOS veillera, grâce à des élus au sein des organismes et au travail de ses commissions permanentes professionnelles, à la bonne application des accords par les caisses, locales et nationales !

D'autres batailles sont à prévoir, et nous les mènerons avec vous !

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 :

Edito : RSI - Le SNFOCOS signe 2 accords

Page 2 :

Prime UCANSS : Passage en force du COMEX
Ex-RSI - Transfert du personnel de l'ex-RSI : le combat continue

Page 3 :

Appel à la grève - Le 19 mars : réussir pour se faire entendre

Pages 4 à 5 :

Complémentaire Santé - Le SNFOCOS revendique des garanties à la hausse

Page 5 :

Index Egalité - Un premier pas, l'élan doit continuer

Pages 6 à 7 :

Représentants du personnel - Quel est le sort des salariés d'un comité d'entreprise à l'occasion de la mise en place d'un comité social et économique ?

Page 7 :

Agenda



PRIME UCANSS

PASSAGE EN FORCE DU COMEX

Suite à la non signature de l'accord le 12 mars dernier :

Le Comité exécutif a en conséquence décidé que cette prime serait versée par décision unilatérale.

Cette décision unilatérale sera prise par chaque employeur du Régime général, dans le respect d'un cadrage fixé par le Comex.

Cette prime concernera l'ensemble des salariés dont le coefficient développé est inférieur ou égal à 259 points, présents dans vos organismes au 1er mars 2019, pour un montant fixé à 257 euros bruts.

SÉCURITÉ
SOCIALE
INDÉPENDANTS

EX-RSI

TRANSFERT DU PERSONNEL DE L'EX-RSI : LE COMBAT CONTINUE

Depuis janvier 2018, le transfert du personnel de l'ex-RSI a fait l'objet de diverses négociations dont le rythme fut imposé par la loi de financement de la Sécurité Sociale de 2018.

Officiellement, le dernier cycle de négociation a pris fin le 8 mars 2019 à l'issue de la séance de signatures des 3 accords de transition dont la négociation a imposé un allongement du calendrier.

Le SNFOCOS l'avait dit, écrit et répété : la non-signature créerait des disparités de traitement, des incertitudes et placerait les salariés dans une situation dont nous ne pouvons nous satisfaire puisque ce sont des négociations de gré à gré qui se dérouleraient, chaque salarié devant négocier avec son (futur) nouvel employeur les conditions dans lesquelles il exercerait. In fine, ce serait offrir aux employeurs la possibilité de pratiquer du dumping social.

L'argument a été entendu de manière incomplète. Le SNFOCOS a pu signer 2 des 3 accords de transition :

- Celui des praticiens conseils d'une part
- Celui des agents de direction d'autre part.

Ces deux accords majoritaires vont donc être soumis à l'agrément ministériel et, sauf surprise, s'appliqueront au profit des personnels concernés.

S'agissant des employés et cadres de la SSTI, c'est le début d'une longue attente :

- Ne pas signer, c'est une chose, et c'est un choix qui a été fait par certaines organisations syndicales. **Cette non-signature ne remet pas en cause l'application de l'accord.** L'accord de transition au profit des employés et cadres est imparfait, mais il contient des mesures favorables au personnel, des garanties obtenues par les négociateurs, y compris les non-signataires et il ne faut pas l'oublier !

- **Ne pas signer et recourir au droit d'opposition, c'est autre chose et c'est un choix qui serait lourd de conséquences ! L'opposition est un droit mais comme tout droit, il doit s'appliquer avec mesure et être concilié avec d'autres droits.** En l'occurrence, recourir au droit d'opposition reviendrait à priver les employés et cadres du fruit de nos revendications et à les plonger dans l'incertitude, mais surtout les mettre à la merci de négociations de gré à gré dans lesquelles chaque salarié serait victime d'une asymétrie d'information. D'une caisse à l'autre, d'un salarié à l'autre, ce sont notamment les éléments de rémunération intégrés qui vont varier et ce sont les derniers de cordée mais premiers de corvée, les salariés en charge des activités de production, qui en seraient les premières victimes, ainsi que les cadres affectés aux services supports !

