



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de la

Michodière

Le 5 janvier 2017
N° 01 - 2017

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :

Naissance du SNFOCOS
Malakoff-Médéric

Page 2 :

Véhicule de fonction :
erreur ou discrimination
syndicale ?

Page 3 :

Les accueils CAF
deviennent des lieux à
risques

Page 4 :

« Les CAF prises à la
gorge »

Pages 4 à 6 :

Et si le droit à la
déconnexion
commençait au travail ?

Page 6 :

Promotion et
nomination d'Alain
Gautron : Chevalier de
l'ordre national de la
Légion d'honneur

Naissance du SNFOCOS Malakoff-Médéric

Spécialisation précipitée à tout prix dans l'optique d'une fusion finalement (encore) ratée, changement de marque avorté, délégué général débarqué, refonte des SI repoussée, gel des embauches et des remplacements... c'est dans ce contexte orageux qu'une nouvelle direction s'installe à la tête du groupe Malakoff-Médéric.

Un paquebot au point mort depuis des années.

Voilà des années que le groupe vit au rythme des fusions avortées et repousse à chaque fois aux calendes grecques tous ses chantiers de refonte importants (CRM, outils de gestion...).

A cela s'ajoutent le dogme du quantitatif, la concentration verticale du pouvoir décisionnaire, la parcellisation de l'action, autant de principes hérités d'une direction générale hermétique aux problèmes remontés par le terrain, qui ont fini par faire de trop nombreux cadres, de simples maillons d'exécution.

Peut-on imaginer que toutes les décisions, quelles que soient leurs portées stratégiques ou opérationnelles, soient prises par quelques cadres de direction ? Est-ce réaliste d'envisager de faire porter une telle charge à un si petit nombre de personnes ? Si courageuses fussent-elles...

Cette paralysie et ce pouvoir centralisé ont fini par retirer aux managers opérationnels, et plus largement à l'ensemble des cadres, l'essence même de leur travail et les ont contraints à compenser toutes les décisions qui n'ont finalement pas été prises.

Les intérêts de l'encadrement au bénéfice de tous.

C'est pour faire valoir les intérêts de l'encadrement au bénéfice de tous et contribuer au renforcement des positions de FO, comme ce fut le cas aux dernières élections, que les adhérents SNFOCOS du groupe Malakoff-Médéric se sont réunis ce lundi 28 novembre 2016 pour donner naissance à un nouveau syndicat :

"le SNFOCOS Malakoff-Médéric".

Pour un encadrement porteur de valeurs :

Les cadres du groupe n'ont jamais démerité et restent fondamentalement attachés à un encadrement porteur de valeurs ainsi qu'aux principes fondamentaux du paritarisme. Les objectifs doivent être construits au service de l'intérêt supérieur de la mutualisation, de l'innovation sociale et du service rendu à nos clients.

Non au service du sacro-saint chiffre d'affaires sans réelle ambition stratégique ! Il faut qu'on sache où on va pour redonner du sens à notre travail.

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



**Le
secrétaire
général
Alain
Gautron
ainsi que
les
membres
du
Bureau
National
vous
adressent
leurs
meilleurs
vœux
pour
l'année
2017**



Pour restaurer la confiance et rendre l'encadrement humain, le groupe doit faire appel à ses compétences internes et cesser de multiplier les recours aux prestataires, plus coûteux et moins structurants.

Notre engagement :

Le SNFOCOS Malakoff-Médéric s'engage à permettre aux cadres de s'engager syndicalement sans fragiliser leur position vis-à-vis de leur équipe ou de leur hiérarchie en préservant la confidentialité de leur adhésion.

Le SNFOCOS Malakoff-Médéric sera attentif à ce que soient respectées les prérogatives inhérentes aux statuts des cadres et veillera à ce que les responsabilités confiées aux cadres soient accompagnées des moyens nécessaires et des rémunérations correspondantes à la conduite de ces responsabilités.

Soyons vigilants quant à la volonté de notre nouvelle direction de prendre en compte les cadres de Malakoff-Médéric pour mettre en œuvre une nouvelle stratégie, soyons donc convaincu que notre rôle est essentiel. Et que de notre capacité à défendre nos valeurs dépend l'intérêt de l'ensemble des salariés du groupe.

Contacts: Secrétaire : Harold Aberlenc 06 62 33 37 46 / Trésorier : Mathias Riboh 06 29 24 36 82

Véhicule de fonction : erreur ou discrimination syndicale ?

Par message lotus du 9 novembre 2016, un inspecteur du recouvrement de l'URSSAF Bourgogne a été averti que l'employeur allait facturer les kilomètres effectués à titre personnel, au-delà de la limite de 15 000 kilomètres.

