



EDITO

AGRÉMENT DES ACCORDS DE TRANSITION POUR LE PERSONNEL EX-RSI

UNE ATTEINTE À LA LIBERTÉ DE NÉGOCIATION ?

Par courrier du 10 avril 2019, la Directrice de la Sécurité Sociale a agréé les accords de transition conclus le 8 mars 2019.

Dans son courrier, la DSS apporte toutefois 2 réserves concernant l'accord praticiens conseils :

- Un problème de renvoi vers un mauvais article d'une part,
- Une « réinterprétation » des dispositions relatives à la majoration outre-mer, d'autre part. Pour rappel, les termes de l'accord praticiens conseils diffèrent de ceux contenus dans les deux autres accords de transition. Sur ce point, la DSS indique que « la règle est bien identique pour toutes les catégories d'agents lors du transfert des contrats de travail » et ajoute qu' « il conviendra de clarifier ces points dans une lettre circulaire ».

Cette position de la DSS pose question : **dans quelle mesure la DSS peut-elle demander, comme elle fait au cas présent, la rédaction d'une lettre circulaire pouvant remettre en cause ce que certains juristes appellent la « négociation légiférante » ?**

Concrètement : quelle valeur accorder à la négociation et aux signatures d'accords de branche si la DSS peut à l'issue de son examen les faire interpréter dans un sens sans prendre attache auprès des négociateurs et des signataires ?

Rappelons-le, le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose en son 8^e alinéa que : *“tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises”*. C'est donc une question de principe et de légitimité : un accord signé ne doit pas pouvoir être réinterprété par l'une des parties, ni par le représentant de l'Etat...ou alors que l'Etat assume et légifère directement pour montrer encore davantage le mépris qu'il porte aux organisations syndicales !

SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :

Edito – Agrément des accords de transition pour le personnel ex-RSI : une atteinte à la liberté de négociation ?

Page 2 :

Agrément des accords de transition pour le personnel ex-RSI : courrier de la Directrice de la Sécurité sociale du 10 avril 2019

Pages 3 à 4 :

CNAF – Compte rendu de la rencontre avec Vincent Mazauric, DG de la CNAF, membre du COMEX du 23 avril 2019

Page 4 :

Réforme des retraites - Voilà la décote !

Pages 5 et 6 :

Elections professionnelles – La parité femmes hommes en passe de devenir une usine à gaz

Page 7 :

Documents pratiques mis à votre disposition
Agenda

Le SNFOCOS, qui a notamment négocié et signé cet accord, exige que les signataires soient associés pour valider ensemble, ou non, la portée des dispositions mises en exergue par la DSS.

Dans le contexte actuel de négociation de nouvelles classifications, comment avoir confiance et mener des négociations loyales si nous devons craindre que la DSS ne fasse réécrire les éventuels accords après signature ? Nous attendons de l'UCANSS et de la DSS un positionnement explicite !

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

AGRÉMENT DES ACCORDS DE TRANSITION POUR LE PERSONNEL EX-RSI

COURRIER DE LA DIRECTRICE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DU 10 AVRIL 2019



Monsieur le Directeur,

Vous m'avez transmis le 12 mars 2019, aux fins d'agrément, en application des dispositions des articles L.123-1 et L. 123-2 du code de la sécurité sociale, les protocoles d'accord de transition employés et cadres, praticiens-conseils et agents de direction, conclus le 8 mars 2019.

Je vous informe que ces protocoles, prévoyant les règles selon lesquelles les agents issus du RSI seront intégrés, à compter de la date du transfert de leur contrat de travail, dans chacune des trois conventions collectives nationales du régime général, et notamment dans les systèmes de classification et de rémunération, recueillent mon agrément.

Cependant, je vous signale un renvoi inadéquat dans l'article 9.2 de l'accord praticiens conseils, qui vise l'article 8 du protocole relatif au plan d'épargne inter-entreprises, au lieu de l'article 9 relatif aux mesures en faveur des salariés en fin de carrière.

Enfin, si la rédaction de l'article 3.3 de l'accord de transition praticiens conseils au sujet de la majoration outre-mer diffère des rédactions retenues pour les accords employés et cadres et agents de direction, la règle est bien identique pour toutes les catégories d'agents lors du transfert des contrats de travail.

