



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La **lettre** de la

Michodière

Le 10 mars 2016
N° 10 - 2016

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

Les cadres : taillables et corvéables à merci ?

Les diverses départementalisations, régionalisations et inter-régionalisations de nos différents organismes, accompagnées d'une mainmise des caisses nationales par pilotage direct des différentes fonctions ou secteurs, se sont traduites par une dépréciation de l'ensemble de l'encadrement.

L'enfumage des salariés par des projets pseudo participatifs, cache mal une organisation imposée avec perte de relations sociales et d'intérêts au travail.

Les cadres dits stratégiques n'en ont bien souvent plus que le titre, la plupart sont devenus cadres fonctionnels et ne font qu'exécuter les directives nationales.

Ces réorganisations de services avec perte d'autonomie et compression des effectifs se sont traduites très souvent par un accroissement de la charge de travail.

Rares sont les organismes à avoir procédé à une réelle pesée des emplois.

Les pouvoirs politiques veulent transformer le système de protection sociale Bismarckien en Beveridgien sans en assumer les conséquences. Toujours plus de missions, de prestations ou de cas d'exonérations différents à gérer sans accroissement de personnel.

Bien des cadres de proximité, ayant une conscience professionnelle de la mission sociale et de service public de nos organismes, se voient écrêtées d'heures effectuées.

Il existe avec certitude un écrêtement des heures par le système de gestion du temps de travail (exemple : Workflow ou tout autre système de pointage).

Il nous appartient, en tant qu'élus syndicalement responsables, d'être très vigilants sur l'existence et le traitement social de ces heures écrêtées.

En sus de l'inexistence de l'augmentation de la valeur du point, c'est la formule « travailler plus pour gagner moins qui est appliquée ».

Toute heure travaillée doit être rémunérée (l'art L 1331-2 du Code du travail prohibe toutes sanctions pécuniaires, notamment des heures effectuées).

Quelles sont les heures écrêtées ?

En fonction des accords sur le temps de travail négociés au sein de chaque organisme, ces heures peuvent représenter un dépassement de l'amplitude journalière de travail, ou de l'amplitude hebdomadaire ainsi que les heures réalisées au-delà de la possibilité de comptabilisation du compteur crédit temps.

SOMMAIRE

Pages 1 à 3 :

Les cadres : taillables et corvéables à merci ?

Pages 4 à 7 :

Nouvelles conditions d'agrément des Ingénieurs-conseils et des contrôleurs de Sécurité

Page 7 :

Contrôleurs CAF

Page 8 :

ARS - UGECAM
FO Cadres s'exprime

Page 9 :

Communiqué
Commun CGT, FO,
FSU, Union syndicales
Solidaires, UNEF,
UNL, FIDL sur la
réforme du Code du
Travail

Bulletin d'information
édité par le
SNFOCOS Sous le
N° de Commission
Paritaire
3 941 D 73 S
Alain Gautron,
Directeur Gérant

Un dysfonctionnement du système en cas de prise de dispense de plage fixe peut également impacter le nombre d'heures écrêtées.



Tout agent a connaissance de son compte temps de travail avec les heures écrêtées.

Connaissance et preuve des heures écrêtées

Délégués syndicaux, dans le cadre des réunions de suivi des différents accords sur le temps de travail, membres du Comité d'Entreprise dans le cadre de la communication du bilan social, nous devons **exiger la communication du total des heures écrêtées** sur l'année au sein de nos organismes.

Le service RH de tout organisme a la connaissance de ces heures écrêtées.

Nous ne pouvons laisser ces heures effectuées non payées, il en va de notre crédibilité.

Ayant eu une connaissance de ces heures écrêtées, révélées par l'employeur, une demande d'investigation plus pertinente permettra d'affiner l'origine, l'individualisation par services et par agents de cet écrêtement.

