



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

20^e CONGRÈS
4 AU 7 OCT. 2021

GUIDEL

Les cadres au cœur de la sécurité sociale

La lettre de La Michodière

N°15-2021 – 15 avril 2021

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



TICKETS RESTAURANT ÉTHIQUE OU JURIDIQUE ?

Nous avons récemment appris par [un jugement du 10 mars 2021 du tribunal de Nanterre](#) que **LES SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL PEUVENT ÊTRE EXCLUS DU BÉNÉFICE DES TICKETS RESTAURANT.**

Juridiquement donc, l'employeur a la liberté d'accorder ou non des tickets restaurant à ses salariés en télétravail.

L'explication du tribunal est que l'objectif poursuivi par l'employeur en finançant les tickets restaurant est de permettre aux salariés de faire face au surcoût lié à la restauration hors de leur domicile. Donc en télétravail il n'y a pas de surcoût puisque c'est bien connu vous pouvez manger à bas prix.

Le ticket restaurant pour les salariés en télétravail relève donc d'un avantage librement consenti par l'employeur sans aucune obligation légale.

Les juges n'ont donc pas retenu l'argument du site gouvernemental « [service-public.fr](#) » qui énonce que le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié sur site. Ils font fi également de l'égalité de traitement pourtant inscrite dans le Code du travail.

Le seul argument reste donc que les conditions d'exercice du travail ne sont pas les mêmes et que manger à domicile n'entraîne pas de surcoût. Ainsi dans les entreprises, si certains employeurs ne s'abritent pas derrière le juridique et continuent à financer des tickets restaurant, d'autres mettent en avant le coût qui pèse sur leur budget.

Cette attitude revient pourtant à regarder ce phénomène par le petit bout de la lorgnette car si on prend le problème dans sa globalité on peut aussi se référer à cette étude qui montre que le télétravail aurait fait bondir de 22 % la productivité des salariés, ce qui aurait généré en 2020 plus de 200 milliards d'euros de gain.

Ainsi donc si l'on veut considérer et étendre le télétravail, il serait bon de ne pas se cantonner à des analyses juridiques mais bien à des considérations éthiques.

SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :
Tickets restaurant
Éthique ou juridique ?
Pages 2 à 4 :
Télétravail et titres
restaurant
Article FO cadres
Communiqué FO du 31
mars 2021
Page 5 :
Intéressement : A qui
profite l'engagement
du personnel ?
Page 6 : Déclaration de
la Commission
Exécutive Confédérale
Pages 7 à 10 :
Branche Autonomie de
la Sécurité sociale
Circulaire confédérale
Page 10 :
Prime Covid à la MSA
Page 11 :
Dialogue social
représentation du
personnel
FO tire de nouveau le
signal d'alarme
Communiqué FO du 26
mars 2021
Agenda

A la Sécu, dans sa dernière note RH de novembre 2020, l'UCANSS considère qu'en matière de tickets restaurant « le principe est un maintien du droit pour les salariés sur site et en télétravail. Ce bénéfice peut également concerner les salariés dont le restaurant d'entreprise est fermé durant la période. ».

L'UCANSS aurait donc choisi l'éthique plutôt que le juridique. Gageons que cette recommandation perdure malgré le jugement récent de Nanterre. Gageons encore que cette recommandation soit bien appliquée partout dans les organismes de Sécu.

Eric Gautron, Secrétaire National en charge de la communication et de la syndicalisation, de l'encadrement et de la prévoyance

Un [jugement du Tribunal de Paris du 30 mars 2021](#) vient quant à lui d'affirmer que les télétravailleurs doivent continuer de bénéficier des titres-restaurant qui préexistaient pour l'ensemble des salariés.

Ces décisions (contraires) nous amènent à vous proposer la lecture ci-dessous des réactions que notre Confédération FO et FO Cadres ont fait paraître sur le sujet.

Vous trouverez également en lien quelques articles de presse pour votre information.



TÉLÉTRAVAIL ET TITRES-RESTAURANT

NE TOUCHE PAS À MES TICKETS RESTOS !

ARTICLE FO CADRES DU 17 MARS 2021

Depuis un an déjà, de nombreux salariés sont en télétravail. Un contentieux est survenu suscitant l'inquiétude des syndicats et la remise en cause du principe d'égalité de traitement entre les salariés.