Il conviendra de clarifier ces points dans une lettre-circulaire.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur, l'assurance de ma considération distinguée.

La directrice de la Sécurité sociale

Mathilde LIGNOT-LELOUP

Monsieur Raynal LE MAY
Directeur de l'UCANSS
18, avenue Léon Gaumont
75 980 PARIS cedex 20

Copie M. le directeur général de la Cnam, Messieurs les directeurs de la Cnaf, de la Cnav et de l'Acoss, M. le directeur général de la CNDSSSTI



CAISSE NATIONALE D'ALLOCATIONS FAMILIALES

COMPTE RENDU DE LA RENCONTRE AVEC VINCENT MAZURIC, DG DE LA CNAF, MEMBRE DU COMEX DU 23 AVRIL 2019

Le 23 avril 2019, le DG de la Cnaf a reçu, pendant près de 2 heures (et prenant soin de répondre point par point à ses questions), la délégation du syndicat national SNFOCOS, composée de son Secrétaire général Alain Gautron, Bruno Gasparini et Christophe Rabot.

L'occasion pour le syndicat de rappeler la situation difficile rencontrée dans le réseau des Caf, tant pour les allocataires que pour les salariés. L'encadrement n'y échappe pas.

Un réseau déjà bien saturé, qui doit absorber une vague colossale de demandes de PPA.

L'écoulement de la charge était déjà compliqué et de nombreuses caisses sont encore aidées ou ont recours aux heures supplémentaires, CDD, fermetures des accueils et aux coupures des réponses mails.

La situation n'est plus conjoncturelle et perdure malgré le pari encore lointain de modernisation du « SI » et la digitalisation de la production, sensé dégager des gains de productivité.

Sur le mois de janvier 2019, le nombre d'allocataires supplémentaires liés à la réforme est estimé à 895 000, soit une augmentation de +33 %

Une montée en charge rapide très superficiellement compensée.

Cette réforme a fait sortir les organismes du « cercle vertueux de production » qu'elles avaient anticipé pour absorber une autre réforme tout aussi lourde : celle du logement attendue pour juillet 2019.

Avec 1,04 million d'allocataires supplémentaires en février 2019 et des stocks non-maîtrisables, l'État a péniblement consenti l'embauche de 140 personnes. Ce chiffre interroge par sa maigreur et le SNFOCOS pose la question du temps nécessaire pour les former.

Le DG de la Cnaf a précisé que dans le contexte budgétaire environnant les apports en CDI n'étaient pas faciles à obtenir. Pour autant, le SNFOCOS apporte une précision importante : il ne s'agit en réalité que d'un « à-valoir » sur une future restitution qui, en fin de COG, sera d'au moins 2 100 postes.

Une situation déjà dénoncée par FO qui en appelle à un nouvel arbitrage en faveur de plus de compensation d'effectifs.

Le Secrétaire Général de la Confédération FO, Yves Veyrier et le Secrétaire Confédéral, Serge Leganoa ont été reçus le 19 février 2019 par Madame la Ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzin. Par courrier du 20 mars 2019, notre confédération rappelait à la Ministre que les seuls 140 CDI n'allaient pas régler l'effet PPA avant l'arrivée des prochaines réformes dès cet été.

Le SNFOCOS a souhaité rencontrer directement le DG de la Cnaf pour rappeler avec insistance la nécessité d'un moratoire sur les restitutions d'effectifs.

Un risque de dégradation du Service public et des conditions de travail

Quand la PPA crée du stock, c'est tous les allocataires et les précaires qui sont impactés dans les délais et la qualité de traitement. Quand la pression sociale augmente, c'est les salariés de la Branche Famille qui sont en première ligne. À tel point d'ailleurs que la Cnaf va réinternaliser les plates-formes téléphoniques, ce qui devrait titulariser 200 CDD.

Avec autant d'efforts et des contributions grandissantes, la rétribution n'est pas à la hauteur escomptée. Le DG de la Cnaf a répondu, c'était normal pour un personnel qui doit rendre un service public.