Ces heures écrêtées sont révélatrices d'une surcharge de travail de certains services. Il appartient à l'employeur de prendre l'ensemble des dispositions nécessaires afin que les salariés ne dépassent pas le contingent d'heures de travail et de crédit temps individuel qui leur est attribué.

Connaissant ces données, nous devons exiger le paiement des heures écrêtées, dans un premier temps, et une nouvelle organisation au sein des services concernés pour un juste équilibre vie professionnelle/ vie privée dans un second temps.

Exigeons le paiement des heures écrêtées, en heures supplémentaires

Ces heures sont caractéristiques d'heures supplémentaires car elles sont effectuées en sus des heures plage fixes et hors plages fixes prévues par l'accord d'entreprise.

Pour se défendre, certaines directions chercheront à reporter sur l'agent la pratique de ces heures écrêtées au motif « qu'il ne sait pas organiser son travail et donc accompli, à son initiative, des heures hors protocole d'accord sur le temps de travail applicable au sein de l'organisme ».

Cette posture, pour ne pas faire droit au paiement de ces heures, n'est pas recevable au regard de la jurisprudence constante.

L'article 212-1-1 du Code du travail (article 3171-4 du Code du travail recodifié) dispose que la preuve des heures supplémentaires pèse sur les deux parties :

- *le salarié devra prouver les heures qu'il a effectuées ;*
- *l'employeur devra démontrer que le salarié a respecté l'horaire de l'entreprise sans jamais avoir travaillé plus.*

Le salarié à la preuve des heures écrêtées par son pointage via Workflow.
L'employeur a connaissance de ces heures par le même système.

L'employeur ayant connaissance de ces heures, les a admises implicitement, il ne les a pas contestées (Cass.soc, 19 janv.1999 n° 96-45.628).

10 mars
INC Orientations RH-
Formation et
Convention AGEFIPH

11 mars
Réunion de
travail UCANSS :
Reconnaissance des
compétences des
mandatés syndicaux

INC Branche Famille

15 mars
Commission
permanente
professionnelle
SNFOCOS ACERC

RPN RSE
(diversité, égalité des
chances et contrat de
génération)

16 mars
Commission Santé,
Sécurité et Conditions
de travail

22 mars
Commission
permanente
professionnelle des
Médecins salariés



L'employeur qui ne s'oppose pas à l'attitude d'un salarié « qui n'hésite pas à prolonger son travail au-delà de la durée normale » cautionne les heures supplémentaires qui sont effectuées et doit les rémunérer (Cass.soc, 31 mars 1998, n° 96-41.878), (Cass.soc, 2 juin 2010, n° 08-40628), (Cass.soc, 23 mai 2013, n° 12-13602). L'accord implicite de l'employeur suffit au salarié pour obtenir le paiement des heures supplémentaires quand bien même le contrat de travail mentionnait expressément qu'aucune heure supplémentaire ne saurait être effectuée sans l'accord préalable et explicite de l'employeur (Cass.soc, 16 mai 2012, n° 11-14580).

Moyens d'actions

L'ensemble des éléments précédents permet d'exiger le paiement des heures réellement effectuées et écartées au titre d'heures supplémentaires dans le cadre d'une négociation et notamment la NAO.

Dans l'hypothèse où la direction maintiendrait son refus de s'acquitter du paiement des heures écartées, il faudra sans état d'âme porter cet état de fait, violant le droit de base de tout salarié au paiement du travail effectué, devant les tribunaux avec publicité dans la presse.

- Par l'action civile :
Il y a alors lieu de faire un recours devant la juridiction prudhommale, pour non-paiement d'heures effectuées.
- Par l'action pénale (éventuellement en sus de l'action civile) :
L'intervention de l'inspection du travail, ou de l'inspecteur d'URSSAF pour établissement d'un procès-verbal de délit de travail dissimulé avec transmission au procureur.

