

Le 08 novembre
2013
N° 35-2013

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 :
RPN « travail à distance » : de quoi parle-t-on, exactement ?

Pages 2 à 4 :
CCN : Article 32, Article 23, Règle du dixième, frais de déplacements

Pages 4 et 5 :
Billet d'humeur : Quand la pression tourne à l'acharnement !

RPN « Travail à distance » : de quoi parle-t-on, exactement ?

Les organisations syndicales étaient convoquées à l'UCANSS ce mardi pour l'ouverture de négociations présentées sous le titre « Travail à distance ». Or, tout le monde a très vite compris qu'en fait de travail à distance, l'UCANSS avait considérablement réduit le périmètre des discussions au seul « Télétravail ».

D'emblée, l'employeur se positionne sur le sujet de façon « prudente », selon ses propres termes.

Il déclare ne vouloir ni « prohiber » ni « promouvoir » la démarche de télétravail mais simplement la « sécuriser » dans la mesure où elle est susceptible d'exister, et qu'elle soit ouverte à tous sans inclusion ni exclusion systématique de catégories professionnelles.

La « sécurisation » présentée par l'UCANSS pourrait porter sur (liste non exhaustive) :

- Le volontariat,
- Les règles de mise en œuvre,
- La réversibilité d'une mission de télétravail,
- Les garanties concernant l'équilibre vie professionnelle/vie privée,
- L'indemnisation des frais,
- Les questions d'assurance,
- L'égalité de traitement sur les droits collectifs et individuels,
- Etc.

La réunion a pris ensuite un tour relativement « surréaliste », l'employeur étant finalement positionné dans le rôle plutôt circonspect que l'on aurait pu attendre des organisations syndicales et, inversement, certaines organisations lui reprochant d'être bien timoré sur le sujet, arguant que nombre de salariés seraient intéressés par le télétravail.

D'autres se sont également interrogés pour savoir quels pourraient bien être les avantages du télétravail pour l'employeur... (?)

Qui peut croire que l'employeur ne cherche à mettre en place ce genre de stratégie QUE pour le bien-être des salariés ? Ce serait oublier, entre autres choses, l'augmentation de la flexibilité du personnel concerné, la réduction des frais généraux, la recherche d'augmentation de la productivité, l'affaiblissement de l'action et du contact syndical (quoi qu'il en soit dit dans les mesures de « sécurisation »...

Alors même que la négociation s'engage à l'UCANSS, la branche maladie a déjà transmis à son réseau une lettre- réseau ayant pour objectif de présenter le cadrage national retenu pour la mise en œuvre du télétravail dans les organismes qui souhaiteraient l'implanter. Interrogé sur le sujet le Directeur de l'UCANSS a indiqué ne pas avoir été destinataire de celle-ci et par conséquent en ignorait le contenu. Le SNFOCOS pose la question négociation ou pseudo négociation ? Une nouvelle fois le la qualité du dialogue social si souvent mis en avant par l'employeur est mis à mal.

Sans obérer la suite de la négociation, le SNFOCOS souhaite qu'elle s'inscrive dans le cadre d'un protocole d'accord national et non pas d'un accord-cadre qui pourrait être décliné sous la forme d'accords négociés localement.

Christian GOUPILLOT
Secrétaire Général



Retrouvez tous
nos articles
sur notre site :
www.snfocos.org

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

Article 32, Article 23, Règle du dixième, Frais de déplacements

Article 32 : le film n'est pas terminé et les cadres sont excédés !



14 novembre
INC Retraite

14 et 15 novembre
Commission Exécutive
du SNFOCOS

21 novembre
INC ATMP

26 novembre
Délégation régionale
Ile de France

27 novembre
Commission
permanente
professionnelle de
l'encadrement

29 novembre
Journée des ARS

Le COMEX a pris la décision de régulariser les situations des cadres relevant de la CCN de 1993, en excluant de facto les cadres diplômés relevant de la CCN de 1976. Nous l'avons écrit, nous ne partageons pas l'analyse de l'employeur même si nous savons que les arrêts de cour de cassation traitent de cas issus de la CCN de 1993. Le SNFOCOS maintient et persiste, dans le cadre de l'égalité professionnelle, que tous les cadres diplômés doivent bénéficier des dispositions conventionnelles sans que des calculs de prothésistes amateurs viennent perturber le droit. Très clairement, inclure la règle des 105 % dans des calculs abracadabrantesques pour signifier à des cadres concernés par la CCN de 1993, qu'ils ne peuvent pas bénéficier de l'article 32 au motif qu'ils ont eu plusieurs promotions sur un laps de temps relativement court, frise la malhonnêteté intellectuelle. Nous savons par ailleurs que les fameux 5 % sont un socle minimum et non un maximum, or depuis des années les directions s'amuse du détournement de cette règle.

