



# La lettre de La Michodière

N°19-2018 – 24 mai 2018

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



## PLATEFORME REVENDICATIVE DES CONTRÔLEURS BRANCHE FAMILLE SNFOCOS

Le SNFOCOS a élaboré une plateforme revendicative des cadres de la Sécurité Sociale.  
Depuis plusieurs années le métier de contrôleur est en pleine mutation.

Les contrôleurs adhérent à la plateforme revendicative, revendiquent un statut attractif et de pouvoir concilier vie professionnelle et vie personnelle.

### ÉLABORER UN STATUT DE CONTRÔLEUR ATTRACTIF

Tous les contrôleurs sont reconnus cadres  
Parcours au niveau 6  
Embaucher les contrôleurs débutants au niveau S8  
Obtenir un dénouement de carrière pour les contrôleurs confédérés (2 ans) vers le N6  
Attribution régulière de points de compétence  
Une augmentation générale des salaires et une classification revalorisée  
Dotation de protection  
Une protection plus grande au regard des risques du métier et une dotation matérielle plus adaptée (ordinateur et téléphone performants et connectés, voiture de fonction...)  
Permettre des passerelles afin de poursuivre sa carrière sur d'autres filières

### CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Pour un réel respect du temps de travail  
Le rétablissement des conditions de travail passe aussi par l'évaluation objective de la charge de travail, incluant les temps de déplacement  
L'arrêt de la course au rendement où la recherche des impacts financiers dénature le sens global du contrôle  
Toute heure travaillée doit être rémunérée ou récupérée, y compris celle écrite  
Pour un droit à la déconnexion  
En tant que droit reconnu et mis en œuvre et non pas comme étant un devoir individuel.



## MÉTIER DE CONTRÔLEUR BRANCHE FAMILLE

## UNE POSITION NATIONALE PORTÉE PAR LE SNFOCOS

La CNAF a engagé une étude prospective sur l'évolution du métier de "Contrôleur Allocataire", guidée par plusieurs motifs : des réorganisations importantes sont attendues au-delà de celles déjà en cours ; un fort renouvellement des contrôleurs, un métier en grande mutation et des activités profondément impactées par une réforme et des évolutions technologiques ...

Pour la CNAF, le contrôle représente un enjeu politique, financier, social et d'image, pour la branche famille qui ne cesse de se renforcer, au regard du contexte budgétaire actuel très contraint. La COG 2013-2017 et la suivante illustrent cette tendance en intégrant comme objectif prioritaire l'amélioration du pilotage du contrôle et de la lutte contre la fraude.

Le SNFOCOS en dégage les grandes lignes :

**Des acteurs incontournables dans la lutte contre la fraude afin de garantir la bonne utilisation des fonds publics** (cf: La vidéo du 12/03/18 diffusée par la CAF <https://www.youtube.com/watch?v=DCWEe7AE2tU#action=share>)

**Un métier en mutation, réduisant l'autonomie et exposant les contrôleurs à de nouvelles organisations** ( Cf le chantier CNAF du Département Maîtrise des risques, lutte contre la fraude et pilotage des outils contentieux avec « la restitution des avis de contrôle dans Mon Compte » ) **et de nouvelles technologies supposant l'évolution des pratiques fortes et une formation importante**

**Des missions stratégiques assignées, des modalités de contrôle qui évoluent, un métier et doit être valorisé au niveau national,** (PM 233 – Piloter et Gérer les contrôles sur place).

## SOMMAIRE

### Pages 1 et 2 :

Métier de contrôleur Branche Famille : une position nationale portée par le SNFOCOS

### Page 2 :

Communiqué de FO : Exit Tax : par ici la sortie !

### Page 3 :

CAC 40 : le casse du siècle

En guerre : un film au cœur du syndicalisme

### Page 4 :

Jurisprudence Parité H/ F et mixité au sein des listes de candidats UCANSS Circulaire complémentaire relative aux ordonnances du 22 septembre 2017

### Page 5 :

DRIF Parution d'un bulletin trimestriel

Agenda

Une entrée dans le métier à un examen très proche d'un concours avec la création d'un CQP Contrôleur Allocataire qui, au-delà de la certification, aboutit à une assermentation.

**Le blocage de la CNAF au niveau 5B sans parcours ne se justifie pas sur un plan budgétaire**

En 2015, on compte 665 contrôleurs (+ 9% depuis 2009) avec en moyenne 6,6 par Caf (de 1 à 33 selon les Caf). Près de la moitié d'entre-deux ont au moins 30 ans d'ancienneté.