Lorsque les salariés sont en télétravail ont-ils le droit aux titres restaurants ? FO-Cadres dit oui et d'une manière générale toutes les positions convergent dans ce sens : autres organisations syndicales, de nombreuses entreprises, l'Urssaf, la Ministre du travail, etc. Rappelez-vous également que le gouvernement a pris des mesures pour permettre aux titres-restaurant de 2020 qui se « périmaient » en janvier 2021 d'être utilisables jusqu'au 31 août 2021 pour non seulement permettre aux Français de soutenir la restauration mais aussi de ne pas perdre cet argent (décret n°2021-104 du 2 février 2021).

Donc oui pendant que nous étions tous en télétravail durant le confinement, si nous bénéficions de titres-restaurants en période « normale », nous avons continué de les recevoir (ou alors nous aurions dû continuer de les recevoir). Ce qui semble logique !

Cependant, cette logique n'est pas celle de tout le monde ... En effet le 10 mars 2021, le tribunal judiciaire de Nanterre l'a remise en cause en considérant « qu'un employeur pouvait exclure du bénéfice des titres-restaurants les salariés en télétravail à leur domicile dans la mesure où l'objectif poursuivi par l'employeur en finançant les tickets-restaurant en tout ou partie, est de permettre à ses salariés de faire face au surcoût lié à la restauration hors de leur domicile pour ceux qui seraient dans l'impossibilité de prendre leur repas à domicile ».

Attention, précisons tout de suite qu'il ne s'agit que d'une décision de première instance, elle ne fait pas jurisprudence mais appelle à la vigilance. Pour nous, FO-Cadres, salariés en télétravail, dès lors que vous bénéficiez de titres-restaurants lorsque vous êtes sur site, vous devez continuer de les recevoir !

Revenons sur quelques précisions juridiques :

1/La distribution de titre-restaurant ne résulte d'aucune obligation légale. Autrement dit, la loi n'en a pas défini les conditions d'attribution. Ce sont donc des avantages concédés par l'employeur à ses salariés relevant soit de la négociation collective soit du contrat de travail soit d'un usage pour les entreprises qui ne bénéficient de restaurants collectifs en leur sein.

2/Le principe d'égalité de traitement entre les salariés : les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que les salariés sur site lorsque leurs conditions de travail sont équivalentes (ANI de 2005 rappelé dans l'ANI de 2020 et article L. 1222-9 du Code du travail).

Cependant, le tribunal judiciaire a considéré que les conditions de travail des salariés en télétravail ou sur site n'étaient pas comparables puisque les télétravailleurs ne supportaient pas de surcoût lié à la restauration hors de leur domicile. De ce fait, l'employeur pouvait parfaitement supprimer la distribution des titres-restaurants lorsque les salariés exercent leurs missions chez eux.

Nous pouvons faire deux remarques, une pratique et une juridique :

1.Lorsqu'un salarié travaille dans les locaux de l'employeur, rien ne l'empêche de rentrer

déjeuner chez lui s'il habite à proximité de son lieu de travail.

2.La finalité des titres restaurants mise en avant par le tribunal est une interprétation qui lui est strictement personnelle puisque l'article L. 3262-1 du Code du travail dispose simplement que le ticket-restaurant est « un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'une personne ou d'un organisme ».

Enfin, la décision du tribunal ne s'applique que pour l'entreprise qui était en cause dans le litige. Mais la prudence est requise car de nouvelles entreprises pourraient être tentées d'agir dans le prolongement de la brèche ouverte par cette décision. Plusieurs choses :

1.Il s'agit d'une décision de première instance, un appel va très certainement être interjeté par le syndicat qui avait initié l'action.

2. La Cour d'appel pourrait considérer que la décision est contraire au principe d'égalité de traitement. Dans quelles conditions l'inégalité de traitement entre salariés est permise ? Elle doit être justifiée et reposer sur des éléments objectifs (qui échappent donc à la seule volonté de l'employeur).

3.Attention aux futures argumentations développées par les entreprises pour ne plus délivrer de tickets-restaurants à leurs salariés placés en situation de télétravail

Vous avez (et vous devez avoir) le droit de recevoir vos tickets-restaurants même lorsque vous télétravaillez !!

L'équipe FO-Cadres.