En quelques sortes, nous sommes payés pour cela, mais qu'est-ce que nous sommes mal payés !

Une méprisante reconnaissance salariale

Pas de prime « Macron », mais était-elle souhaitable ? Le SNFOCOS demande une juste et pérenne rétribution salariale. En guise de cela, l'employeur a gelé les mesures générales et « met sur la table des négociations » d'une nouvelle classification l'équivalent de 8 Eur net par mois d'augmentation moyenne à tous. C'est pas la valeur d'un « chèque déjeuner » et c'est surtout inférieur à 13 Eur mensuels qui correspondent à ce que perd une personne au SMIC du fait de l'inflation chaque année.

Le SNFOCOS a déjà écrit : « c'est l'Intéressement non versé et remonté sur une COG qui va financer la nouvelle Classification ».

Nous pourrions rajouter : « les augmentations classif, c'est l'inflation qui les reprend aussitôt »

Un projet de classification qui veut dissoudre l'Encadrement

Nous avons pu interpellé le DG de la Cnaf au titre de membre du Comex. Cette instance maîtrise bien le « jeu de l'illusion » en enveloppes budgétaires fermées. Un jeu de sommes nulles où les quelques gagnants le seront sur la « tonte » des autres. À ce « petit jeu », c'est l'encadrement qui risque d'être déclassé.

En effet, nous serons vigilants sur les propositions d' « Emplois-Repères » qui déclasserait les fonctionnels et les « inter-pro » (exemple : Travailleurs sociaux, Contrôleurs, etc.) aujourd'hui niveaux 5A, 5B et 6 et demain : EMPLOYÉS !

Le DG de la Cnaf nous a répondu qu'il n'était pas l'Ucanss, mais qu'il prenait note de nos alertes.

C'est que nous verrons rapidement avec l'Ucanss le 7 mai 2019 en RPN.

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

Bruno Gasparini, Secrétaire Général-Adjoint en charge de l'Encadrement et Branche Famille,

Christophe Rabot, Secrétaire de la CPP Encadrement

L'ACTUALITÉ



RÉFORME DES RETRAITES

VOILÀ LA DÉCOTE !

COMMUNIQUE DE PRESSE FO DU 24 AVRIL 2019

Dans une interview donnée par M. le Haut-Commissaire à la Réforme des Retraites, parue ce matin dans le Progrès (EBRA), il est fait état de décote et surcote.

Depuis le début des rencontres bilatérales, FO a toujours souligné l'ambiguïté de la notion d'âge légal dans un système en points.

Ce 24 avril, le HCRR évoque la décote et la surcote.

« Notre engagement est de préserver la liberté de partir à 62 ans, tout en sachant que l'intérêt de l'équilibre du système est que vous partiez de préférence à 63-64 ans, d'où l'idée de surcote et décote ».

Or, un salarié sur deux du privé n'est déjà plus sur le marché du travail au moment de faire valoir ses droits à la retraite, étant souvent soit au chômage, en ASS (Allocation spécifique de solidarité), ou en invalidité. Pour cela il n'y a d'autre choix que de subir la décote.

Ainsi, comme dans l'accord de 2015 AGIRC ARRCO, que FO n'a pas signé, les plus précaires payeront les surcotes de celles et ceux qui pourront, voudront, rester plus longtemps au travail.

Ceci nous conforte dans notre refus de ce projet de réforme des retraites présenté comme plus équitable.



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

LA PARITÉ FEMMES HOMMES EN PASSE DE DEVENIR UNE USINE À GAZ

Deux arrêts rendus par la Chambre sociale le 17 avril 2019 (n°17-26724 et n°18-60173) ont apporté de précieuses précisions sur le dispositif de représentation équilibrée femmes-hommes.

Malheureusement, comme un arrêt précédent (Cass. soc., 9-5-18, n°17-14088, PBRI), les enseignements à tirer de ces deux arrêts ne sont pas toujours aisés à appréhender.

• L'annulation de la liste est-elle envisageable dans le cadre d'un contentieux préélectoral ?

En l'espèce, un contentieux préélectoral avait été intenté afin d'obtenir l'annulation d'une liste.