Les articles L 8221-5, L 8224-1 et L 8211-1 du code du travail apparentent cet état de fait au travail dissimulé et illégal. Le délit est constitué dès lors que les bulletins de paye des salariés ne mentionnent pas d'heures de travail dites écartées et qui correspondent à des heures de travail effectuées par ces salariés.

Il s'agit en tout état de cause, d'une justice sociale, de revendiquer le simple droit à la reconnaissance du travail accompli.

Notre vieille dame a fêté ses 70 ans.

Partout les directions nationales ont affichées « les valeurs de la sécu ».

A nous, salariés, de faire valoir la plus élémentaire de ces valeurscelle du travail.

Jean Philippe BOUREL
Secrétaire national
en charge de la branche recouvrement
et de l'encadrement

Alain GAUTRON
Secrétaire général

Nouvelles conditions d'agrément des Ingénieurs-conseils et des Contrôleurs de sécurité

Un arrêté fixant les conditions d'agrément des Ingénieurs-conseils et des Contrôleurs de sécurité des CARSAT, CGSS et CRAMIF a été signé il y a maintenant plus d'un an, le 17 février 2015 (Journal officiel du 28 février 2015).

Conformément aux engagements pris au Congrès de Carry-le-Rouet en Mars 2015, le SNFOCOS a introduit un recours en Conseil d'État pour abus de pouvoir contre cet arrêté. Cette procédure est à ce jour toujours en cours...

En attendant, début février 2016, la circulaire* n° DSS/SD2C/2016/30 de la direction de la Sécurité sociale signée de son directeur Thomas FATOME est venue apporter quelques précisions sur les conditions de délivrance, de suspension et de retrait du dit agrément.

Pas une mission, mais un métier !

En préalable, il est important de préciser que les Ingénieurs-conseils et les Contrôleurs de sécurité n'ont pas une mission : ils ont un métier, un contrat de travail, un emploi et un employeur.

Pour les salariés du Régime général de la Sécurité sociale qui représentent environ 80% des salariés actifs, la mission de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles qui est confiée par l'Article L. 215-1 du Code de la Sécurité sociale à la CNAMTS et aux CARSAT, CGSS et CRAMIF est la suivante : « *Intervenir dans le domaine des risques professionnels, en développant et en coordonnant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et en concourant à l'application des règles de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles et à la fixation des tarifs.* »

Plus aucune référence en matière de diplôme ou encore d'ancienneté industrielle pour le recrutement des Contrôleurs de sécurité

Dans sa Lettre ministérielle DSS/AT n° 10 du 5 février 1990 – aujourd'hui abrogée – relative au recrutement, à la formation et à l'agrément des Contrôleurs de sécurité du Service prévention des CRAM, le directeur de la Sécurité sociale de l'époque demandait que les candidats justifient « *d'un bon niveau de connaissances en produisant un BTS ou un DUT obtenus dans les activités industrielles ou un diplôme au moins équivalent.* » Dans cette même lettre ministérielle, les candidats devaient avoir « *une bonne connaissance du milieu industriel* » justifiée par « *trois ans de pratique industrielle exigée si possible comme agent de maîtrise.* »

Aujourd'hui, seule « *une connaissance opérationnelle du monde de l'entreprise* » est simplement nécessaire : c'est un minimum !

Pour le recrutement des Ingénieurs-conseils : on sauve les meubles !

Pour ce qui concerne les Ingénieurs-conseils, les conditions de recrutement et de traitement ne changent pas. L'avenant à la Convention collective nationale du personnel du 9 juillet 1963 pour les Ingénieurs-conseils garantit les exigences en matière d'ancienneté industrielle, les candidats devant toujours justifier « *d'un minimum de cinq années d'activité professionnelle dans un emploi nécessitant la mise en œuvre des techniques de l'ingénieur.* » et en matière de diplôme, en faisant référence à la Loi du 10 juillet 1934 relative aux conditions de délivrance et à l'usage du titre d'ingénieur diplômé.