Selon les termes de la lettre collective 2013-00 00046, je vous rappelle que l'ACOSS n'a pas fixé de limite pour les kilomètres personnels parcourus pour les bénéficiaires d'un véhicule de fonction, lors de l'usage mixte (privé et professionnel).

En effet, compte tenu du nouveau mode de financement (participation financière à hauteur de 12% du prix d'achat du véhicule mis à disposition) cette notion de limite a disparu.

Suite à la parution de cette lettre collective, certaines URSSAF ont réécrit la charte de mise à disposition en supprimant cette notion, d'autres ont utilisé les anciennes chartes, mais sans appliquer cette limitation.

Cette mésaventure arrive à un de nos adhérents qui est très engagé syndicalement et qui fait partie des IRP (DS, DP, ...).

S'agit-il d'une erreur, d'un excès de zèle ? C'est ce que nous souhaitons.

Ou cette manière d'agir est-elle de la discrimination syndicale avec toutes les conséquences qui en découlent ? Si tel est le cas, le SNFOCOS agira afin de faire respecter le droit et ce quelles qu'en soient les conséquences.

**Patrick SCHUSTER,
Secrétaire de la Commission Professionnelle Permanente des ACERC.**

Les Accueils CAF deviennent des lieux à risques

Nos modalités d'accueil changent et les comportements de plus en plus agressifs des allocataires et usagers avec.

Depuis le début de l'année, ce sont 4 567 signalements d'incivilités recensés et 6 185 actes d'agression avec une hausse de +20% en deux mois.

60% de ces incidents se sont produits au siège de l'organisme, 34% dans une antenne de la CAF, près de 6% aux permanences d'accueil. Moins de 2% au domicile des allocataires.

La Cnaf prend au sérieux ce phénomène récurrent en engageant un plan national de prévention en soutien des organismes, appuyé par une campagne de communication : « **Qui reste poli est toujours bien accueilli** », et « **Qui lance des menaces verbales risque des sanctions pénales** ».

Cette hausse trouve un début d'explication dans une meilleure consolidation des chiffres avec l'outil « RECIT » mais s'explique aussi par :

- Une hausse des demandeurs avec l'élargissement du champ de compétence des Caf avec par exemple la prise en charge de la Prime d'Activité en un temps trop rapide (seulement 3 mois entre la décision de l'État et l'ouverture du droit en Caf),
- Une précarité persistante où le versement des prestations est vital pour une tranche importante de la population (60% d'entre d'eux dans certains quartiers ou zones rurales),
- Une dématérialisation de la relation de service, incomprise et souvent inadaptée
- Une réponse tardive et partielle liée à la baisse des effectifs

Néanmoins, les changements réglementaires trop brutaux et nombreux et la rationalisation des organisations avides en suppression de postes ont déjà détérioré les conditions de travail.

Si nous saluons l'existence d'un plan de prévention national des incivilités, une réponse plus complète est à trouver dans la baisse de la pénibilité à l'accueil et dans l'amélioration du service rendu en garantissant les effectifs nécessaires et suffisants.

Le « tout-numérique » est une option d'optimisation sous contraintes et n'est en aucun cas une solution à un accès au droit plein et continu.

La vision budgétaire d'austérité a aujourd'hui un coût induit : la violence sociale qui ne s'exprime plus seulement en bas des tours d'un quartier dit sensible.

Revendiquons des moyens et des conditions de travail rétablies plutôt que des primes de risque ou des gilets pare-balles. « Allô ? Vous avez demandé la Police ? Ne quittez pas ... ».

Bruno Gasparini, secrétaire national en charge de l'encadrement de la branche Famille.

Retrouvez
toutes les
photos du
SNFOCOS
sur [Flickr](#)





Le 2 décembre 2016 à Nantes se clôturait la rencontre annuelle des présidents des CA des CAF. En synthèse, le président de la Cnaf adressait un message à Laurence Rossignol, ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes : « Les CAF sont aujourd'hui prises à la gorge, avec un flux incessant de réformes, mais aussi les incivilités et les violences auxquelles sont confrontés les techniciens des CAF. »

Avons-nous attendu pour notre part la fin de la COG pour dénoncer le traitement intolérable livré aux usagers et aux salariés de la Branche Famille ?

Voilà des années que nous alertons les tutelles successives de tous bords qui ont une vision budgétaire de la gestion de la branche sans maîtriser la perte de sens et d'efficacité de nos politiques sociales envers les Familles.