La Cour de cassation estime qu'une telle demande ne pouvait aboutir au motif que l'annulation des listes n'est pas prévue par la loi.

Le tribunal d'instance : A déduit à bon droit que seules les sanctions prévues à l'article L. 2324-23 du code du travail [devenu L.2314-32] étaient applicables. **La sanction ne peut consister qu'en l'annulation d'élus mal positionnés ou en surnombre et non en l'annulation de la liste dans sa totalité.**

Semble découler, implicitement, de ce constat le fait que **le non-respect des règles de représentation équilibrée ne peut faire l'objet QUE d'un contentieux post-électoral** (et non préélectoral).

• Lorsqu'au moins deux postes sont à pourvoir, les listes doivent-elles respecter une obligation de mixité ?

L'obligation de mixité s'impose lorsque deux postes, ou plus sont à pourvoir et ce, peu important la proportion de femmes et d'hommes dans le collège.

Cette obligation de mixité consiste à présenter des listes comportant nécessairement deux candidats de sexe différent dont l'un au titre du sexe sous représenté dans le collège considéré.

• Les listes incomplètes sont-elles admises ?

Une organisation syndicale est en droit de présenter une liste comportant moins de candidat que de siège à pourvoir. Mais alors, le principe de représentation équilibrée doit-il s'appliquer au regard du nombre de personnes inscrites sur la liste, ou au contraire doit-il s'appliquer sur la base d'une liste complète ?

La Haute Cour, n'est pas très claire (et les faits de l'espèce encore moins !). Une liste incomplète est possible : dès lors que la liste respecte les prescriptions de l'article L. 2324-22-1 [devenu L. 2314-30] du code du travail à proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré. Des précisions ultérieures sur ce point semblent s'imposer. En tout état de cause, la liste incomplète présentée doit comprendre un candidat de chaque sexe (un homme et une femme) et le nombre de femmes et d'hommes présentés ne doit pas excéder la proportion d'hommes et de femmes dans le collège considéré.

• Comment déterminer les élus, dont l'élection doit être annulée, en présence d'une liste avec un sexe surreprésenté ?

En cas de sexe surreprésenté, la règle est la suivante (art. L. 2314-32) :

Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

En l'espèce, une liste avait été présentée avec une femme en surnombre. Cette femme en surnombre était en cinquième position sur la liste. Seule la femme figurant en première position a été élue.

Cette élection devait être annulée ? Oui nous répond la Cour de cassation dans la mesure où il s'agissait de la seule élue du sexe surreprésenté.

Exemple :

Un collège pour lequel il y a 6 membres à élire, 60 % de femmes et 40 % d'hommes, soit une répartition proportionnée de 4 femmes/2 hommes.

Une liste est présentée comme suit :

Homme 1
Femme 1,
Homme 2,
Femme 2,
Homme 3,
Femme 3.

Il y a donc une surreprésentation des hommes.

Hypothèse 1 : La liste obtient trois élus, c'est l'élection de l'homme 2 qui doit être annulée

Hypothèse 2 : La liste obtient 1 élu : l'homme 1. Cette élection doit être annulée.

• Mais alors comment appréhender cette règle en présence d'une liste raturée ?

L'annulation du candidat du sexe surreprésenté nécessite de prendre en compte, au préalable, les ratures dont le nombre est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés (Cass. soc., 17-4-19, n°18-60173).

En l'espèce, dans un collège il y avait 92 % d'hommes et 8 % de femmes. 7 sièges étaient à pourvoir soit une obligation de présenter 6 hommes et 1 femme (cf. obligation de mixité).

Une liste avait été présentée avec 7 candidatures masculines.

Homme 1
Homme 2
Homme 3
Homme 4
Homme 5
Homme 6
Homme 7
Il y a donc une surreprésentation des hommes.
La liste obtient 2 élus.

Le candidat présenté en première position sur la liste a réuni plus de 10 % de rature sur son nom ce qui n'était pas le cas du second.

Ainsi, est élu en première position l'homme 2 et en seconde position l'homme 1.

Selon la Cour de cassation, c'est l'élection de l'homme 1 qui doit être annulée.

