



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de la

Michodière

Le 12 mai 2016
N° 18 - 2016

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 :

Lancement de la campagne électorale ARS

Page 2 :

ARS : élections

Pages 2 à 4 :

La Branche Famille dans la tourmente

Page 4 :

Brève : résultats élections professionnelles

Pages 4 et 5

Négociations à l'UCANSS

Pages 5 et 6 :

Ecrêtage des horaires des cadres, la solution : le forfait-jours !

Page 6 :

Retour en images sur la mobilisation du SNFOCOS contre la loi travail

Page 7 :

Amplifier la mobilisation : face au déni de démocratie !

Lancement de la campagne électorale ARS



Le 11 mai dans une actualité particulièrement agitée autour du projet de loi El Khomri et le recours à l'article 49.3, Jean-Claude Mailly a tenu à être présent à nos côtés pour lancer la campagne des élections dans les ARS.

Il a rappelé l'attachement de FORCE OUVRIERE aux valeurs de la République et l'importance de notre système de protection sociale qui permet le financement d'un système de santé de qualité.

Défendre les agents du service public des ARS c'est défendre ces valeurs.

Tous les personnels des ARS - publics et privés - ont besoin d'un syndicat indépendant qui défend le statut de la Fonction Publique et les Conventions Collectives Nationales.

Voter pour les candidats FORCE OUVRIERE, c'est la garantie de la défense de ces valeurs et des droits des personnels.

Alain Gautron
Secrétaire Général



Retrouvez l'intégralité des photos de cette visite sur notre album [Flickr](#)

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

TOUS UNIS POUR FAIRE GAGNER FO

12 mai
INC Institut National de
Formation

18 mai
Bureau National
SNFOCOS

19 et 20 mai
Conseil National du
SNFOCOS

24 mai
RPN Annexes
intéressement 2016

25 mai
Instance de suivi des PC
(liste d'aptitude)

26 mai
INC Branche
Recouvrement

27 mai
Commission Santé,
Sécurité et Conditions de
Travail

ARS : élections des représentants du personnel au sein des comités d'agence et des délégués du personnel

Les élections des représentants du personnel aux comités d'agence ainsi que des délégués du personnel des ARS se dérouleront le jeudi 16 juin 2016. Elles ont lieu dans le contexte de la réforme territoriale de l'Etat.

Une note ministérielle *précise le cadre juridique des élections qui doivent être organisées sur la base de protocoles d'accord préélectoraux négociés avec les organisations syndicales.

L'action du SNFOCOS a été payante !

* Ce document est consultable sur le Site [SNFOCOS/espace adhérents/Archives des publications/ARS](#)

La Branche Famille dans la tourmente

Décidemment, la Branche Famille se trouve au cœur de nombreuses tourmentes.

Soulignons d'abord les multiples efforts et adaptations - voire contorsions - consentis ces dernières années par l'ensemble des salariés, toutes missions et tous niveaux de responsabilités confondus, afin de consciencieusement assumer les réformes réglementaires et orientations nationales comme le RSA, la trimestrialité (RSA AAH), la dynamique de lutte contre la fraude, la modernisation interne pour sécuriser fonctionnements et qualité de service.

Ce ne fut pas et n'est encore pas simple au quotidien. C'est un euphémisme !

Et pourtant, 2016 s'est très rapidement annoncée comme une année "délicate" pour ce qui est du poids des activités.

Hélas, finalement ... nous voici aujourd'hui bien loin de "courtoises indélicatesses" ! Cela ressemble plutôt à une succession de lames de fond, phénomène en principe guère favorable à la population locale.

Premièrement, pour les rares qui l'ignoraient toujours, 2016 c'est la "prime pour l'activité" (alias PPA) pour, accessoirement, un public en partie inconnu des CAF.

Les premières impressions du terrain et les mesures qualitatives de gestion de cette prime sont éloquentes : près d'une demande dématérialisée (simplification oblige !) sur deux donne lieu à régularisation postérieure, principalement pour divergence de situation entre celle transmise à la CAF et celle connue des impôts.

Bref, Monsieur ou Madame Lambda s'organise pour "améliorer" ses droits PPA ! Heureusement, existent des mesures correctrices mises en place par la CNAF, fortement réactive sur ce coup.

N'empêche, les environ 50% de dossiers avec régularisation, indu, recouvrement, suspicion de fraude ou passage en CRA ... représentent des charges collatérales lourdes qui, ironie ultime, plomberont les indicateurs de gestion donc potentiellement l'intéressement ! Et ces



Billet humeur

charges "ricochet" ne sont pas comptabilisées dans la surcharge de travail PPA estimée ici ou là à 7% pour la phase de lancement.