Les restitutions de postes croisent massivement les augmentations de périmètre de compétence et de charges. Les Salariés sont mal payés et maltraités par l'employeur et par les usagers excédés et violents.

Nous disons stop et les salariés des branches ne vont plus suivre ceux qui osent signer des COG inapplicables et ensuite « crier au loup ou plutôt murmurer à l'oreille de madame de la marquise » Nous sommes fermement convaincus que seul un renforcement des Caf en poste pérennes est de nature à sortir du massacre social.

Qui peut croire que le tout numérique est la solution aux exclusions nombreuses dans notre société ? La misère en appelle à la solidarité collective et responsable et non pas à l'isolement de l'individu, livré seul face à internet et à sa froideur inhumaine.

Mais rassurons-nous, il paraît que certains au gouvernement ont sauvé la sécu à tel point que d'autres sonneraient bien le glas en supprimant quelques 500.000 postes supplémentaires pour vendre le bien commun de la République et de la Protection Sociale.

Alors oui, les « CAF sont prises à la gorge » mais réveillons-nous, cela ne date pas d'aujourd'hui.

La seule question qu'il nous reste est de savoir si, passée la syncope, on veut ramener les CAF à la vie : les négociateurs de la prochaine COG ont une responsabilité réelle et les formules incantatoires des signataires ne pourront pas « effacer les traces du crime » ...

Bruno Gasparini, secrétaire national en charge de l'encadrement de la branche Famille.

Et si le droit à la déconnexion commençait au travail ? ([article Actuel RH du 16 décembre 2016 Laurie Mahé Desportes](#))

Au 1er janvier 2017, les entreprises de plus de 50 salariés devront négocier sur la mise en œuvre du droit à la déconnexion. Mais ce droit ne doit-il bénéficier au salarié qu'en dehors du temps de travail ? Pour Déborah David et Patrick Thiébart, avocats associés du cabinet Jeantet, la réponse est non. Pour eux, la question de la "surconnexion" se pose aussi au travail.

"La transition numérique est ambivalente", selon Déborah David, avocate associée au sein du cabinet Jeantet ; "d'un côté elle améliore la performance et la productivité, facilite le partage d'information et abolit les distances géographiques, de l'autre elle crée chez les salariés un sentiment d'urgence, d'isolement physique et d'intrusion dans la vie professionnelle".

9 janvier

CPP SNFOCOS Praticiens
Conseils

10 janvier

RPN Accompagnement
de la réorganisation de
la DSI de la branche
Recouvrement

Réunion de concertation
programme de
négociations 2017-2019

17 janvier

Bureau National
SNFOCOS

RPN Négociation
salariale

24 janvier

Délégation Régionale Ile
de France SNFOCOS

25 janvier

CPP SNFOCOS
Encadrement

Droit à la déconnexion

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

<https://twitter.com/snfocos1>

<https://www.facebook.com/snfocos>

Face à cette problématique, la loi Travail fait office de pionnière dans le monde en créant un droit légal à la déconnexion, applicable au 1er janvier 2017. Pour les salariés en forfait-jours d'abord (article L. 3121-64 du code du travail dans sa rédaction applicable au 1er janvier 2017), mais également dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés qui devront engager des négociations sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion lors de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (article L. 2242-8 du code du travail dans sa rédaction applicable au 1er janvier 2017). Rappelons-le : il n'y a pas d'obligation de parvenir effectivement à un accord ; à défaut, les entreprises auront un plan bis : passer par la voie unilatérale, via une charte soumise à l'avis des représentants du personnel. Mais à défaut de charte, il n'y aura pas de sanction. Cependant, les répercussions juridiques peuvent être très sérieuses pour les employeurs négligeant le droit à la déconnexion : l'article L. 4121-1 du code du travail soumet l'employeur à une obligation de sécurité de résultat, les juges n'hésitant pas à sanctionner pour ce motif.

Interdire l'accès aux messageries ? Impensable pour certaines entreprises

Reste à savoir quelles règles prévoir dans les accords collectifs et chartes ? La loi est imprécise sur les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion, que ce soit par accord collectif ou par le biais de la charte établie par l'employeur. "Cela nous paraît être une bonne chose", affirme Déborah David, "car il y a autant de pratiques liées à l'information qu'il y a d'entreprises et d'individus. Cette souplesse permet à chaque entreprise d'adopter une solution sur-mesure".