Les constats sont :

- Le risque réel d'usure professionnelle - le sentiment de manque de perspectives d'évolution professionnelle
- L'absence de déboucher sur d'autres métiers et pas de parcours (85% sont 5b et n'évoluent pas)
- Figé sur le niveau 5B, 85% ont un coefficient développé supérieur à un niveau 7 alors que 9 % sont - niveau 6 avec un coefficient équivalent au niveau 8

**Le SNFOCOS agit :**

**Les exigences augmentent mais pas les contre parties. Aussi le SNFOCOS a initié une pétition nationale qui a recueilli plus de 350 signatures.**

**Fort de cette mobilisation, la Commission nationale des ACERC du SNFOCOS a élaboré une plateforme revendicative que vous trouverez [ici](#).**

**Cette plaquette a été remise au Directeur Général de la CNAF lors de l'audience obtenue par le SNFOCOS en date du 18 avril 2018.**

---

## L'ACTUALITÉ



# COMMUNIQUÉ DE FO

## EXIT TAX : PAR ICI LA SORTIE !

Après la suppression de l'ISF, la fin de la taxation de 3% sur les dividendes, le plafonnement de la taxation sur le capital, ou la suppression de la taxe sur les salaires élevés, c'est au tour de la suppression de l'« Exit tax » ! Cette mesure, annoncée par le Président de la République, serait mortifère pour les finances et les politiques publiques et sociales. Elle irait totalement à rebours de ce qu'il convient de faire en matière de lutte contre l'évasion fiscale (qui atteint déjà 80 milliards d'euros par an).

Force Ouvrière dénonce cette suppression qui n'a pour finalité que de favoriser, à nouveau, les 10% « premiers de cordées », avec 800 millions de redistribution en moins pour les 90% « derniers de corvée ». Ce n'est plus la théorie du ruissellement, c'est de l'évaporation ! (14 mai 2018)

L'Exit tax consiste à **imposer certaines plus-values latentes** réalisées par un contribuable qui décide de transférer son domicile fiscal à l'étranger ([voir ici](#))



17,19	-0,06	-0,14%
42,14	+0,56	1,91%
27,07	+0,17	3,52%
21,18	+0,26	0,89%
27,33	-1,14	-4,08%
13,53	+13,53	3,32%
96,51	+0,82	0,54%
25,32	+0,41	1,62%
29,81	+0,28	1,33%

## CAC 40

### LE CASSE DU SIÈCLE

L'ONG Oxfam France et le Bureau d'analyse sociétal pour une information citoyenne (Basic) ont publié le 14 mai dernier un [rapport intitulé « CAC 40, des profits sans partage »](#) alors que les sociétés du CAC 40 s'apprêtent à distribuer à peu près 47 milliards d'euros de dividendes au titre de l'exercice 2017. C'est une année record pour les actionnaires ! Le casse du siècle !

Le rapport dénonce un partage des profits devenu très défavorable aux salariés : il ne reste que des miettes à l'investissement et aux salariés ! Ainsi le rapport relate que 67,4 % des bénéfices réalisés entre 2009 et 2016 par les principales sociétés françaises cotées en bourse ont été distribués en dividendes aux actionnaires, 27,3 % ont été réinvestis dans l'entreprise et 5,3 % reversés aux salariés.

On est bien loin de la règle des 3 tiers qui avait été préconisée par Nicolas Sarkozy alors président de la République : « un tiers des bénéfices aux salariés, un tiers aux actionnaires et un tiers qui sert à réinvestir dans l'entreprise ». Le rapport affirme que les richesses n'ont jamais été aussi mal partagées entre les différentes parties prenantes du CAC 40.

En 2016, les sociétés du CAC 40 ont versé 14,4 fois plus de bénéfices à leurs actionnaires qu'à leurs salariés.

Oxfam et le Basic appellent notamment le gouvernement français et les entreprises à un partage plus équilibré : que les dividendes ne puissent pas dépasser le niveau des bénéfices redistribués aux salariés, que les salariés soient mieux associés aux bénéfices de l'entreprise.

Seuls salariés qui profitent de cette situation, les dirigeants : ainsi les PDG du CAC 40, cette même année 2016, ont gagné en moyenne 257 fois le SMIC et 119 fois plus que la moyenne de leurs salariés ! Depuis 2009 leur rémunération a augmenté de 46 % !



## EN GUERRE

### UN FILM AU CŒUR DU SYNDICALISME

Le choc d'une fermeture d'usine dans une zone déjà dévastée par le chômage. Une lutte qui s'engage, face à des Directions locale et nationale dépassées ou complices, un patron de multinationales inaccessible et un Etat sans grands moyens de pression. Comment se faire entendre? Ce film parle de justice, de fraternité, d'enthousiasme; mais aussi de réalisme âpre, de stratégies divergentes, de lutte des corps et des esprits.