Bref, Mesdames ou Messieurs les salarié(e)s CAF d'à peu près tous les services ont le droit d'absorber 14 journées de travail annuel supplémentaires, soit près de 5 jours pour le premier quadrimestre. Vu comme ça, le retard dans les paiements de prestations avoisinant les 8 jours fin avril n'est pas si dramatique, non ?

Deuxièmement, **2016**, nous l'avons dénoncé voici quelques semaines, c'est également **une coupe franche budgétaire variant de -1,17% à -5,11% pour la GA des organismes.**

**Conseil
National
SNFOCOS
19 & 20
mai 2016**

Ces baisses ne passent pas et de nombreux Conseils d'Administration locaux s'en offusquent auprès de la tutelle, en soutenant parallèlement l'action menée par les Administrateurs nationaux auprès du ministère.

Ne soyons cependant pas follement optimistes sur le prochain résultat des négociations avec une horde ministérielle qui oublie vertement l'essence d'un contrat synallagmatique, une COG avec ses engagements réciproques ... par exemple et au hasard.

Allez oublions ! Et maintenant comme toujours, faisons le job qui nous revient en tant que managers gestionnaires : consolider les acquis ... Doux rêve, semble-t-il !

Donc 2016/2017 réserve aux équipes une troisième vague qui ébranlera nécessairement la qualité de service et les délais de production. En espérant de faibles dommages collatéraux sur la santé au travail et l'ambiance interne, les organisations subiront de nouvelles frictions avec leurs lots de contraintes managériales pour des cadres déjà bien mis sous pression.

Les prochains mois seront l'occasion d'affiner la gestion de la PPA (encore elle !) avec la future PPA-AAH qui commencera à être liquidée en juin avec effet rétroactif à janvier et de potentielles régularisations avec de beaux indus sur 6 mois.

Bon d'accord, on pouvait s'y attendre ... théoriquement.

En revanche, on s'attendait nettement moins - sinon pas du tout - aux mesures à sortir des tiroirs avant la fin d'année 2016, autant dire pour application quasiment immédiate. Cela porte sur les allocations logement :

- suppression des AL étudiant si les parents payent l'ISF,
- suppression ou plafonnement des AL si le loyer est disproportionné par rapport aux ressources connues,
- prise en compte du patrimoine immobilier et mobilier dans les ressources, donc pour les AL.

Ces "ajustements" techniques obligeront à traiter des données aujourd'hui hors champ CAF, contraindront à de fins contrôles et estimations, déboucheront sur de nouvelles fraudes avec diverses contestations.

Que de déclarations complémentaires à exploiter, que de droits de communication à gérer !

Attendons toutefois les textes d'application pratique mais, en l'état, la Branche Famille ne saurait absorber ces changements sans dégrader soit ses indicateurs et services rendus, soit la qualité globale.

Par exemple, allez savoir qui a bien pu imaginer que les CAF puissent aisément confirmer l'évaluation déclarative d'un patrimoine immobilier !

La Branche Famille subit des effets démultiplicateurs PPA - réductions budgétaires -

réformes AL qui causeront de vraies dégradations des conditions de travail.

Notre belle institution Sécurité sociale est extrêmement douée pour absorber les contraintes, grâce à la conscience professionnelle de chacun. Mais tout ceci devient de plus en plus inquiétant car la mécanique de régulation collective ne s'enquiquine pas trop des conséquences sur les individus pour lesquels la stratégie du "toujours plus" s'avère dans la durée ... déraisonnable ... jusqu'à ce que les individus forment eux-mêmes un collectif fort, au lieu de se disloquer les uns après les autres !
Ou pire : les uns contre les autres !!!

Brève : résultats élections CE URSSAF Bretagne

Monsieur Pierric Lefeuvre a été élu secrétaire régional du comité d'entreprise de l'URSSAF Bretagne sous l'étiquette FO/SNFOCOS.

Négociations

Négociations à l'UCANSS : promotion de la diversité et de l'égalité des chances et contrat de génération

Ce mardi 10 mai s'est tenue à l'UCANSS une réunion paritaire nationale (RPN) consacrée à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et au contrat de génération. Il s'agit naturellement de renouveler les dispositions négociées en 2011 sur les mêmes thèmes. On s'en souvient, les entreprises ont l'obligation légale de tenir une telle négociation ; en leur absence, des pénalités s'appliquent.