Le SNFOCOS n'est pas favorable au droit d'opposition et souhaite que les employés et cadres de la SSTI bénéficient, au même titre que les praticiens conseils et les agents de direction, des mesures négociées et contenues dans les accords de transition.

Le SNFOCOS souhaite que l'intégration du personnel concerné se fasse dans les meilleures conditions et revendique déjà pour améliorer les dispositions et garanties en vigueur au régime général (y compris les garanties en matière de complémentaire santé pour lesquelles nous avons déjà adressé nos revendications à l'UCANSS) pour que l'ensemble du personnel qui évoluera au régime général à partir du 1er janvier 2020 bénéficie de dispositions plus favorables que celles qui existent actuellement !

Les négociateurs SNFOCOS savent résister, revendiquer et conquérir des mesures favorables au personnel !

Paris, le 11 mars 2019.

Le Secrétaire Général et la délégation SNFOCOS

L'ACTUALITÉ



APPEL À LA GRÈVE

LE 19 MARS : RÉUSSIR POUR SE FAIRE ENTENDRE

Le SNFOCOS se mobilise encore et toujours pour la défense des personnels de la Sécurité Sociale et appelle à la mobilisation le 19 mars prochain, à l'instar de notre Fédération et de notre Confédération.

CE QU'ON A GAGNÉ, NE LE PERDONS PAS !



Sécurité sociale
Formation professionnelle
Code du Travail Statuts
Assurance Chômage
Salaires Conventions collectives
Médecine du travail **Congés payés**
Temps de travail
Assurance maladie
Délégués du personnel **Retraites**
Salaire minimum

LE 19 MARS

REUSSIR pour se faire ENTENDRE !

Mobilisation et grève interprofessionnelle



COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

LE SNFOCOS REVENDIQUE DES GARANTIES À LA HAUSSE

Par un courrier adressé le 27 février 2019 au Directeur de l'UCANSS, le SNFOCOS revendique une évolution du tableau des garanties :

Objet : Evolution du tableau de garanties

Copie à la Fédération des Employés et Cadres FO

Monsieur le Directeur,

Pour faire suite à la CPP du 30 janvier 2019, nous vous prions de trouver ci-dessous les propositions portées par le SNFOCOS s'agissant de l'évolution du tableau de garanties. Il s'agit de propositions faites sous réserve des limites fixées par la définition réglementaire du contrat dit responsable qui, dans les faits, contraint la liberté constitutionnelle de négocier.

Nos revendications s'inspirent des garanties offertes au personnel de la SSTI pour favoriser les bonnes conditions de leur intégration, et de l' "**Engagement pour la lisibilité des garanties de complémentaires santé**" signé par l'UNOCAM et les 3 fédérations d'OCAM en présence d'Agnès BUZYN mi-février 2019.

POSTES	Garanties actuelles	Revendications SNFOCOS
Hospitalisation	<ul style="list-style-type: none"> - Honoraires et séjours : 250% BR - Chambres particulières : 50€/j dans la limite de 90j/année civile - Lit accompagnant : 30€/j pour l'enfant de 6 de 16 ans 	400% BR 100€/j 50€/j Les prises en charge s'effectuent que le séjour soit réalisé à l'hôpital ou en établissement médico social.
Soins courants	<ul style="list-style-type: none"> - Consultations généralistes et spécialistes : 120 à 200% BR selon les cas - Frais d'analyses et de laboratoires : 100% BR - Auxiliaires médicaux : 100% BR 	300% BR si signataire OPTAM ¹ 200% BR si non signataire 300% BR 200% BR
Médecines alternatives	<ul style="list-style-type: none"> - Ostéopathie : 20€/séance et 2 séances maxi/an - Non prise en charge des autres actes 	Enveloppe globale de 300€/an au titre de : <ul style="list-style-type: none"> - Ostéopathie - Homéopathie - Etiopathie - Acupuncture - Podologie - Diététique - Nutritionniste - Huiles essentielles
Pharmacie	<ul style="list-style-type: none"> - Non prise en charge de la pharmacie remboursée par la SS à 15% 	100% BR
Actions de prévention	<ul style="list-style-type: none"> - Non prise en charge des vaccins prescrits non remboursés par la SS 	50€/an si prescription médicale antérieure à l'acte