Une œuvre forte au cœur de la complexité du combat syndical.

Le réalisateur cite Brecht : « Celui qui combat peut perdre. Celui qui ne combat pas a déjà perdu. »

**A voir absolument !**



## JURISPRUDENCE

### PARITÉ HOMME / FEMME ET MIXITÉ AU SEIN DES LISTES DE CANDIDATS

La Cour de cassation par une décision rendue le 9 mai 2018 apporte davantage de précisions sur la mise en œuvre concrète du dispositif et sur les limitations apportées à la liberté des syndicats dans la confection de leurs listes. Ces décisions sont transposables au CSE.

#### PAS DE LISTE À UN SEUL CANDIDAT EN CAS DE PLURALITÉ DE SIÈGES À POURVOIR

Par [l'arrêt N°17-14.088 du 9 mai 2018](#), la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur la marge de liberté laissée aux organisations syndicales dans la constitution de leurs listes de candidats aux élections professionnelles et déjoue ainsi la stratégie de contournement des règles sur la parité femmes – hommes, qui consiste à ne faire figurer sur la liste qu'un seul candidat alors que plusieurs sièges sont à pourvoir.

La loi du 17 août 2015, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 fait obligation aux organisations syndicales de faire figurer sur leurs listes de candidats un nombre de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale, les listes devant en outre être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe, afin de garantir la présentation des candidats du sexe sous-représenté en position éligible.

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, un syndicat avait déposé en vue des élections professionnelles une liste ne comportant qu'un seul titulaire de sexe masculin au sein du collège « cadres », 2 sièges étant à pourvoir et la liste électorale au sein de ce collège étant composée de 77 % de femmes et de 23 % d'hommes.

Une telle pratique fausserait le jeu des règles de mixité en aboutissant à l'élection de candidats de sexe masculin alors que le corps électoral est majoritairement composé de femmes. La Cour de cassation a donc censuré la décision prise en première instance qui avait validé la méthode en considérant que les règles relatives à la parité ne seraient pas opposables à une liste ne comportant qu'un seul candidat. **Elle considère que les dispositions de la loi du 17 août 2015 imposent aux organisations syndicales de présenter une liste de candidats conforme à ces dispositions, c'est-à-dire au cas particulier, 2 sièges étant à pourvoir, de présenter 2 candidats, une femme et un homme, ce dernier au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré conformément à la décision du Conseil constitutionnel n°2017-686 QPC du 19 janvier 2018, aux termes de laquelle la règle dite de l'arrondi ne peut « faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous-représenté dans le collège électoral » .**

Voir [ici la note explicative](#) relative à l'arrêt de la Chambre sociale N°714 (17.14.088) du 9 mai 2018

---

## UCANSS CIRCULAIRE

L'UCANSS a mis en ligne le 15 mai dernier, une circulaire complémentaire relative aux ordonnances Macron du 22 septembre 2017 que vous trouverez [ici](#).



Bulletin trimestriel par et pour les cadres

SNFOCOS DRIF

## DÉLÉGATION RÉGIONALE D'ILE DE FRANCE DU SNFOCOS

2<sup>e</sup> trimestre 2018

EDITORIAL

Ce bulletin trimestriel reprend les principaux thèmes abordés lors des réunions organisées par la délégation régionale Ile de France (DRIF) du SNFOCOS.

Chers collègues Cadres,

En région parisienne, une lettre d'information nommée SNFOCOS DRIF (Délégation Régionale Ile de France), écrite par vos collègues élus et éditée par le SNFOCOS paraîtra chaque trimestre.

## PARUTION D'UN BULLETIN TRIMESTRIEL

La Délégation Régionale d'Ile de France (DRIF) du SNFOCOS est à l'initiative de la parution d'un bulletin trimestriel qui reprend les principaux thèmes abordés lors des réunions organisées par elle. Cette lettre d'information « SNFOCOS DRIF » écrite par vos élus SNFOCOS sera distribuée et diffusée en région parisienne et délivrera des informations provenant des organismes nationaux, régionaux et locaux mais aussi des actualités sur la vie de nos organismes.

### AGENDA

**25 mai :**

Réunion avec les caisses nationales relative au RSI

Négociation RSI

**29 mai :**

Réunion Paritaire Nationale Annexes Techniques de l'intéressement

**30 mai :**

Négociation RSI

**31 mai :**

Réunion de travail  
Projet de rénovation des attendus de la fonction des agents de direction

Commission permanente professionnelle des Retraités SNFOCOS

**Du 1<sup>er</sup> au 4 octobre 2018**

Congrès du SNFOCOS à la Rochelle

### NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS  
SUR  
LES RÉSEAUX  
SOCIAUX

