



# La lettre de La Michodière

N°31-2018 – 20 septembre 2018

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



## AGENTS DE DIRECTION

### LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DES AGENTS DE DIRECTION EST SIGNÉE !

#### LA CFDT, NON SIGNATAIRE, EST ISOLÉE ET PERDUE !

Les trois organisations syndicales, le SNFOCOS, la CGC, la CFTC ont signé le 18 septembre la nouvelle convention collective des Agents de Direction. Ce fait, en dehors d'être historique car il se substitue à la convention de 1968, amène des améliorations certaines dans la vie professionnelle des ADD, du point de vue de :

- L'accompagnement à la mobilité, y compris des conjoints,
- L'encadrement de la nomination d'intérimaire,
- Des garanties apportées en cas de détachement,
- La sécurisation de la mise à la fin de fonction de Directeurs ou Agents-Comptables,
- La suppression du risque d'arbitraire en cas de procédure pour licenciement pour faute,
- La prise en charge des frais de défense en cas d'absence de culpabilité professionnelle personnelle

Ce premier volet de cette nouvelle convention, qui bien sûr reprend les textes précédents non modifiés, sera suivi d'un second volet portant notamment sur les rémunération, classification, évaluation etc ...

Le SNFOCOS s'est mobilisé totalement dès le lendemain de l'échec de la négociation du protocole d'accord en 2013 de façon à ce que soit relancée la négociation. Après avoir démontré et fait reconnaître, au bout de plusieurs années, qu'il y avait une réelle question de mobilité chez les ADD, nous avons réussi à voir améliorer le dispositif d'accompagnement de celle-ci.

Par ailleurs le SNFOCOS a tout fait pour faire supprimer la notion de licenciement au bout de la procédure de mise aux fins de fonctions et faire réintégrer le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement en cas d'avis négatif au licenciement de la part de la Commission de discipline.

Dans ces conditions, on ne peut comprendre la décision de la CFDT de ne pas signer le texte, et même de polémiquer publiquement contre le SNFOCOS, au prétexte que cette convention ne comporte par une « commission de conciliation » pour régler des différends entre les ADD et leur employeur.

## SOMMAIRE

### Pages 1 à 2 :

ADD – La nouvelle convention collective des ADD est signée !

### Pages 2 à 3 :

RPN du 18 septembre 2018 – Des annonces en 2 temps ...

### Pages 3 à 4 :

INC Famille du 18 septembre 2018  
Déclaration préalable du SNFOCOS

### Pages 4 à 5 :

INC Famille : une COG de famine ?

### Page 6 :

Vers la mise en « Charpy de la Sécurité sociale ?  
Ou la création d'une loi de financement de la Protection sociale ?

### Page 7 :

Communiqué de FO du 13 septembre 2018 -  
Plan pauvreté : aide-toi, Jupiter t'aidera ... ou pas !  
Agenda

C'est vraiment jeter la proie pour l'ombre !

Mais la CFDT nous a habitués à ne pas signer les textes qui sont de vraies avancées.

Ainsi elle n'a pas signé le protocole d'accord ADD de juillet 2005 qui pourtant, là aussi, apportait de très importantes avancées et reconnues comme telles par l'ensemble des ADD de l'institution.

Décidément la CFDT s'isole... et se perd...

**Le SNFOCOS continuera pour sa part à défendre et promouvoir les intérêts de l'ensemble des salariés, et en l'occurrence des Agents de Direction.**

*Alain Gautron, Secrétaire général*

*Pascal Servent, Secrétaire national en charge des Agents de Direction*

---

## L'ACTUALITÉ

# PERCo

## RÉUNION PARITAIRE NATIONALE DU 18 SEPTEMBRE 2018

### DES ANNONCES EN DEUX TEMPS ...

Mardi 18 septembre s'est tenue une RPN consacrée au **PERCO et aux médailles du travail**. N'ayant pas reçu de documents supports, les organisations syndicales ne savaient pas réellement à quoi s'attendre.