Les textes signés en 2011 font l'objet de révisions marginales mais, ce qui est le plus important, c'est la déclinaison pratique qui en sera faite au niveau des organismes. Quelques points sont toutefois à souligner. Le projet de texte revient sur la nécessité de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. C'est un facteur important de la motivation du salarié, de la qualité de vie au travail, c'est aussi un élément incontournable dans la prévention des risques psychosociaux. Là encore, au-delà des vœux pieux, tout va dépendre de l'application qui en sera faite par les responsables au niveau local. Comme nous l'avons exposé ici même au sujet de la QVT, rien ne peut se faire de significatif sans une analyse et, éventuellement, une refonte de l'organisation et sans une remise en cause des comportements de certains managers de quelque niveau que ce soit.

Dans le même ordre d'idée, le projet de texte rappelle que le management doit respecter les horaires de réunion dans le cadre d'une plage horaire déterminée localement et de tenir compte des salariés qui ont choisi le temps partiel. Il incite naturellement les organismes à rappeler que, compte tenu du recours généralisé aux outils numériques, tout salarié a droit à la déconnexion : « L'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en dehors des horaires de travail doit conserver un caractère exceptionnel et être justifié par l'importance et l'urgence du sujet traité. **En tout état de cause, le salarié n'est pas tenu de répondre à ces sollicitations en dehors de ses jours et horaires habituels de travail.** »

Là encore, on se souvient que l'application stricte de ce droit participe de la QVT et de la prévention des risques psychosociaux. De fâcheux précédents nous démontrent que si le

management passe outre, ce n'est pas sans conséquence sur le bien-être et la santé des salariés ; c'est aussi très souvent les prémisses de dérives condamnables, tel le harcèlement moral ou sexuel.

Pour des raisons pratiques, la partie consacrée au contrat de génération fera l'objet d'un protocole d'accord séparé. Il s'agit, faut-il le rappeler, de promouvoir le recrutement des jeunes salariés dans le cadre d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes et de favoriser la fin de carrière des seniors en assurant le transfert des compétences. Le problème bien connu de la pyramide des âges de l'institution a fait l'objet en séance d'une analyse et d'une projection à dix ans. L'objectif serait de « recentrer » cette pyramide autour de la génération 40-50 ans. La disposition essentielle qui permet de maintenir les cotisations retraites des seniors en temps partiel sera reconduite.

Une prochaine et sans doute ultime RPN sur ce thème est prévue le 24 mai.

Gino Sandri
Trésorier général

Encadrement

Ecrêtage des horaires des cadres, la solution : le forfait-jours !

Le problème de l'écrtage des horaires auquel sont confrontés les salariés et tout particulièrement les cadres dits intégrés est, comme on le sait, régulièrement dénoncé par le SNFOCOS. On en connaît les effets.

La charge de travail que l'on impose aux différentes catégories de l'encadrement conduit les personnels concernés à dépasser régulièrement les amplitudes réglementaires de la durée du travail. De telles situations ne sont pas sans conséquences en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle comme en termes de santé. En outre, les directions d'organismes qui couvrent ces dérives parfaitement connues se dispensent de rémunérer les heures supplémentaires accomplies par les intéressés ainsi victimes de la double peine ! Chacun sait que dans une situation de cette nature, la responsabilité de l'employeur est engagée.

Conscientes de ce risque, des directions d'organismes ont décidé de lutter contre de telles pratiques. Qu'on ne se méprenne pas ; il n'est pas question de faire une étude, une expertise, de répondre aux avertissements des IRP ou des délégués syndicaux afin de remédier à une organisation déficiente. On préfère occulter la réalité ou la nier. Une autre solution à la faveur de ces managers, le forfait-jours si la situation du cadre le permet.

Là encore, il ne faut pas se méprendre ; quand on parle de situation du cadre, il ne s'agit pas obligatoirement de cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées selon le Code du travail (art. L 3121-43). Il ne s'agit pas de salariés dont la nature des fonctions ne leur permet pas d'observer l'horaire collectif mais de cadres dont le niveau de classification fait qu'ils appartiennent à une des catégories définies par l'accord collectif sur l'ARTT.