Un parcours de formation enfin unifié

L'organisation du parcours de formation initiale des Ingénieurs-conseils et des Contrôleurs de sécurité, le contenu des séquences de formation et de l'accompagnement des candidats, ainsi que le dispositif d'évaluation sont définis par la CNAMTS. Ce parcours de formation identique pour les deux corps fait intervenir en alternance, l'organisme régional ayant procédé au recrutement, l'EN3S et l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité).

Des conditions de délivrance, de suspension et de retrait de l'agrément presque identiques

La nouvelle circulaire de la Direction de la Sécurité sociale précise les conditions de délivrance de l'agrément par la CNAMTS, mais surtout les conditions de sa suspension et/ou de son retrait à l'initiative du directeur de l'organisme régional.

Délivrance ...

Concernant les conditions de délivrance de l'agrément, il faut souligner la notion « d'agrément provisoire » délivré à l'issue des trois premiers mois de formation. En effet, son obtention conditionne la poursuite du cursus de formation qui permet de passer ainsi, l'écueil de l'Article 17 de la CCNP (titularisation au plus tard après 6 mois de présence) et de recourir ainsi à des procédures de licenciement douloureuses et coûteuses à la fois pour les candidats, mais aussi pour l'Institution.

Suspension...

Trois motifs de suspension dont les deux premiers sont « automatiques » :

- En cas de suspension du contrat de travail ;
- En cas d'affectation sur un nouvel emploi au sein de l'organisme, hors champ des risques professionnels ;
- Lorsque les garanties d'intégrité ou les aptitudes professionnelles ne sont plus avérées.

Dans ce dernier cas, la suspension de l'agrément se veut « préventive » pendant la période d'instruction du dossier pour manquement au respect des principes d'impartialité, de neutralité, de confidentialité, de probité et de loyauté ou encore durant la période d'acquisition des compétences défailtantes.

En attendant, la conséquence est simple : plus aucune mission nécessitant la détention de l'agrément.

Retrait : la peste ou le choléra...

Trois motifs de retrait dont les deux premiers sont « automatiques » :

- En cas de rupture du contrat de travail ;
- En cas de fausses informations ou de faux documents délivrés par le candidat en vue de son recrutement ;
- Lorsque les garanties d'intégrité ou les aptitudes professionnelles ne sont plus avérées.

Ce dernier cas ressemble à s'y méprendre au troisième cas de suspension de l'agrément ! Mais ici, le résultat de l'instruction du dossier est défavorable à l'Ingénieur-conseil ou au Contrôleur de sécurité où malgré les mesures d'accompagnement, les aptitudes professionnelles ne sont toujours plus avérées.

Comme le précise la nouvelle circulaire, les conséquences du retrait de l'agrément ne sont pas prévues par le législateur !

En clair, l'Ingénieur-conseil ou le Contrôleur de sécurité redevenu « simple » agent de la Sécurité sociale aura le choix entre accepter de travailler avec de nouvelles conditions contractuelles que l'on peut aisément imaginer moindre ou alors accepter le licenciement !

Il faut rappeler ici que les Ingénieurs-conseils évoluent sur une grille spécifique de classification du Niveau 10 au Niveau 12 et que les contrôleurs de sécurité évoluent sur la grille de classification des Agents et des Cadres à partir du Niveau 7, leur parcours professionnel n'excédant que très rarement le Niveau 8, la plupart d'entre eux restant toute leur carrière durant au Niveau 7.

En conclusion

Pour le SNFOCOS, cette circulaire de la Direction de la Sécurité sociale du 3 février 2016 n'apporte quasi aucune précision aux dispositions de l'arrêté du 15 février 2015.