#### **PERCO : le SNFOCOS entendu**

Dans un premier temps, c'est le PERCO qui a été abordé. Rappelant que la recherche de l'opérateur commun pour le PERCO et le PEI a fait l'objet de 2 RPN puis d'une séance d'audition avec 2 opérateurs privilégiés, l'UCANSS a annoncé que l'offre d'AMUNDI s'avère être celle offrant la plus grande performance pour les épargnants (24 000 actuellement), avec une architecture ouverte (couplée avec HUMANIS en l'occurrence) et un coût inférieur à NATIXIS, qui est l'opérateur actuel.

C'est un revirement de la part de l'UCANSS qui jusqu'à présent semblait privilégier le maintien de l'opérateur NATIXIS. Finalement, et c'est une satisfaction pour les organisations syndicales dont le SNFOCOS, l'intérêt des salariés épargnants a été pris en considération.

Pour autant d'autres réunions et négociations devront intervenir d'une part avec le nouvel opérateur et d'autre part en interne concernant les systèmes de paye, sans oublier la négociation d'avenants aux accords impactés par ce changement.

#### **Médailles du travail**

Dans un second temps, ce sont les médailles d'honneur qui ont été abordées. L'UCANSS a expliqué que chaque année, ce sont environ 10 000 salariés qui bénéficient de la gratification de médaille d'honneur du travail au sein du régime général.

Puis il a été indiqué que le COMEX s'était prononcé en faveur d'une revalorisation de cette gratification, sans négociation préalable et donc sans possibilité de présenter des propositions.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le montant de la gratification sera de :

- Médaille d'argent (20 ans) : 250 euros
- Médaille de vermeil (30 ans) : 300 euros
- Médaille d'or (35 ans) : 400 euros
- Médaille grand or (40 ans) : 600 euros

Gageons que cette valorisation ne sera pas la seule que les salariés du régime général obtiendront cette année alors que dans quelques semaines débutera un cycle de négociation sur la classification des employés et cadres.

*Eric Gautron, Secrétaire national en charge de la politique de communication, de la syndicalisation et des ARS  
Chafik El Aougr, Membre de la Commission Permanente Professionnelle de l'Encadrement du SNFOCOS*

---

## L'ACTUALITÉ



## BRANCHE FAMILLE

### INC FAMILLE DU 18 SEPTEMBRE 2018 DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

Le SNFOCOS a marqué son opposition par le passé aux COG qui négligeaient l'intérêt réel des bénéficiaires et se moquaient du quotidien des salariés. Suppression de postes, gel de salaires et réduction des prestations sociales n'ont d'autres visées que la recherche des économies de gestion.

Nous sommes de nouveau face à une COG qui manque sa vocation en mettant le financier au premier plan et en s'appuyant sur la réduction des effectifs dans sa gestion. Les ajustements techniques n'étant pas à la hauteur d'un plan quinquennal ambitieux, nous n'imaginons pas un bel ouvrage pour le personnel et les publics auxquels tous les salariés consacrent leurs compétences et leur temps.

La CNAF a certes peu d'espace pour de réelles contractualisations : se confirme ainsi le grave déséquilibre entre les parties, face à un Etat fort interventionniste déniait toujours plus leur rôle aux représentants des partenaires sociaux.

Sans vouloir entrer dans les détails, même si nous savons que le diable s'y cache, le SNFOCOS tient à souligner certains points à la première lecture de cette COG.

**D'abord**, le passage d'une dynamique d'Action Sociale de 7,5% à 2% annuels. Au moment où l'inflation technique est de 1,7 % en France, cela signifie un drastique recul de l'accompagnement - pour ne pas dire un gel – des nouveaux projets. Comme le financement du seul maintien des structures existantes avec leurs nécessaires rafraîchissements, rénovations et modernisations correspond à 1,8% du budget AS, le calcul devient encore plus simple ... et les arbitrages douloureux.