La manœuvre est si peu claire que, dans les informations qui remontent jusqu'à nous, il est question de pressions exercées sur les intéressés avec des menaces à peine voilées de licenciements, s'ils refusent de signer la modification de leur contrat de travail, tout cela sans consultation des IRP ! Faut-il rappeler que comme tout forfait, le salarié doit avoir donné son accord formalisé par un écrit (Code du travail, art. L3121-40). La jurisprudence en vigueur précise qu'une simple référence dans le contrat de travail à l'accord collectif ne constitue pas cet accord écrit (Cass. Soc., 31 janvier 2012, n° 10-17.593) ; elle dispose en outre que le fait de soumettre un salarié à un forfait-jours sans avoir établi un contrat en

bonne et due forme caractérise un travail dissimulé (Cass. Soc., 28 février 2012, n° 10-27.839).

Pourquoi d'ailleurs se limiter au seul forfait-jours alors que la loi envisage différents types de forfaits comme le forfait-heures. La réponse est tout simplement là encore dans la jurisprudence qui traite bel et bien des heures supplémentaires. On comprend mieux l'intention cachée des directions d'organismes qui veulent à tout prix se couvrir au détriment de leurs cadres qui doivent travailler toujours plus pour le même salaire.

Tout ceci conforte l'analyse que nous faisons à l'époque de la mise en application de la loi dite « des 35 heures » ; cette mesure phare pouvait ressembler à un marché de dupes (pour les salariés). C'est aussi un avant-gout des conséquences de la loi travail si celle-ci venait à s'appliquer.

Les informations dont nous disposons montrent que ces pratiques concernent des organismes de branches différentes ainsi que des catégories de cadres très variés. Y a-t-il un mot d'ordre occulte qui circule ?

Gino Sandri
Trésorier général

Retour en images sur la mobilisation du SNFOCOS contre la loi travail (retrouvez nos photos sur notre compte [Flickr](#))
Manifestation du 17 mars 2016



Meeting du 3 mai 2016



**Retrouvez
le
SNFOCOS
sur les
réseaux
sociaux :**

<https://twitter.com/snfocos1>

<https://www.fac ebook.com/snfocos>

**MOBILISATION
des 17 et 19
mai 2016**



**Communiqué des Organisations Syndicales Nationales
CGT, FO, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL**

Amplifier la mobilisation : face au déni de démocratie !

Les organisations syndicales nationales se sont réunies le 10 mai. Elles appellent l'ensemble des salariés à amplifier la mobilisation contre le projet de loi Travail

« Alors que les salarié-es, les jeunes, les privé-es emploi, les retraité-es sont mobilisés depuis plus de 2 mois pour le retrait du projet de loi travail et l'obtention de nouveaux droits, alors que l'opinion publique reste massivement opposée à ce texte, le gouvernement décide de passer en force en utilisant le 49.3. Inacceptable !

Ce sont les mobilisations qui ont contraint le gouvernement, à proposer des modifications au projet de loi pour tenter d'en minimiser les impacts. Le compte n'y est toujours pas !

Un code du travail par entreprise à l'opposé de la "hiérarchie des normes", élément protecteur et égalitaire, perdue dans le projet de loi. Scandaleux !

Plusieurs secteurs professionnels continuent de développer des actions, des grèves (cheminots, routiers, énergie, chimie, construction, aéroport de Paris, etc.), qui sont autant d'éléments d'appui et de dynamiques dans la poursuite, l'amplification et l'élargissement du rapport de force.

Cette situation renforce la nécessité d'amplifier les mobilisations déjà engagées le 12 mai sur tout le territoire.

A partir de tous ces éléments, les organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires et les organisations de jeunesse, UNEF, UNL et FIDL invitent leurs structures à organiser des assemblées générales avec les salarié-es pour débattre des modalités d'actions, de la grève et de sa reconduction.

Elles appellent leurs organisations à construire deux nouvelles journées de grèves et manifestations le mardi 17 mai et le jeudi 19 mai prochains.

De plus, elles n'écartent aucun type d'initiatives pour les semaines à venir, y compris une manifestation nationale.

Afin de faire valoir leurs propositions elles décident de s'adresser ensemble au Président de la République pour être reçues rapidement.

Une nouvelle réunion des organisations syndicales se tiendra dès le début de la semaine prochaine pour décider de nouvelles mobilisations. »

La FNPOS-CGT et la FEC-FO et l'Union Fédérale SUD Protection Sociale appellent l'ensemble des salariés de la Sécurité sociale à se mobiliser par la grève, dans la rue, pour refuser la destruction du Code du Travail.

Le 17 mai, le 19 mai toutes et tous en grève !

Le 10 mai 2016