Cette dernière rappelle que le non-respect des règles sur la proportionnalité entraîne l'annulation de l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

Pour appliquer cette règle, le juge tient compte de l'ordre des élus tel qu'il résulte, le cas échéant, de l'application des règles relatives à la prise en compte des ratures dont le nombre est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés.

Toutes ces subtilités rendent le dispositif de la représentation équilibrée de plus en plus difficile à appréhender.

28 avril 2019 - Secteur Juridique FO

DOCUMENTS PRATIQUES MIS À VOTRE DISPOSITION

Chers adhérents, vous trouverez sur notre site internet, dans le menu qui vous est dédié (menu adhérents), des documents récents mis en ligne, notamment [Le règlement intérieur du CSE, un outil indispensable ?](#) édité par FORCE OUVRIERE (bulletin n°27 – Avril 2019).

Vous y trouverez également des documents pour vous aider à préparer les élections professionnelles dans vos organismes : tels ces modèles de propagande électorale mis à disposition par nos camarades de la CPAM22, à retrouver parmi tous les outils pratiques mis à votre disposition sur notre site www.snfocos.org.

Choisir les candidats FO, c'est donner du crédit au travail passé de vos représentants !

Choisir les candidats FO, c'est choisir des représentants indépendants, combattifs, constructifs et efficaces qui ont fait leurs preuves dans la défense des intérêts du personnel au niveau local et national !

Choisir les candidats FO, c'est avoir confiance dans une équipe qui n'est pas dans l'opposition systématique, mais toujours dans la réflexion, l'expertise et la revendication !

Vos candidats pour ces élections

Collège EMPLOYÉS Titulaires	Collège EMPLOYÉS Suppléants	Collège CADRES Titulaires	Collège CADRES Suppléants
Marie-Laure MICHOTTE	Mylene LE COZIC	Henriette MAILLET	Clotilde KOUACK
Mathieu OZIER	Guillaume MATHIEU	Arnaud BENOIST	Christophe ADAM
Thomas HENRIOT	Arnaud CHIFFOLEAU	Arnaud BENOIST	Christophe ADAM
Mylene LE COZIC	Arnaud BENOIST	Arnaud BENOIST	Christophe ADAM

Contact : info@snfocos.org ou info@snfocos@gmail.com



ELECTIONS CSE (Comité Social et Economique)

Les mandats que vous avez confiés à FO arrivent à leurs termes. Du 10 au 21 mai 2019, vous aurez la responsabilité de choisir vos représentants qui assureront le dialogue social et économique à la CPAM des Côtes d'Armor pour les 6 prochaines années, au sein d'une instance unique, le CSE.

Le CSE se substitue aux trois instances de représentation du personnel que sont le comité d'entreprise (CE), le délégué du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les élections professionnelles, vous ont accordé votre confiance à Force Ouvrière en nous plaçant en tête des suffrages.

En quatre ans, vos élus FO ont assuré au sein des différentes instances et ont veillé à tenir leurs engagements, à préserver vos acquis et à en obtenir de nouveaux, dans un contexte parfois difficile.



Force Ouvrière a toujours été représentative, dans l'objectif de la défense de vos intérêts. Elle est présente au sein de vos instances de représentation du personnel. Elle est présente au sein de vos instances de représentation du personnel. Elle est présente au sein de vos instances de représentation du personnel.

Force Ouvrière, depuis plus de 70 ans, agit en faveur sociale et économique pour améliorer la situation de vos salariés et de vos entreprises. Elle est présente au sein de vos instances de représentation du personnel. Elle est présente au sein de vos instances de représentation du personnel.



Kézako FO à la CPAM22 ?



N'hésitez pas à vous en inspirer et n'hésitez pas non plus à partager vos propres documents et modèles en nous les faisant parvenir à snfocos.gillard@gmail.com

AGENDA

- 7 mai 2019 :**
RPN Classification des employés et cadres
- 14 mai 2019 :**
CCP Encadrement
- RPN Convention Collective des Praticiens Conseils
- 15 mai 2019 :**
CPP Praticiens Conseils
- 21 mai 2019 :**
RPN Intéressement
- 28 mai 2019 :**
Classification des employés et des cadres

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