**Ensuite**, la restitution de 2 100 ETP, avec un pari sur la simplification et la dématérialisation... qui rappellent la précédente COG et son lot de déconvenues successives :

- Heures supplémentaires en nombre,
- Précarisation de l'emploi avec des CDD bien au-delà du turn-over frictionnel,
- Renoncement à plusieurs projets valorisant la qualité interne et aux usagers, ce par manque de ressources humaines mobilisables,
- Deuil de sécurisations, donc les impacts financiers positifs s'avèreraient supérieurs à la totalité des coûts de gestion de la branche, mais s'évaporent faute de moyens d'action !

Sentiment de travail bien fait et de reconnaissance professionnelle en berne ! Le personnel et sa souffrance au travail n'auront donc pas été entendus.

**Enfin**, la réduction de 22% des autres dépenses de fonctionnement qui, avec l'inflation conduiront à un delta problématique. Dans certaines Caf, l'exemplarité veut que les participations à la vie du réseau s'étiolent. Dans d'autres, l'exemplarité va jusqu'à s'interroger sur des économies injustes ... Nous rappelons le débat sur les frais de repas ! Demain comme hier, comptent plus les économies sur frais de fonctionnement que le temps de travail perdu pour les faire. Au diable, les surcharges induites ... en particulier pour un encadrement de moins en moins reconnu et soutenu.

**En outre**, que penser de la construction d'un « *nouveau modèle d'entreprise* » à délimitation géographique variable selon le processus de traitement ? C'est une remise en cause fondamentale des collaborations internes où les cadres dirigeants et l'encadrement au sens large sont réduits à de simples exécutants d'instructions et mécaniques nationales. Pourtant, le rapport CAP22 préconise d'impliquer les agents et les managers dans les réformes à venir par l'accroissement de l'autonomie et des marges de manœuvres.

**Le SNFOCOS le dit clairement : les caisses ne sont pas dispenseuses et réduire encore les moyens en période de coordinations régionales et nationales consommatrices de ressources, touchera la qualité de vie au travail, le développement et le maintien des compétences.**

Plus avant, que devons-nous penser du timing lorsque le 13 septembre 2018, l'exécutif annonce un plan pauvreté qui emporte des effets sur la branche Famille dont la COG a déjà été signée ?

Deux aspects majeurs appellent nos commentaires :

- **Un service public de l'insertion avec guichet unique** qui concerne beaucoup d'acteurs et comporte plein de tsunamis auxquels nous devons veiller. Pôle Emploi, MDPH et structures de reclassement, Conseil départemental (RSA) et régional (enseignement), Préfecture (y compris de région) et plus marginalement (quoique) Education Nationale et CAF entreront dans la boucle, sans parler des multiples associations intermédiaires. De fait, il est incontournable d'avoir une réglementation unique (ce que pressent le Président) pour éviter les surcharges mentales dues à des législations impossibles à maîtriser. Et si on se retrouve avec des règles applicables à tous et partout, cela revient à nier la territorialité (avec ses avantages et difficultés, certes). Il est non moins indispensable d'avoir un système d'information convergent, ce qui appelle cohérence des architectures informatiques et grande sécurisation des accès aux données, donc logiciels de production entièrement revisités ... ce que les auteurs du rapport CAP22 préconisent d'ailleurs !
- **Un revenu universel d'activité !** Les effets sur le travail des personnels des Caf, « organisme payeur » ; s(er)ont colossaux : intégration de nouveaux changements majeurs de réglementation (après la trimestrialité AAH, la PPA, les aides au logement ...), reconfiguration des outils, « risque » de hausse forte du nombre d'allocataires avec amplification des failles sécuritaires. Bref, que de changements de métiers !

**Dès lors, le SNFOCOS vous le demande : dans un tel contexte, que devient la COG Famille qui nous est aujourd'hui présentée. Est-il prévu de la faire évoluer ? A quoi le personnel de la branche famille doit-il réellement s'attendre s'agissant de sa charge de travail et du développement des compétences internes, des moyens humains et en matière de reconnaissance financière ?**

Paris, le 18 septembre 2018.