¹ OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maitrisée (= ancien contrat d'accès aux soins)

	- Non prise en charge des analyses génétiques et autres analyses prescrites dans le cadre du suivi de grossesse. <i>Ex : examen de mise au point technique de diagnostic préimplantatoire</i>	Enveloppe globale de 300€/an
--	---	------------------------------

En outre, suite à l'examen des dossiers soumis à la Commission Fonds de Solidarité, nous sollicitons la prise en charge ou la revalorisation des postes suivants :

- Prothèses capillaires et orthèses crâniennes
- Actes d'orthophonie, neuro psychologie, psychothérapie, motricité pour les mineurs.

Restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de notre considération distinguée.

Alain GAUTRON



Secrétaire Général du SNFOCOS

Philippe PIHET



Membre titulaire de la CPP (Collège Salariés)

L'ACTUALITÉ



INDEX ÉGALITÉ

UN PREMIER PAS, L'ÉLAN DOIT CONTINUER

[Communiqué FO du 6 mars 2019](#)

Pour FO, passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat pour l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est une réelle avancée. Il est plus que temps d'aboutir effectivement quand le mouvement syndical revendique une telle égalité depuis 120 ans !

C'est pourquoi, lors de la présentation de l'index égalité le 22 novembre 2018, en présence de son Secrétaire Général et de sa Secrétaire Confédérale en charge de l'égalité femmes/hommes, FO a salué cette initiative en faveur de laquelle elle s'est investie. Toutefois, la Confédération a également émis des réserves sur certaines zones d'ombres, notamment concernant le risque d'invisibilité d'une partie des écarts de rémunérations dû à la méthode de calcul retenue.

Au moment de la publication des décrets, à la suite d'un courrier signé notamment par FO, la ministre du travail a accepté d'organiser des multilatérales en amont de la mise en œuvre puis pour faire un premier bilan. Ces réunions ont déjà permis d'élaborer une Foire Aux Questions sur l'outil destinée aux entreprises et aux représentants du personnel.

80% des 700 premières notes publiées sont supérieures à 75/100. Pour FO, ces résultats ne sont pas cohérents avec l'écart (désormais reconnu par tous) de -25% entre la rémunération des femmes et celle des hommes. Ce qui confirme nos craintes d'invisibilité d'écarts pourtant bien réels.

Pour Force Ouvrière, l'index égalité est un premier pas. Le suivi de sa mise en œuvre devra permettre d'améliorer l'outil afin que l'objectif de suppression effective des écarts soit atteint, et que l'égalité salariale soit enfin une réalité.



REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

QUEL EST LE SORT DES SALARIÉS D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE À L'OCCASION DE LA MISE EN PLACE D'UN COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ?

Cette situation est délicate et nécessite de s'interroger sur le fait de savoir s'il doit y avoir ou non transfert du contrat de travail, en particulier au sens de l'article L 1224-1 du code du travail.

Deux interprétations sont possibles :

La directive européenne de 1977 qui organise le transfert des contrats est applicable à tout transfert d'entreprise (d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement) résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion. S'applique-t-elle à la transformation d'un comité d'entreprise (CE) en comité social et économique (CSE) ?

Est considéré comme transfert, au sens de la directive, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.

Les entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif, entrent dans son champ d'application. En revanche, en est exclue une réorganisation administrative d'autorités administratives publiques ou le transfert de fonctions administratives entre autorités administratives publiques (Directive n°77/187/CE du Conseil 14 février 1977, mod. par Directive n°98/50/CE, 29 juin 1998, mod. par Directive n°2001/23/CE, 12 mars 2001, art. 1er et 3).