Nous n'entendons pas non plus que des cadres diplômés avant 1993 ne bénéficient pas de l'article 32 parce que l'article conventionnel ne serait pas de même nature. D'ailleurs, le Directeur de l'UCANSS écrit tout le contraire dans sa lettre de novembre 2011 (voir sur le site SNFOCOS, rubrique dossier, art. 32).

Les termes de la lettre du Président du COMEX posent également un problème de fond : « Chaque directeur de branche devant fournir les éléments et la méthodologie de régularisation ».

Le SNFOCOS s'étonne que la CCN soit ainsi livrée à l'interprétation de chaque branche puisqu'elle doit être unique et appliquée de la même manière pour toute l'institution.

C'est dire le désordre qui règne au sein des directions nationales et locales.

Pour preuve, la Direction Générale de la CNAMTS semblait découvrir la circulaire de l'UCANSS et ignorer totalement qu'il y avait une préconisation de régularisation pour les cadres de 1993....nous sommes à deux mois de la fin de l'année et rien ne se passe.

Si le flou persiste avec des directions capricieuses qui n'entendent pas donner le droit aux salariés, le SNFOCOS devra saisir, au niveau national, les juridictions compétentes pour résistance opposée excédant les limites admissibles du droit de se défendre.

Quoi qu'il en soit, pour les collègues concernés par la CCN de 1976, nous les invitons à saisir sans attendre leur direction pour une demande de régularisation. En cas de refus notifié, la saisine des prud'hommes est le seul chemin à suivre.

D'ailleurs, l'UCANSS attend une évolution de la jurisprudence pour faire appliquer les articles 32 et 33 de la CCN de 1976, quelle honte !

Dans une entreprise de 170 000 salariés, sous tutelle des Ministères, le droit est bafoué, chacun en tirera les conclusions qui s'imposent.

Article 23

L'arrêt de la cour d'appel du 30.11.2010 donne raison à notre collègue, inspecteur URSSAF, sur le bénéfice de la prime dite « accueil » de 4 % puisque ce salarié reçoit des employeurs au sein de l'organisme.

Par contre, il est débouté de la prime d'itinérance de 15 %.

L'arrêt de cour de cassation (poursuivi 10-28773 11-11388 du 23.10.2013) maintient le bénéfice de la prime d'accueil mais casse et annule le rejet du bénéfice de l'alinéa 3 de l'article 23.

En outre, il décide le renvoi devant la Cour d'Appel de Versailles au motif que cette dernière n'a pas tiré toutes les conséquences légales des constatations, au motif qu'en sa qualité d'inspecteur, le salarié assurait un rôle d'information et de conseil auprès des entreprises et de ses partenaires et participait à des actions de lutte contre le travail illégal...

Pour le SNFOCOS il s'agit d'une avancée majeure (voir les arrêts cités sur le site SNFOCOS) car nous défendons :

- que la notion d'agent couvre chaque salarié de l'institution,
- que les cadres missionnés régulièrement à l'extérieur aux fins d'informer, conseiller, renseigner quelque public que ce soit en relation directe avec les organismes de sécurité sociale, bénéficient des dispositions conventionnelles (la prime d'accueil de 4 %, lorsque l'agent est amené à recevoir du public au sein de son organisme, et la prime de 15 % d'itinérance, lorsqu'il exerce une activité à l'extérieur au bénéfice des usagers de l'institution).

Nous invitons par conséquent les collègues cadres concernés, par l'une et/ou l'autre situation, à saisir leur direction puis à donner la suite qu'il conviendra en cas de refus de régularisation.

Le sujet est d'autant plus sensible, les employeurs le savent bien, que l'UCANSS a tenté de faire passer aux organisations syndicales en septembre 2013 la modification de l'article 23 et le passage des pourcentages en points, minorés bien entendu...

Règle du dixième

Les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés, définies par l'UCANSS (circulaire de 1978) et appliquées jusqu'à présent, sont remises en cause par un arrêt de principe de la cour de cassation (N°10-30590, chambre sociale, 13.06.2012).