La délégation du SNFOCOS

---

## BRANCHE FAMILLE

### INC FAMILLE : UNE COG DE FAMINE ?

Pour marquer la rentrée, la première INC de la branche Famille a été consacrée à la COG. Outre la lecture d'une déclaration en séance (voir article ci-dessus), le SNFOCOS avait pris le soin d'adresser des questions écrites.

Il faut d'emblée le rappeler : l'accord du 5 mai 2015 relatif à l'instance nationale de concertation dispose notamment que « *l'instance nationale de concertation, prévue à l'article L.224-5 2 du code de la sécurité sociale, doit être pour les partenaires sociaux un lieu de connaissance partagée des grands enjeux institutionnels, dès lors qu'ils se traduisent par des processus de changements clairement identifiés.*

*Ses travaux doivent permettre une meilleure appréhension des conséquences des orientations stratégiques arrêtées par les caisses nationales, sur les missions, les organisations du travail, les activités, les métiers et les compétences nécessaires pour les exercer.*

*Dans ce cadre, les organisations syndicales doivent disposer de tous les éléments nécessaires pour mesurer l'impact des nouvelles organisations sur les conditions de travail et la santé au travail des salariés. »*

Partant, que penser d'une INC consacrée à la COG, dont le contenu fait une nouvelle fois débat parmi le personnel, et pour laquelle il n'était prévu que 3 heures de réunion ? Que penser lorsque le Directeur de la CNAF se lance dès le début de la réunion dans un monologue pendant près d'une heure sans demander auparavant, comme de coutume lors des réunions à l'UCANSS, si les organisations syndicales souhaitent prononcer une déclaration préalable ? Que penser de la valeur accordée au dialogue social dans la branche Famille ?

Ceci étant posé, les réponses apportées par M. MAZAURIC interpellent.

**S'agissant des effectifs de la branche**, le Directeur de la CNAF a annoncé au moins 2 100 suppressions d'emploi avec accentuation intentionnelle sur les CDD. Selon M. MAZAURIC, le recours aux CDD a été excessif. Selon lui, même si des causes objectives (nouvelles charges de travail par exemple) peuvent justifier le recours aux CDD, comme le permet le droit du travail, les CDD devraient servir prioritairement (pour ne pas dire uniquement) dans le cadre de remplacement d'absences durables et pour accompagner un processus d'intégration. Rappelons-le de nouveau : les directeurs de CAF ont eu recours aux CDD à causes des notifications limitatives en ETPMA et des dotations complémentaires pour surcharges. Ce recours aux CDD était pour eux le moyen de tenir les objectifs imposés par le national sans aggraver encore la charge de travail et le mal être du personnel, ce même personnel en manque de reconnaissance depuis tant d'années.

Un discours qui (d)étonne quand ce même M. MAZAURIC explique lors de la même réunion qu'il est attentif à la qualité de vie au travail... avant d'accuser l'encadrement en disant que chaque manager est d'abord responsable des agents qui lui sont confiés et que la journée de travail du manager ne peut commencer qu'après s'être assuré de leurs bonnes conditions.

Une demi satisfaction pour le SNFOCOS : M. MAZAURIC a reconnu que la branche Famille affiche plus (trop) de salariés N3 que les autres branches et que chacun des 32 000 salariés de la branche Famille devrait trouver une récompense sous forme de reconnaissance financière certes, mais aussi sous forme de montée en compétence(s) ou de possibilités d'évolutions.

**S'agissant des perspectives de l'action sociale**, que penser ensuite de ce qu'il qualifie de **système d'intéressement** prévu dans la clause de révision de la COG ? Selon ce mécanisme, la CNAF pourra, avec l'accord de l'Etat, augmenter les budgets de l'action sociale si la production (une production dont le périmètre semble exclure le front office, la numérisation, la vérification...) démontre qu'elle réduit le montant des prestations délivrées à tort sans pouvoir être récupérées ni repérées (2,5 Mds d'euros hors fraude et indus). Autrement dit : à charge pour la production de faire de la surqualité pour financer l'action sociale.