En effet, même si les manquements doivent être établis par des éléments objectifs et que l'Ingénieur-conseil ou le Contrôleur de sécurité visé par cette procédure aura la possibilité de s'expliquer – par oral ou par écrit – sur les faits qui lui sont reprochés, beaucoup de questions restent sans réponse :

**Quelle objectivité en matière d'impartialité, de neutralité, de confidentialité, de probité et de loyauté, d'aptitudes professionnelles non avérées ou encore de compétences défaillantes ?
Quel cadre conventionnel pour ces procédures de suspension et notamment de retrait pouvant conduire au licenciement ?**

Quel rôle pour le Conseil de discipline ou encore le Conseil national de discipline spécifique aux Ingénieurs-conseils, puisqu'il ne s'agit pas de discipline ?

Quels voies et délais de recours ?

On ne sait pas... On ne sait rien...

Ces nouvelles dispositions fragilisent les Ingénieurs-conseils et les Contrôleurs de sécurité dans l'exercice de leur métier de préventeur au service de la mission de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles confiée à la CNAMTS et aux CARSAT, CGSS et CRAMIF.

Ces nouvelles dispositions fragilisent les Ingénieurs-conseils et les Contrôleurs de sécurité dans l'exécution de leur contrat de travail et dans leurs relations de travail avec leur employeur.

Ces nouvelles dispositions déqualifient le métier de Contrôleur de sécurité en supprimant purement et simplement les conditions minimales de diplôme et d'ancienneté industrielle, cette suppression entraînant à terme, des conséquences sur le niveau d'emploi et de la rémunération.

Ces nouvelles dispositions viennent alimenter encore et toujours l'austérité dénoncée par FORCE OUVRIERE comme « économiquement, socialement et démocratiquement suicidaire. »

Frédéric LORANGE

Secrétaire national

en charge de la Branche AT-MP et des conditions de travail

** circulaire agrément 40513*

* * *

Contrôleurs CAF

**Branche
Famille**

Le Bureau National du SNFOCOS, dans sa séance du 8 mars 2016, apporte son total soutien à l'action des contrôleurs C.A.F., en vue de l'obtention du niveau 6 après 4 ans d'exercice professionnel.

Le SNFOCOS soutiendra toutes les formes d'action en vue de la satisfaction de cette légitime revendication : pétition – manifestation – arrêt de travail.

En effet, les conditions d'exercice des Contrôleurs C.A.F. sont de plus en plus difficiles et ils sont des acteurs incontournables de la politique nationale de lutte contre la fraude afin de garantir la bonne utilisation des fonds publics.

Conformément à la résolution de la Commission Permanente Professionnelle des ACERC, à l'occasion du 18ème congrès du SNFOCOS du 9 au 12 mars 2015, le SNFOCOS appelle les Contrôleurs à se mobiliser et à rejoindre le SNFOCOS.

Le 24 novembre 2015, le secteur Protection Sociale de la Confédération a organisé avec le SNFOCOS la 1^{ère} Rencontre ARS-UGECAM rassemblant tous les acteurs du secteur (directeurs et administrateurs FO d'UGECAM, conseillers FO des conseils de surveillance des ARS et des CRSA, salariés des UGECAM ...).

Voir nos articles dans la Lettre de la Michodière :

[Lettre N°41 du 03 décembre](#)

Défendre les Etablissements UGECAM...défendre l'Assurance Maladie solidaire

Nous mettons à votre disposition dans notre espace réservé aux adhérents* un ensemble de fiches réalisées par le SNFOCOS, la Circulaire Confédérale, les interventions de JEAN-CLAUDE MAILLY, JOCELYNE MARMANDE ET ALAIN GAUTRON.

Vous y trouverez aussi **une déclaration commune Force Ouvrière** à utiliser par les conseillers Force Ouvrière lors des conseils de surveillance ARS et des conseils UGECAM.

Comme l'a rappelé Jean-Claude MAILLY lors de cette journée de novembre dernier, « les établissements font partie intégrante de la Sécurité Sociale » ; c'est pourquoi pour le SNFOCOS défendre les établissements c'est défendre la Sécurité Sociale.

[Lettre N°42 du 10 décembre](#)

S'engager pour les UGECAM- Défendre la Sécurité sociale

Nos revendications s'articulent autour de la demande d'un **plan d'urgence pour les UGECAM et leurs Etablissements**. Celui-ci devra répondre aux problématiques de manque de moyens au travers d'un :

- Rebasage de la Dotation Annuelle de Financement pour chaque UGECAM.
- Accompagnement financier des A.R.S dans les projets immobiliers par l'intermédiaire du Fond d'Investissement Régional (F.I.R).
- Maintien du Fond National de Gestion Administrative (FNGA).
- Financement national de toutes les évolutions prévues par les Conventions Collectives Nationales ainsi que l'application intégrale de toutes leurs dispositions aux personnels des UGECAM et de leurs Etablissements.

Eric GAUTRON

Secrétaire National en charge des ARS, de la communication et de la syndicalisation

**Téléchargez les 8 documents dans la rubrique Espace Adhérent / Archives des publications / Agences Régionales de Santé*

* * *

Loi Travail

Le pouvoir de dire NON, c'est maintenant.
FO Cadres s'exprime :

[Tract Loi-travail](#)

COMMUNIQUE COMMUN **CGT, FO, FSU, Union syndicale Solidaires, UNEF, UNL,** **FIDL**

Réforme du code du travail : Il y a urgence à se mobiliser !

Le projet de loi visant à réformer le droit du travail constitue une régression sociale que nous n'acceptons pas.

Les principes qui fondent les garanties collectives sont remis en cause, les licenciements facilités et les indemnités prud'homales plafonnées.

Ce projet de loi prévoit des procédures de décisions dans les entreprises et établissements qui placent les salarié-es sous la menace et le chantage à l'emploi.

Il vise à remettre en cause l'égalité de droit et de traitement en abandonnant le niveau national de négociation et en contournant les syndicats.

Il mettrait en place d'autres dispositions porteuses de régressions : temps de travail, apprentissage, formation professionnelle...

Le chômage atteint un niveau record, la pauvreté explose et, pour la première fois depuis l'après-guerre, l'espérance de vie recule. Précariser le salariat, faciliter les licenciements ne créent pas d'emploi comme le démontrent les politiques menées depuis plusieurs décennies.

N'acceptant pas que la société promise aux jeunes soit celle de la précarité, nos organisations portent d'autres exigences en termes d'emploi, de temps de travail de formation, de protection sociale et de conditions de travail.

Chacune de nos organisations développera ses propositions.

Aujourd'hui le mécontentement est réel et s'intensifie.

Il se matérialise par des luttes dans les entreprises, le secteur public et les lieux d'études.

Il revêt aussi un caractère intergénérationnel avec la mobilisation des jeunes et celle des retraité-es.

En ce sens, les mobilisations annoncées le 9 mars constituent un rendez-vous important qu'il convient de réussir.

Le mouvement social s'étend.

Une imposante majorité considère que le projet de réforme du code du travail est une menace pour les salarié-es et ne créera pas d'emplois. Nous le pensons aussi !

Les premières réactions syndicales et citoyennes ont contraint le gouvernement à un premier recul. Mais ni le changement de date, ni le changement de titre ne rendent ce projet acceptable.

Le 31 mars ,les salarié-es, les privé-es d'emplois, les jeunes, les retraité-es ont toutes les raisons de se mobiliser ensemble, par toutes les formes, y compris par la grève et les manifestations sur tout le territoire, pour obtenir le retrait du projet de loi de réforme du code du travail, et pour l'obtention de nouveaux droits, synonymes de progrès social, pour gagner aussi une autre répartition des richesses dans une société solidaire.

Les organisations syndicales CGT, FO, FSU, union syndicale Solidaires, UNEF, UNL, FIDL réunies ce jour, invitent l'ensemble les salarié-es, les jeunes, les retraité-es, les privé-es d'emploi à s'inscrire dans les mobilisations.