Celui-ci fait ressortir que la rémunération à prendre en considération pour le calcul de ladite indemnité est la rémunération **TOTALE** du salarié, incluant les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en contrepartie du travail.

Dans un arrêt du 22 mars 2012 (N° 11-11769 chambre sociale), il ressort également que des éléments de primes sur objectif doivent être incluses dans la base de calcul de l'indemnité compensatrice.

L'article L.3141-22, modifié par la loi n° 2008-789 du 20.08.2008 – art. 24, précise que le congé annuel prévu par l'article L 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la **rémunération brute totale** perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Certaines Directions d'organismes n'entendent pas régulariser sauf pour ce qui est des parts variables allouées aux agents de direction et aux cadres niveaux 8 et 9... Il faut donc comprendre qu'une fois encore on maltraite la masse des salariés. Quand ça coûte trop cher on réduit le droit aux minorités ou on oublie de l'appliquer.

Le terme « rémunération brute totale » semble clair pour tout technicien ou cadre de l'institution mais pas pour les directions.

Une fois encore, le SNFOCOS invite les agents à saisir leur direction de ce chef de désaccord et à donner la suite qu'il conviendra en cas de refus de régularisation.

Rappelons que la prescription, en termes de salaires, est passée à 3 ans depuis juin 2013. On ne remercie pas les pouvoirs publics !

Alignement des indemnités de frais de déplacement à celles allouées aux agents de direction

Dans un arrêt du 29 mars 2013, la cour d'appel de Douai, chambre sociale, N° 379-13 RG11/04126 donne raison au salarié « cadre » sur l'alignement des frais de repas et d'hôtellerie aux montants de la CCN des Agents de Direction. La preuve d'une différenciation motivée n'ayant pas été apportée.

Quand bien même la plaidoirie consistait à souligner la nécessité pour un agent de direction de déjeuner avec des personnes d'un certain standing dans des restaurants choisis, la Cour a estimé :

« que le salarié, quelle que soit sa catégorie, placé dans la même situation de travail, c'est-à-dire en mission, devait bénéficier des mêmes montants de remboursements ».

Cette revendication, très ancienne, du SNFOCOS va-t-elle enfin être entendue par le COMEX ?

Le SNFOCOS va donc, une fois encore, mener tambour battant les démarches pour que tout salarié de l'institution soit traité de la même manière.

Cadres, battez vous dans vos organismes pour la bonne application du droit.

N.B : toutes les jurisprudences sont accessibles sur le site SNFOCOS aux adhérents de notre organisation syndicale.

Patricia DELBECQ
Secrétaire national en charge de l'encadrement

Billet d'humeur

Quand la pression tourne à l'acharnement !

Ils sont courageux les cadres !

Ils subissent les réorganisations, sont soumis aux desideratas des directions qui pressurisent sous le coup des indicateurs, des objectifs, des COG et des CPG.

Pour autant, ils développent un professionnalisme hors pair à la faveur de quelques décennies d'activités, de technicité, de management, de transversalité, d'opérationnalité, de pilotage, de paradoxes d'informations et de contre informations, d'heures supplémentaires, de compteur qui explose.

Puis un jour, il apparaît que certains deviennent incompetents et alors on leur propose, une rupture conventionnelle négociée.

Stupéfaction, après plusieurs décennies de boutique, un parcours professionnel sans faute, des EAEA remplis d'éloges puis une descente aux enfers organisée résultant d'une direction au management brutal et coercitif.

Commence alors une pression abominable, insidieuse qu'on appelle le harcèlement moral.

D'insomnies en insomnies, d'angoisses en angoisses, la déprime, le burn-out et ...le malaise, la dépression, l'arrêt de travail et le cauchemar durant des mois.
Le lien est médicalement reconnu par le médecin entre le travail et la dégradation de la santé.

In fine, après des mois de suivi médical pour harcèlement reconnu, l'inaptitude à tout poste est prononcée par la médecine du travail.

Mais, si l'employeur s'avise de contester cette décision, commence alors un deuxième voyage vers les tréfonds du sordide quand bien même l'inspection du travail et le Médecin du travail confirme l'inaptitude.

Force est de constater l'indifférence des Caisses Nationales alors même que la presse se saisi, parfois, de ces situations.

Quid du protocole « santé au travail » puis « lutte contre les risques psychosociaux » ?