Que penser du projet d'instituer à partir de 2020 un budget global à la place du budget dit compartimenté ? M. MAZAURIC explique en effet que plus d'un dizaine de caisses n'ont aucun travailleur social, mais que pour autant la CNAF ne donne qu'un horizon aux directeurs de CAF, l'utilisation d'au moins 50 % du budget pour la production.

**S'agissant des mutualisations et du maillage territorial**, points sur lesquels le SNFOCOS a tenu à l'interroger, il faut relever la formule de M. MAZAURIC : « *il est plus facile de mettre des roulettes sous le boulot, que sous les allocataires ou sous les agents* » ! Il dit comprendre l'inquiétude sur les mutualisations mais estime que c'est l'essence même de la vie d'un réseau que de mutualiser. Mais cette mutualisation va se faire sur 2 voies : en interbranche, avec des organismes qui s'entraident (sur le modèle du PHARE de la branche maladie) ou qui regroupent des expertises ; en interbranche avec le développement des initiatives commune avec la branche maladie. Famille et maladie se rejoignant au niveau du maillage et de certaines activités (l'accompagnement autour de la maternité par exemple), des guichets uniques sont évoqués.

M. MAZAURIC s'est voulu franc en indiquant que « *L'ancrage, l'identité, la maille de la branche famille est le département. Ce qui n'empêche par des ensembles de caisses de collaborer entre elles, notamment dans un cercle régional. Une mutualisation au-delà de la région ne pose pas de problème et ça existe déjà* ». Si cela ne pose pas de problème au Directeur de la CNAF, cela peut en poser aux salariés concernés et aux organisations syndicales qui veulent s'assurer que l'accompagnement et les garanties nécessaires sont apportées aux salariés.

**Le SNFOCOS veillera à ce que le personnel de la branche Famille bénéficie de la reconnaissance qu'il mérite.**

**Hervé Gringoz, membre de la CPP ADD**

**Chafik El Aougri, membre de la CPPE**

## SÉCURITÉ SOCIALE



### VERS LA MISE EN « CHARPY » DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ? OU LA CRÉATION D'UNE LOI DE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE ?

Le rapport Charpy - Dubertret préconise une règle à sens unique de « solidarité » entre l'Etat et la Sécurité Sociale. De quoi s'agit-il ?

En 2018, la Sécu (Régime Général) sera excédentaire de 2,5 Md€. Les années suivantes devraient suivre cette tendance positive. Le rapport « Charpy » y trouve une source de transfert : 50 % réaffectés à l'Etat, tout en réduisant la dette sociale.

Rappelons que le taux d'endettement de la France est de 100% du PIB, dont 5% « seulement » à la charge de la « Sécu ». Que l'Etat présente des lois de Finance avec des budgets déficitaires à 20% à chaque exercice.

Aujourd'hui, après avoir laissé croire que le « trou de la Sécu » justifiait les réductions d'effectifs, de salaires et de niveaux de prestations sociales, le retour à l'équilibre puis les futurs excédents vont contribuer aux finances de l'Etat.

Dès 2019 (Au PLFSS ?), l'Etat ne compensera plus intégralement à la Sécurité sociale le coût des allègements de charges : suppression du forfait social sur l'intéressement et exonération des charges sociales sur les heures supplémentaires, soit 2,5 Md€.

Au-delà du transfert des excédents et de la non - compensation des réductions de charges, le rapport « Charpy » propose une véritable refonte des recettes en conservant le principe des cotisations et contributions sociales, mais en détournant une partie des ITAF (impôts et taxes affectés) redirigée vers l'Etat qui compenserait en partie ces pertes par un transfert de TVA. Rien n'est dit sur le devenir de la CRDS affectée à la CADES (Caisse

d'Amortissement de la Dette Sociale) dont l'extinction est programmée en 2024.

La mission souhaite ensuite élargir le champ de la loi de financement de la Sécurité sociale à l'assurance chômage, l'assurance vieillesse complémentaire et aux établissements hospitaliers.

Vers quoi tend ce magma en fusion ?

Les modes de financement sont superposés et interchangeables. Par exemple, des transferts d'excédents d'un côté, contre des transferts de TVA de l'autre.