La Cour de cassation précise que l'article L 1224-1 du code du travail, qui s'interprète à la lumière de la Directive n°2001/23/CE du 12 mars 2001, s'applique en cas de transfert d'une entité économique autonome qui conserve son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise ; que constitue une entité économique autonome un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels poursuivant un objectif économique propre ; que le transfert d'une telle

entité se réalise si des moyens corporels ou incorporels significatifs et nécessaires à l'exploitation de l'entité sont repris, directement ou indirectement, par un nouvel exploitant (Cass. soc., 7-5-14, n°12-29038).

Le CSE n'est pas une entreprise, à proprement parler, si bien que l'on est en droit de se demander si l'article L 1224-1 code du travail est applicable en cas de fusion/restructuration de CSE. A notre connaissance, la cour de cassation ne s'est encore jamais prononcée sur cette question. Celle-ci reste donc ouverte !

Si l'on considère que l'article L 1224-1 du code du travail ne s'applique pas, le transfert du contrat de travail du salarié doit se faire avec son accord dans le cas d'un transfert conventionnel (convention tripartite entre le CE, le salarié et le CSE). En cas de refus, le salarié reste employé dans le CE d'origine. S'il refuse le transfert conventionnel, il revient alors à l'ancien CE de procéder à son licenciement pour motif économique en raison de la disparition de celui-ci.

Au contraire, si l'on considère que l'article L 1224-1 du code du travail trouve à s'appliquer à une fusion/restructuration d'un CSE, le transfert du contrat de travail du salarié (notamment avec la reprise d'ancienneté et des éléments du contrat de travail) se fait de plein droit dès lors que l'on constate le transfert d'une entité économique autonome. L'application de l'article L 1224-1, dont les dispositions sont d'ordre public, s'impose aux salariés comme aux employeurs successifs. Mais peut-on réellement considérer qu'il y a transfert d'une entité économique autonome, c'est-à-dire transfert d'un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif économique propre ? En réalité pas vraiment ! Il est difficile de reconnaître que le CE poursuit un objectif économique.

En tout état de cause, on peut pencher pour un transfert de plein droit au CSE des contrats de travail des salariés des CE dans la mesure où, l'article 9-VI de l'ordonnance n°2017-1386 du 22-09-17 qui a déterminé les modalités applicables à la période transitoire, prévoit que l'ensemble des biens, droits et obligations des CE sont transférés de plein droit aux CSE.

Les ordonnances précitées organisent en conséquence une transmission universelle et automatique au profit des CSE du patrimoine des CE. L'ensemble du patrimoine inclut également les contrats de travail des salariés des CE. Lorsque le nouveau CSE propose une modification du contrat de travail à la suite du transfert de plein droit,

comme une modification du lieu de travail en dehors du secteur géographique, il doit recueillir l'accord du salarié. Lorsque le salarié refuse la modification d'un élément de son contrat de travail, la rupture du contrat est un licenciement. Ce licenciement sera sans cause réelle et sérieuse si la modification du contrat n'est pas motivée (Cass. soc., 2-6-92, n°89-41696 ; Cass. soc., 4-6-92, n°91-41421).

A noter que, dans le cadre de son pouvoir de direction, le nouveau CSE peut modifier les conditions de travail des salariés pour tenir compte de l'évolution de son organisation sans qu'il soit besoin de recueillir leurs accords.

Force Ouvrière Secteur Juridique - 9 mars 2019

AGENDA

14 mars 2019 :
CPP Encadrement

21 mars 2019 :
RPN Salaires 2019

Signature Accords
CAPSSA

26 mars 2019 :
Convention
collective des
praticiens
conseils

2 avril 2019 :
RPN Classification
Employés et
Cadres

3 avril 2019 :
Bureau National
du SNFOCOS

3 et 4 avril 2019 :
Commission
Exécutive du
SNFOCOS à Paris

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX

