



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

La **lettre** de la

# Michodière

Le 11 février 2016  
N°06 - 2016

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

## HOLD UP dans la Branche FAMILLE !

Le décret du 21 décembre 2015 vient officialiser la prise en charge par les Caf d'une nouvelle prestation : la Prime d'Activité (PA). Elle vient fusionner une prestation déjà gérée, le RSA Activité, avec la prime pour l'emploi qui relevait auparavant de la DGFIP.

Les projections de recours aux droits sont établis, à ce jour, à seulement 50% des bénéficiaires potentiels, ce qui devrait entraîner à +20% de nouveaux demandeurs non connus des fichiers allocataires au 31/12/2015.

Au delà d'une gestion 100% dématérialisée en entrée, le premier mois de lancement a conduit les Caf à mobiliser des forces dédiées pour absorber l'accroissement brutal du stock.

Plusieurs mois seront nécessaires avant de rentrer dans une gestion en flux, sans pour autant avoir une visibilité suffisante sur les potentiels supplémentaires à mobiliser, tant en accueil qu'en production puis en maîtrise des risques (certaines CAF flirtent avec les 50% de rejets en ce moment !).

Face à ce choc, la Direction de la CNAF annonce des " **négociations productives** " avec l'Etat, par :

- le report au 31 décembre 2017 des rendus de postes d'amorçage des mutualisations,
- 434 embauches en CDI pour l'ensemble du réseau.

Nous pouvons conclure provisoirement que la Branche Famille, déjà déficitaire de 1.000 postes non compensés sur la présente Cog, va "bénéficier" d'un moratoire des restitutions, ce qui rend les créations consenties comme des "à-valoir" récupérés en fin de Cog.

Mais où sont passées les estimations de l'Observatoire des charges qui fixait à +800 les besoins pérennes pour absorber la charge supplémentaire de la PA?

Pourtant, dans le même temps, la CNAF engage des travaux de rebasage des caisses sous deux angles :

- un rebasage du CREF de GA 2016 sur le réalisé 2015 (lui-même déjà rebasé), ce qui met fin tout simplement à la pluriannualité en masses limitatives de fonctionnement. Si les autres branches, en étant réduites au même constat, elles en connaissaient la règle à l'avance, ce qui n'est pas trop le cas de la branche Famille...
- un rééquilibrage entre CAF, sur de multiples critères de charges pondérées et relatives, dépossédant les uns au profit des autres, mais dans un jeu de sommes nulles.

### SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :  
HOLD UP dans la  
Branche Famille !

Page 3 :  
Prime de fonctions :  
les masques tombent !

Page 4 :  
Le SNFOCOS se  
développe à Malakoff  
Médéric

Page 5 :  
APEC : Entretien  
annuel d'évaluation

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

---

Le premier aspect cause de grosses difficultés de gestion et le second traite d'équité de partage de la pénurie.

Dans l'application, tous les rebasages ne sont pas intégralement redistribués : les CAF les moins "chanceuses" perdent environ 5% de leur CREF après intégration des mesures obligatoires GVT, alors que les mieux loties n'en gagnent que 2,5%.

Aussi, en moyenne les Caf du réseau se font amputer de -3,6% environ.  
Economies réalisées sur le dos des Caisses locales : estimée à 26 millions d'euros annuels.

En synthèse, la création des 434 postes accordés représenterait près de 20 millions pendant que la Cnaf en récupère 26. Et voilà comment restituer incognito 3% de plus de postes!

Que reste-t-il aux Directeurs de Caisse? Dégrader la qualité de service ou la qualité de vie au travail?

La recette miracle? Il n'y en a pas.

Baisser les investissements et rendre vétustes les locaux?

Réduire les mesures salariales? Il n'y en a pas.

Réduire le plan de formation? C'est déjà fait.

Réduire les frais de déplacements? Mais avec la rationalisation des régions, ils augmentent...

Sincèrement, 2016 va être un drame pour les équipes locales.  
Managers écartelés entre conscience professionnelle et absence de moyens d'action, en tout premier lieu, avec des cadres en burn out régulier et des agents, toutes catégories confondues, démotivés.

Alors 2016 : bonne année dans la Branche Famille. Ce que font les dirigeants de la CNAF est technocratique et tellement loin du terrain que, si rien ne se calme, ce sera destructeur.

Et déjà les voix de sirènes chantent la douce mélodie d'en profiter pour « réfléchir à une reconfiguration du réseau » !!!

**Alain GAUTRON**  
**Secrétaire général**

11 février  
INC Branche Maladie

16 février  
RPN CET et  
Complémentaire  
Santé

17 février  
CPNE Formation  
Professionnelle

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

08 mars  
Bureau National  
SNFOCOS

RPN Complémentaire  
Santé



## PRIMES DE FONCTION, les masques tombent !

Lors de la réunion paritaire nationale qui s'est tenue le 9 février, RPN dont l'objet était d'examiner les modifications apportées au projet de texte sur la refonte de l'article 23 de la CCNT, les buts réels de l'employeur sont apparus en pleine lumière : les cadres en sont exclus.

On se souvient que cette négociation s'est ouverte à l'initiative de l'UCANSS suite aux contentieux introduits ces dernières années.

Le SNFOCOS a rappelé qu'il n'avait jamais demandé l'ouverture de cette négociation.

La modification majeure apportée à ce projet consiste en l'insertion d'une liste des emplois génériques ouvrant droit au bénéfice des primes.

C'est précisément le contenu de cette liste ou plus exactement l'absence de certains emplois qui a fait l'objet de l'essentiel du débat.

Le SNFOCOS a rappelé ses revendications :

- pour la prime d'itinérance, ajouter les inspecteurs CAF et URSSAF, les enquêteurs AT-MP ainsi que les inspecteurs tarification AT-MP, les délégués de l'Assurance maladie,
- pour la permanence téléphonique, les infirmières conseillères SOPHIA et les cadres assurant les permanences techniques.

Une nouvelle fois, l'UCANSS a adressé une fin de non-recevoir à toutes ces demandes. Au terme d'un échange de vue qui a duré plus de deux heures, le directeur de l'UCANSS, dissipant toute ambiguïté a déclaré que si la liste des emplois posait un problème, il serait plus simple d'écrire que ces primes sont réservés aux agents jusqu'au niveau 4 de la classification !

Le but est clair, il s'agit bien d'exclure les cadres du bénéfice de l'article 23 !

Au terme de cette négociation, l'employeur propose donc d'apporter trois modifications à l'article 23 :

- relever la prime d'accueil physique de 4 à 6%,
- attribuer une prime de 4% aux téléopérateurs,
- proratiser la prime d'itinérance (15%) alors qu'elle ne l'était pas.

Pour le SNFOCOS, ce texte comporte des avancées intéressantes.

Toutefois, il faut noter que la CCNT ne prévoit pas actuellement la proratisation de la prime d'itinérance.

Quelles que soient les précautions prises dans ce projet d'accord, on peut légitimement se préoccuper de l'application qui en sera faite au niveau local.

D'ores et déjà, certaines directions ne cachent pas leur volonté de profiter de cette opportunité pour « remettre à plat » toutes les situations.

Enfin, les cadres sont de nouveau les grands exclus de la négociation.

C'est un fâcheux signal qui est adressé à nos collègues dans le contexte que nous vivons.

**Gino Sandri**  
Trésorier général

**Alain Gautron**  
Secrétaire général

**Jean-Philippe Bourel**  
Secrétaire national

## LE SNFOCOS SE DEVELOPPE

Ce début d'année 2016 est marqué par deux nouvelles importantes pour notre syndicat chez Malakoff Médéric. Il y a d'abord la création d'une section SNFOCOS au sein de l'un des plus grands Groupes de Protection Sociale, acteur majeur du Secteur. Quelques cadres ont créé un syndicat et rejoignent ainsi de nombreux collègues qui en animent déjà dans les autres GPS.