Une seule fiche de paye et un même collecteur où cohabitent imposition à la source, cotisations et contributions.

Va-ton fusionner la loi de Finance de l'Etat et la loi de Financement de la Sécurité sociale ?

De même, l'abandon du terme « Sécurité sociale » dans la Constitution au profit de « Protection sociale » annonce-t-il la création d'une loi de financement de la protection sociale ?

**Nous sommes au SNFOCOS attachés à la Sécurité sociale depuis sa fondation. Nous sommes présents auprès des salariés, des usagers et des assurés sociaux de la Protection Sociale. Nous refusons de laisser mettre en charpie notre bien commun. Avec le retour des excédents, la tutelle aura du mal à imposer la réduction des prestations sociales, le gel des salaires et la baisse des effectifs, sans une réaction vive de notre part.**

*Bruno Gasparini, secrétaire national en charge de la branche famille et de l'encadrement*



## COMMUNIQUÉ DE FO DU 13 SEPTEMBRE 2018

### PLAN PAUVRETÉ : AIDE-TOI, JUPITER T'AIDERA ... OU PAS !

Alors que les inégalités explosent et que les moins riches deviennent chaque jour plus nombreux. Force Ouvrière fondait de grands espoirs dans le Plan Pauvreté annoncé par le gouvernement.

Or, sur un plan strictement comptable, face à 150 milliards d'aides publiques dédiées aux entreprises en seulement un an, les 8 milliards annoncés semblent relever de l'aumône. Peu de moyens donc, mais une ambition clairement affichée : la mainmise absolue de l'Etat sur toutes les politiques d'accompagnement et d'insertion et évidemment de leurs budgets respectifs – 80 milliards d'euros rien que pour la politique familiale, du logement et les minima sociaux. En matière de gouvernance, le cynisme est au rendez-vous en annonçant confier un rôle clé aux départements, alors même qu'une réflexion sur leur disparition a été engagée par ce même gouvernement. Le résultat est clair et en cohérence avec ce que Force Ouvrière a toujours dénoncé : une décentralisation à la carte des politiques sociales avec pour conséquence une inégalité généralisée

L'annonce du plan pauvreté du chef de l'Etat a le mérite de parachever sa vision d'un « nouveau monde » où la France, *start-up nation*, serait un grand marché où les derniers de corvée auraient des « devoirs » afin de s'assurer une maigre chance de survie. Alors que

s'achève une première année dédiée aux premiers de cordée, avoir multiplié les cadeaux aux plus aisés, avoir dérèglementé et privatisé à tout-va et avoir préparé le terreau de l'état de marché où règnent la loi de la jungle et le chacun pour soi, il est temps de faire rentrer dans le jeu de la concurrence les 90 % restants de derniers de corvée et en particulier ceux qui « coûtent un pognon de dingue ».

Deux angles d'attaque principaux voient le jour, dès le plus jeune âge une identification au sein des « gens qui ne sont rien » au cas où se trouverait « un petit Mozart » à-même de rejoindre le club restreint des premiers de cordée. Pour les autres la mise en place d'un « contrat d'engagement réciproque » par lequel chaque pauvre doit, dans le cadre d'un « projet productif » gagner sa « dignité » en prenant part à l'activité du pays et en remplissant des critères fixés par la puissance publique afin de percevoir un « revenu universel d'activité », filet de sécurité minimal que FO condamne fermement.

Fin du modèle social, fin de toute valeur républicaine de solidarité, fin des droits collectifs et individuels sans condition. Du passé il fait table rase, nous ne sommes rien soyons tout !

*Pascal Pavageau, Secrétaire Général de Force Ouvrière*

#### AGENDA

**21 septembre :**

INC Maladie

**24 septembre :**

Négociation RSI

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

Congrès du SNFOCOS à la Rochelle

**9 octobre :**

Mobilisation intersyndicale et interprofessionnelle

**11 octobre :**

RPN Formation professionnelle

Négociation RSI

#### NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS  
SUR  
LES RÉSEAUX  
SOCIAUX