TÉLÉTRAVAIL ET TITRES RESTAURANTS

COMMUNIQUÉ DE FO DU 31 MARS 2021

FO écrit à la ministre du Travail pour que soit garanti aux télétravailleurs le droit aux titres restaurants

Le 10 mars dernier, le tribunal judiciaire de Nanterre a refusé le bénéfice des titres restaurant à des télétravailleurs considérant qu'ils ne seraient pas dans une situation comparable à celle des salariés travaillant sur site qui n'ont pas accès à un restaurant d'entreprise et auxquels sont remis des titres restaurants.

À l'inverse, et en cohérence avec la réponse contenue dans les questions-réponses du ministère « Télétravail en période de Covid », le tribunal judiciaire de Paris a jugé ce lundi 30 mars que les télétravailleurs se trouvent dans une situation équivalente à celle des salariés sur site et qu'ils doivent donc bénéficier des titres-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier.

Pour FO, le jugement du tribunal judiciaire de Nanterre vient créer de la confusion. Les employeurs pourraient s'en prévaloir pour refuser le bénéfice des titres restaurants aux salariés en situation de télétravail lorsque les salariés sur site en bénéficient, pénalisant ainsi bon nombre de salariés.

FO s'est adressée aujourd'hui par courrier à la ministre du Travail afin que soit garanti aux télétravailleurs le droit aux titres-restaurants dès lors que les salariés sur site en bénéficient.



Vous trouverez ci-dessous quelques liens vers des articles de presse sur le sujet :

Article RTL du 18 mars 2021 : Télétravail : quelles sont les règles sur les tickets restaurant ?

<https://www.rtl.fr/actu/economie-consommation/teletravail-queles-sont-les-regles-sur-les-tickets-restaurants-7900009686>

Article Miroir social du 1^{er} avril 2021 : Télétravail : pour le maintien des titres restaurants

<https://www.miroirsocial.com/participatif/teletravailleurs-pour-le-maintien-des-titres-restaurants>



INTÉRESSEMENT

À QUI PROFITE L'ENGAGEMENT DU PERSONNEL ?

L'an dernier, nous réclamions à l'UCANSS et aux caisses nationales qu'aucun salarié ne soit pénalisé et d'assimiler toutes les situations pénalisantes découlant de la crise sanitaire à du temps de travail effectif.

Nous demandions à l'employeur de :

- S'inscrire dans un pacte social plaçant le personnel et sa reconnaissance au cœur des préoccupations,
- Neutraliser la période durant laquelle le travail a été réalisé en mode dégradé,
- Cesser d'avoir une vision faite de vertueux et de profiteurs.

L'UCANSS avait indiqué que chaque caisse nationale avait intégré la crise sanitaire pour ne pas pénaliser les salariés en 2020, que le COMEX ne souhaitait pas s'engager pour l'avenir, mais seulement sur la période du 16 mars au 10 mai 2020.

Nous constatons que la crise sanitaire perdure, que les fermetures de crèches, de classes, les confinements continuent d'impacter le quotidien du personnel. Au gré des organismes, les mesures de bienveillance et de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle varient, et nombreux sont ceux qui ont dû recourir à leur RTT ou congés.

Alors que les employeurs veulent se désengager financièrement du dispositif du différentiel, le

personnel lui continue de maintenir son niveau élevé d'engagement. Ce niveau d'engagement a bluffé notre ministre de tutelle, M. VERAN et a été mis en avant à l'occasion de la commission nationale de l'intéressement du 13 avril 2021.

Alors même que les indicateurs COG et CPG démontrent que le personnel reste mobilisé et professionnel malgré les difficultés, la reconnaissance du personnel demeure aux abonnés absents.

L'intéressement, marqué par l'aléa, ne peut pas être une réponse aux attentes globales du personnel, pas davantage que des primes aux conditions de versement arbitraires et au montant résiduel.

Qu'attendent les employeurs pour reconnaître l'engagement du personnel autrement que par des paroles ? A quand une revalorisation significative de la valeur du point ?

A moins que l'engagement du personnel ne soit juste un moyen pour certains de faire de l'affichage auprès de la tutelle, il faut peut-être s'interroger sur le « retour sur investissement » dont bénéficie le personnel.

Chafik El Aougri, Secrétaire National en charge de la Branche Maladie

INTÉRESSEMENT 2020 PAYABLE EN 2021

Retrouvez dans votre espace adhérent sur www.snfocos.org les montants de l'intéressement 2020 selon les organismes



DÉCLARATION DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE CONFÉDÉRALE DU 8 AVRIL 2021

Nous vous invitons à prendre connaissance [ici](#) de l'intégralité de la Déclaration de la Commission Exécutive de FO qui s'est réunie la semaine dernière qui s'est notamment prononcée sur la protection sociale en :

« Réaffirmant son opposition à une étatisation totale de la protection sociale, qui conduirait à un système d'assistance publique a minima, FO demeure déterminée à empêcher le retour du système universel de retraite par points, et dénonce, dans l'immédiat, les velléités d'intégrer au projet de loi de finances de la sécurité sociale, la part de budget de l'Etat consacrée à l'Agirc-Arrco et à l'Unedic. »



BRANCHE « AUTONOMIE » DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : LES PISTES DE FINANCEMENT DE LA POLITIQUE DE SOUTIEN À L'AUTONOMIE

CIRCULAIRE CONFÉDÉRALE DU 2 AVRIL 2021 ET ANNEXES

SECTEUR PROTECTION SOCIALE COLLECTIVE

Chères et chers camarades,

Objet

Cette circulaire est dédiée aux pistes de financement de la politique de soutien à l'autonomie à l'horizon 2030 proposées dans un avis établi par la CNSA et examiné par le conseil extraordinaire de la CNSA du 19 mars dernier, dans lequel siège FO.

Motivations

Si la 5ème branche de la Sécurité Sociale, dite « Autonomie » a vu le jour avec la loi du 7 août 2020¹, ses contours, sa gouvernance et son financement restent flous.

Pour rappel, FO revendique de longue date, la création d'un risque « dépendance » et reste favorable à un rattachement de la dépendance à la branche maladie, à l'instar de ce qui existe en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Principaux points

Cet avis fait suite notamment au rapport remis par M. Alain Vachey le 14 septembre dernier, à propos duquel FO avait exprimé de vives inquiétudes, en particulier concernant les pistes de financement projetées.

L'avis de la CNSA envisage l'autonomie dans un cadre élargi, adopte une conception ambitieuse qui appelle une mobilisation de l'ensemble des politiques publiques, met l'accent sur la prévention de la perte d'autonomie, thème cher à notre organisation et préconise trois niveaux concernant le financement de la politique de soutien à l'autonomie. Pour FO, ces pistes de financement appellent de nombreux points de vigilance.

Sont ensuite rappelées les revendications de FO concernant le financement de la cinquième branche, la reconnaissance d'un véritable statut du proche aidant, qui n'existe pas aujourd'hui, la revalorisation des métiers du grand âge et la gouvernance de cette cinquième branche. FO se montrera particulièrement attentive aux pistes d'évolution sur ce sujet.

Annexe

Les pistes de financement de la politique de soutien à l'autonomie préconisées par l'avis de la CNSA.

Amitiés syndicales,

Serge LEGAGNOA

Secrétaire confédéral

Yves VEYRIER

Secrétaire général

¹ 1 Loi n° 2020-992 du 7 août 2020 relative à la dette sociale et à l'autonomie.

Branche « Autonomie » de la Sécurité Sociale : *Les pistes de financement de la politique de soutien à l'autonomie*

Si la 5^{ème} branche de la Sécurité Sociale, dite « Autonomie » a vu le jour avec la loi du 7 août 2020¹, ses contours, sa gouvernance et son financement restent flous.

Pour rappel, FO revendique de longue date la création d'un risque « dépendance » et reste favorable à un rattachement de la dépendance à la branche maladie, à l'instar de ce qui existe en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

La future loi « grand âge et autonomie », censée préciser le cadre général de cette 5^{ème} branche, a été une nouvelle fois repoussée à une échéance indéterminée (au mieux à l'issue de la crise sanitaire), ce qui est regrettable compte tenu de l'urgence démographique.

A l'horizon 2030, le nombre de personnes âgées dépendantes pourrait augmenter de 25 % selon le scénario intermédiaire retenu dans le rapport Libault (soit 320 000 personnes).