Ce vide est donc comblé.

Cette création est intervenue quelques semaines avant la tenue d'élections professionnelles dans le Groupe qui ont vu une très spectaculaire progression de Force Ouvrière au point de faire jeu égal avec la première organisation.

Ces élections sont d'abord marquées par une forte participation de l'ensemble des salariés, puisqu'avec plus de 61% de votants, elle s'établit à un bon niveau et confère aux élus une légitimité sans équivoque.

Ensuite, les candidats FO OSDD et SNFOCOS ont réuni 35,5% en moyenne, étant devancés d'un demi point par la CFDT.

Il est à noter, qu'il y a quatre ans lors de la précédente consultation, l'écart était de 10 points en faveur de la CFDT.

Parmi les très bons résultats, il y a ceux du siège et du CE Paris qui nous placent très largement en tête au point de frôler la majorité absolue en voix (49,91%) et plus globalement chez les cadres où nous sommes la première organisation avec 38% des suffrages, loin devant la CFE CGC 24% et la CFDT 22%.

Ce succès est le fruit d'un travail syndical sérieux et actif, conduit depuis plusieurs années par la section OSDD qu'est venue renforcer l'action des membres de la jeune section SNFOCOS.

Pour venir achever ce travail, nous devons travailler à une implantation plus complète, car si nous avons manqué de si peu la première place, c'est principalement dû à notre absence sur certains sites et à la vacance de candidats pour porter nos couleurs.

La nouvelle équipe, parmi laquelle figure deux élus SNFOCOS (un délégué du personnel suppléant sur le site Laffitte, siège du Groupe, et un élu titulaire au CE Sud Est), a devant elle un agenda chargé.

Spécialisation des activités « retraite » et des activités « assurance », nombreuses réorganisations de sites notamment en région parisienne sans parler de la fusion avec La Mutuelle Générale dont la conclusion devrait intervenir dans les prochaines semaines.

Bref, autant d'occasions de faire vivre le syndicalisme indépendant, responsable et résolument au service des salariés qui nous caractérise.

Gageons qu'avec cette nouvelle dynamique collective, les prochaines élections, prévues dans deux ans, nous permettrons de passer en tête et de devenir la première organisation chez Malakoff Médéric.

### L'équipe du SNFOCOS

Retrouvez tous nos



articles sur :

[www.snfocos.org](http://www.snfocos.org)



---

## ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION :

### 3 réflexes quand l'entretien tourne mal

(Source APEC)

L'entretien annuel d'évaluation sert à faire un point sur l'année écoulée et surtout envisager les évolutions à venir compte tenu de la stratégie de l'entreprise et de votre potentiel.

#### Mais que faire en cas de désaccord?

- Discuter

Si vous n'êtes pas d'accord avec votre notation, vous pouvez faire part de votre désaccord à votre manager.

Dans beaucoup d'entreprises, les commentaires et annotations sont consignés sur le compte-rendu et remontés ensuite au N+2.

Le N+1 n'a pas franchement intérêt à laisser passer une évaluation contestée ! Il aura à coeur de trouver un compromis.

- Ne pas s'isoler

Refuser de signer sa feuille d'entretien est possible.

Pourtant, par cette décision, vous choisissez de vous mettre hors jeu : vous "rompez" avec l'entreprise et risquez de vous retrouver en porte à faux par rapport à l'ensemble de la direction.

- Recourir à des tiers

Si le conflit avec votre N+1 est vraiment insoluble, il vaut mieux passer par d'autres voies.

Soit en allant voir le N+2 et en lui exposant sa situation.

Soit en se manifestant auprès des ressources humaines pour demander à ce qu'un responsable puisse assister à l'entretien, aux côtés du N+1.