Les quelques exemples français et internationaux de chartes ou d'accords relatifs au droit à la déconnexion se bornent souvent à prévoir des dispositifs rigides : fermeture des serveurs en dehors des horaires de travail collectifs, extinction des locaux, voir suppression automatique des emails reçus hors temps de travail... Mais ces solutions sont loin d'être idéales selon Patrick Thiébart, avocat associé au sein du cabinet Jeantet. "Ce type de politique paraît totalement impensable pour les entreprises travaillant en continu ou à l'international". En plus d'être peu adaptées, ces solutions contournent le problème. "Pourquoi pénaliser tous les services et déresponsabiliser tous les salariés, alors que souvent seuls certains départements sont concernés ?" demande Patrick Thiébart. "Il faut aller à la source du problème, et identifier les départements en tension communicationnelle. Souvent, ceux qui envoient le plus d'emails sont ceux qui communiquent le moins".

Une utilisation apaisée des outils de communication : stop à "l'émailing compulsif"!

Selon Déborah David et Patrick Thiébart, les emails doivent être "désacralisés", en encourageant d'autres modes de communication. Il faudrait alors former et sensibiliser les "emailers compulsifs" qui contribuent à l'afflux de mails sur les messageries des salariés. "Il ne s'agit que de respecter le texte de l'article L. 4121-1 du code du travail concernant l'obligation de résultat", rappelle Patrick Thiébart, " puisque l'employeur est tenu d'élaborer des actions de prévention, d'information et de formation concernant les risques professionnels".

Pour Patrick Thiébart, "il faut donner du sens au travail en sachant se ménager des plages de déconnexion, notamment durant les réunions" (comme l'a notamment fait Orange dans son accord du 27 septembre 2016). "Limiter ou décocher l'option "répondre à tous" lorsque l'on envoie un email est également un bon moyen de limiter la surcharge des boîtes mails". Ces mesures contribueraient ainsi à créer une prise de conscience pour changer les habitudes dans l'entreprise.

En allant plus loin pour remédier au problème de la "surconnexion" des salariés, les deux avocats prêchent pour un rappel des règles de savoir-vivre, comme ne pas utiliser son smartphone lors d'un déjeuner professionnel ou utiliser des formules de politesses lors de l'envoi d'emails, même très courts.

"Aujourd'hui, l'utilisation accrue des outils informatiques fait oublier les règles de politesse. Le rappel de ces règles permettrait d'apaiser les relations au travail" souligne Déborah David.

Un bon exemple : extrait de la charte Solvay de février 2016 : "il est important de rappeler à chacun les bonnes pratiques dans l'usage de la messagerie électronique afin de concourir à une plus grande efficacité au travail et au respect de l'équilibre des temps de vie. Ne pas se laisser déborder par le caractère instantané et impersonnel de la messagerie, mais au contraire : gérer ses priorités. Se fixer des plages horaires pour répondre. Se déconnecter pour pouvoir consacrer la réflexion nécessaire au sujet de fond."

Une coopération entre RH et services techniques

Les deux avocats recommandent la création de comités ad hoc rassemblant responsables des ressources humaines et directeurs des systèmes d'information (DSI). "C'est la meilleure chose à faire", affirme Patrick Thiébart, "les informaticiens sauront, par exemple, prêter leur aide à leurs collègues des RH pour mettre en place des pop-up rappelant qu'au-delà d'une certaine heure, l'envoi de courriels peut attendre le lendemain. Et pour certains services, les responsables des services d'information pourraient se voir demander un bilan volumétrique régulier des courriels échangés en dehors des horaires de travail". Pour Déborah David, "ce bilan pourrait être mis en place par département, et même intégré au bilan social annuel".

Aux managers de donner l'exemple

Une fois couchés sur le papier, accords collectifs et chartes ne doivent pas rester lettres mortes. "Il faut mobiliser les managers de proximité pour diffuser les bonnes pratiques dans l'entreprise, et surtout donner l'exemple" soutient Patrick Thiébart. En pratique, les managers devraient donc soupeser la charge de travail donnée aux salariés, en tenant compte du temps qu'impliquent la lecture, le tri, la réponse aux mails ou l'alimentation d'un réseau social. "Une pyramide vertueuse doit se mettre en place dans les entreprises", poursuit Déborah David, "il peut être judicieux de donner des objectifs aux managers concernant la transmission de ces bonnes pratiques, via leurs fiches d'évaluation annuelle".

Nomination

Promotion et nomination au grade de Chevalier de l'ordre national de la Légion d'honneur

Alain Gautron, notre Secrétaire Général, a été promu et nommé Chevalier de l'ordre national de la Légion d'honneur par décret du Président de la République en date du 30 décembre 2016, nomination parue au Journal Officiel du 1^{er} janvier 2017.

Nos partenaires