Le nombre de bénéficiaires de l'APA² s'accroît : + 20 000 personnes par an d'ici 2030, puis + 30 000 personnes par an jusqu'en 2050.

Ce ne sont pas moins de 20 milliards d'euros dont la branche « Autonomie » aura besoin pour être à la hauteur des enjeux à l'échéance 2030 concernant les personnes âgées et handicapées.

Lors du conseil extraordinaire de la CNSA du 19 mars dernier, les membres de l'instance (FO y siège) ont adopté un avis établi par la CNSA concernant les pistes de financement de la politique de soutien à l'autonomie à l'horizon 2030.

Ce document s'inscrit dans le cadre de l'article 33 de la LFSS pour 2021³.

Il fait suite à un précédent rapport remis par M. Alain Vachey le 14 septembre dernier, à propos duquel FO avait exprimé de vives inquiétudes, en particulier concernant les pistes de financement projetées⁴, qui s'apparentaient à un saupoudrage de mesures ne garantissant pas un financement pérenne et risquant de pénaliser le pouvoir d'achat des personnes âgées, y compris les plus modestes.

Envisageant l'autonomie dans un cadre plus large que la 5^{ème} branche, la CNSA adopte une conception ambitieuse qui appelle une mobilisation de l'ensemble des politiques publiques « de même ampleur que la cause du climat » et qui prend en compte le souhait d'une très grande majorité de personnes en perte d'autonomie de vivre à domicile.

Il définit l'autonomie comme un « droit universel à compensation pour l'autonomie, fondé sur la solidarité nationale, qui appelle une réponse personnalisée, ancrée dans le territoire où vit la personne ».

¹ Loi n° 2020-992 du 7 août 2020 relative à la dette sociale et à l'autonomie.

² Aide personnalisée à l'autonomie

³ Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. Le texte énonce que « le conseil de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) formule un avis et des recommandations sur les pistes de financement de la politique de soutien à l'autonomie » au plus tard le 1er mars 2021.

⁴ Circulaire FO n° 199-2020 du 28 septembre 2020.

Pour FO, l'égalité entre les citoyens et entre les territoires est un point essentiel. Car, en pratique, les inégalités restent fortes, tant sur l'accès et l'offre de soins pour les personnes en perte d'autonomie, que sur les aides (en particulier concernant les conditions d'obtention de l'APA⁵, son montant...).

Sur la méthode, notre organisation partage la volonté, qui transparait dans le document de la CNSA, de créer un référentiel autour de la branche autonomie qui soit opposable à l'exécutif, quelles que soient les évolutions politiques à venir, afin de garantir des fondations solides à la branche sur le long terme.

FO se satisfait également de la référence à un nécessaire « débat démocratique » sur la politique de soutien à l'autonomie, de sorte que les citoyens comprennent et acceptent le « modèle » proposé, pour ensuite consentir à le financer.

L'avis de la CNSA met également l'accent sur la prévention de la perte d'autonomie, thème cher à notre organisation.

Concernant le financement de la politique de soutien à l'autonomie, l'avis de la CNSA préconise trois niveaux :

- En premier lieu, un bloc de « solidarité nationale » financé par un compartiment de CSG affecté à l'autonomie « CSGA » (0,28 point), censé générer 5 milliards d'euros à l'horizon 2030), ainsi que par un alignement du taux de CSG des retraités (6,8 %) sur celui des actifs (8,3 %).
- En second lieu, pour supprimer le reste à charge des personnes en EHPAD, l'avis de la CNSA propose l'instauration d'une « contribution individuelle pour la vie quotidienne en établissement ». S'apparentant à un ticket modérateur, son montant « ne pourrait excéder une part modérée des revenus de la personne », sans plus de précision.
- En dernier lieu, les « financements supplémentaires » assurés par les groupes paritaires et mutualistes pour développer notamment la prévention primaire de la perte d'autonomie avant la cessation d'activité, accompagner le passage en retraite et prendre en compte la question des aidants.

Pour FO, ces pistes de financement appellent de nombreux points de vigilance. Notre organisation n'est pas favorable à une hausse de la CSG qui viendrait pénaliser le pouvoir d'achat des ménages d'actifs et de retraités, y compris les plus modestes, déjà impactés par de nombreux facteurs, dont le chômage partiel et l'absence de revalorisation des pensions.

Concernant les personnes en EHPAD, le sujet du reste à charge et plus exactement du « reste à vivre » demeure très préoccupant⁶. La substitution d'un éventuel ticket modérateur interroge.

Par ailleurs, il convient de porter la plus grande attention à la question des proches aidants.

La reconnaissance d'un véritable statut du proche aidant, qui n'existe pas aujourd'hui, est une revendication de FO.

Il pourrait paraître réducteur de faire financer des actions en leur faveur uniquement par le biais des groupes mutualistes et paritaires.

⁵ Aide personnalisée à l'autonomie.

⁶ Article L. 132-3 du Code de l'action sociale et des familles : « Les ressources de quelque nature qu'elles soient à l'exception des prestations familiales, dont sont bénéficiaires les personnes placées dans un établissement au titre de l'aide aux personnes âgées ou de l'aide aux personnes handicapées, sont affectées au remboursement de leurs frais d'hébergement et d'entretien dans la limite de 90 % ».

D'une manière générale, faire reposer le financement de nombreuses actions sur les groupes paritaires et mutualistes, comme le préconise l'avis de la CNSA, pourrait orienter à la hausse les cotisations de complémentaire santé pour les assurés, ce qui viendrait peser sur le pouvoir d'achat des ménages.

Concernant le financement de la 5^{ème} branche, FO est favorable à une cotisation spécifique pour financer des dépenses liées à la perte d'autonomie. Opposée au transfert de la dette sociale à la CADES décidée par le législateur au printemps dernier, notre organisation estime que cette dernière aurait pu constituer une ressource pour financer la 5^{ème} branche.

Outre la question du financement, FO regrette que l'avis n'ait pas accordé une place plus grande aux métiers du grand âge et de la perte d'autonomie. Tant sur le plan de la revalorisation salariale, que des conditions de travail et de la formation (construction de parcours professionnels), il y a urgence à revaloriser et rendre plus attractifs ces métiers qui constitueront la clé de voûte de notre système.

Enfin, la question de la gouvernance de la 5^{ème} branche mériterait d'être abordée. Pour l'heure, les organisations syndicales n'ont qu'une place très limitée au conseil de la CNSA, alors même qu'elles représentent les assurés sociaux. Il serait donc opportun de réfléchir à des pistes en faveur d'une représentation plus équilibrée.

FO se montrera particulièrement attentive aux pistes d'évolution sur ce sujet.

Comme pour le personnel de la Sécurité sociale, FO réclame une reconnaissance de l'engagement de l'ensemble des salariés des organismes de MSA pendant la pandémie.

PRIME COVID À LA MSA

Lors de la 3^{ème} conférence de dialogue social avec les partenaires sociaux, le premier ministre a annoncé la mise en place d'une prime de 1000€, liée à la crise Covid-19. Cette prime pourra même aller jusqu'à 2000 € si un accord d'intéressement est conclu.

Même si pour Force Ouvrière nous restons avant tout attachés aux augmentations pérennes de pouvoir d'achat liées aux augmentations générales des salaires, nous revendiquons le bénéfice de cette prime pour l'ensemble des salariés des Organismes de MSA.

Celle-ci marquerait la reconnaissance de l'engagement de l'ensemble du personnel au cours de la pandémie que nous subissons depuis maintenant plus d'un an, reconnaissance que nous n'avons cessé de revendiquer.

Par ailleurs, à l'occasion de la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2021 et de son impact sur les rémunérations en MSA, force est de constater deux faits importants :

- Les niveaux 1 et 2 sont impactés concernant les coefficients 156 et 159,
- On assiste à un tassement de la grille indiciaire en MSA.

A l'heure où dans la renégociation de l'accord GPEC la MSA fait le constat de difficultés de recrutement, tout en cherchant à développer son attractivité, FO revendique l'ouverture d'une négociation à chaque revalorisation du SMIC afin de renégocier l'écart entre les différents niveaux.

A défaut, et en l'absence de réelle augmentation de la valeur du point, nous assisterons de façon inexorable à un tassement de la grille indiciaire, et à terme c'est l'ensemble du niveau 2, voir le niveau 3 qui serait impacté par une hausse du SMIC.

L'attractivité et la fidélisation en MSA ne passe pas que par une recherche des talents, mais également par une reconnaissance salariale et non par une paupérisation des salariés.



Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière
Section fédérale des O. Agricoles (M.S.A.)

Paris, le 31 mars 2021

Déclaration FO

CPPNI 31 mars 2021

Lors de la 3^{ème} conférence de dialogue social avec les partenaires sociaux, le premier ministre a annoncé la mise en place d'une prime de 1000€, liée à la crise Covid-19. Cette prime pourra même aller jusqu'à 2000 € si un accord d'intéressement est conclu.

Même si pour Force Ouvrière nous restons avant tout attachés aux augmentations pérennes de pouvoir d'achat liées aux augmentations générales des salaires, nous revendiquons le bénéfice de cette prime pour l'ensemble des salariés des Organismes de MSA.

Celle-ci marquerait la reconnaissance de l'engagement de l'ensemble du personnel au cours de la pandémie que nous subissons depuis maintenant plus d'un an, reconnaissance que nous n'avons cessé de revendiquer.

Par ailleurs, à l'occasion de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2021 et de son impact sur les rémunérations en MSA, force est de constater deux faits importants :

- Les niveaux 1 et 2 sont impactés concernant les coefficients 156 et 159,

- On assiste à un tassement de la grille indiciaire en MSA.

A l'heure où dans la renégociation de l'accord GPEC la MSA fait le constat de difficultés de recrutement, tout en cherchant à développer son attractivité, FO revendique l'ouverture d'une négociation à chaque revalorisation du SMIC afin de renégocier l'écart entre les différents niveaux.

A défaut, et en l'absence de réelle augmentation de la valeur du point, nous assisterons de façon inexorable à un tassement de la grille indiciaire, et à terme c'est l'ensemble du niveau 2, voir le niveau 3 qui serait impacté par une hausse du SMIC.

L'attractivité et la fidélisation en MSA ne passe pas que par une recherche des talents, mais également par une reconnaissance salariale et non par une paupérisation des salariés.



DIALOGUE SOCIAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL :

FO TIRE DE NOUVEAU LE SIGNAL D'ALARME !

COMMUNIQUÉ FO DU 26 MARS 2021

SECTEUR DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DES RÉMUNÉRATIONS

Lors de la réunion plénière du Comité d'évaluation des ordonnances (pilotee par France stratégie) du 25 mars dernier, des éléments plus qu'alarmants nous ont été présentés sur l'implantation syndicale et la représentation du personnel en entreprise.

Dès l'origine des ordonnances de 2017, FO n'a eu de cesse d'alerter sur les conséquences d'une telle réforme de la représentation du personnel et son impact sur la qualité du dialogue social.

Les éléments présentés hier par la DARES confirment nos craintes : on constate notamment une baisse du taux de couverture des entreprises par des IRP ou un DS, alors que ce taux était stable par le passé, un nombre de CSSCT bien inférieur à celui des CHSCT qui existaient auparavant. L'éloignement des élus du terrain est également pointé du doigt. Les réclamations individuelles et collectives (rôle jusque-là dévolu aux délégués du personnel) occupent la majeure partie des réunions du CSE, alors que les questions santé sécurité au travail sont marginalisées.

Nos inquiétudes sont donc plus que jamais d'actualité, d'autant plus que le projet de loi sur la lutte contre le dérèglement climatique prévoit d'associer le CSE aux questions environnementales, sans pour autant lui en donner réellement les moyens.

FO revendique le rétablissement de moyens permettant effectivement la représentation pleine et entière des personnels, en particulier des CHSCT.

Elle rappelle qu'avec les autres confédérations syndicales, elle s'est adressée en ce sens au Premier ministre, le 14 octobre dernier, dans un courrier appelant « au rétablissement des capacités de représentation collective des salariés, de leurs droits et de leurs moyens - en particulier la remise en place des CHSCT – indispensables à l'exercice d'un dialogue social de qualité dans l'entreprise ».

AGENDA

21 avril 2021 :
INC Recouvrement

27 avril 2021 :
RPN Diversité Egalité
des Chances et fin de
carrière

Du 4 au 7 octobre 2021
Congrès du SNFOCOS

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)



20^e CONGRÈS
4 AU 7 OCT. 2021

GUIDEL 



SNFOCOS

Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

Les cadres au cœur de la sécurité sociale