

## ANNEE NOIRE POUR LES SALAIRES MAIS ANNEE FASTE POUR LES DIVIDENDES



### EDITO

Comme le rappelle le journal Les Echos dans son article du 10 mars, « **la plupart des entreprises du CAC 40 ont augmenté leurs dividendes cette année** ». Il s'agit d'une « **année record** pour les versements de dividende aux actionnaires.

Ils devraient augmenter de 5,3 % en médiane, au titre de 2016 ». Plus 14% chez Michelin plus 31 % chez Renault mais aussi plus 10 % à la Société Générale et 7,7 milliards d'euros de bénéfice pour BNP Paribas, champion du CAC

40 en 2016 !

Et pendant ce temps-là, les salaires ne cessent de stagner ou pire de baisser ce qui inquiète notamment la Confédération Européenne des Syndicats. ([LM 08-2017 « L'Europe a besoin d'augmentations salariales »](#)) !

Et pendant ce temps-là, dans certains organismes de la Sécurité sociale, beaucoup de cadres ont du mal à obtenir une évolution de leur carrière et de leur salaire, et ce malgré le seuil des points de compétence par catégorie de 20 % (protocole de 2004) et les lettres de cadrage des Directions des organismes qui préconisent une attention particulière pour les agents n'ayant bénéficié d'aucun point de compétence depuis 5 ans et plus !

Le SNFOCOS revendique une augmentation générale des salaires, défend le service public et ses valeurs.

« **Revendiquer, proposer, résister et nous développer** » : [consultez la plateforme revendicative du SNFOCOS](#)



## SOMMAIRE

### Page 1

Année noire pour les salaires mais année faste pour les dividendes

### Page 2

Disparition

### Pages 2 et 3

Surveillance et protection des données : les salariés ont des droits à défendre

### Page 3

Soumission à commentaires de la 3<sup>ème</sup> partie de la plateforme revendicative du SNFOCOS

### Pages 3 et 4

Analyses et revendications prioritaires de FO :

Sécurité sociale

### Pages 4 à 6

La pression professionnelle

## DISPARITION

### Raymonde et Liliane

Comment disjoindre ces deux camarades qui ont pendant de nombreuses années assuré une part importante de l'intendance technique et politique de notre syndicat.

Elles nous ont quitté l'une et l'autre à dix jours d'intervalle en ce début d'année.

Le SNFOCOS adresse à la famille de Raymonde BOUILLOT et de Liliane CANTREL ses très sincères condoléances.

---

## SURVEILLANCE ET PROTECTION DES DONNEES : LES SALARIES ONT DES DROITS A DEFENDRE

[\(ARTICLE FO-HEBDO – Evelyne Salamero – 14 mars 2017\)](#)

Les outils numériques peuvent aussi être utilisés pour renforcer la surveillance du salarié et s'appropriier ses données personnelles. Ces questions pourraient même devenir les principales sources de contentieux à l'avenir dans les entreprises, selon l'avocate France Charruyer qui conseille aux syndicats de négocier pied à pied les chartes informatiques et des clauses dans les contrats de travail, pour éviter que les outils ne servent de laisse électronique. Il s'agit par exemple de garantir, entre autres, que le salarié n'utilise pas son propre smartphone ou tout autre outil numérique personnel pour accomplir ses tâches professionnelles.

Anca Boboc, sociologue chez Orange Labs, a confirmé : Il existe un rapport très fort entre une plus grande autonomie et une augmentation du contrôle de la part de l'employeur. Ce rapport est renforcé par le numérique.

**14 %**

C'est le taux de plaintes émanant du monde du travail que reçoit chaque année la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Pas moins de 14 % des 7 000 plaintes que la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) reçoit chaque année émanent du monde du travail. Si elles concernent essentiellement pour l'instant la vidéosurveillance, le droit d'accès au dossier personnel et la mise en place de dispositifs de biométrie sans autorisation, c'est la protection des données qui semble être au cœur des préoccupations des experts présents aux Matinales de FO.

### Face aux employeurs et aux géants d'internet

Sophie Vulli, de la CNIL, a fait état d'une mondialisation du traitement des données personnelles, avec un fort déséquilibre entre les droits des individus et le pouvoir des acteurs du numérique. Les GAFAM (acronyme des géants d'Internet, les américains Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft) se croient tout permis. La CNIL souligne donc la nécessité de s'appuyer sur le droit national, comme l'article 34 de la loi informatique et liberté de 1978, mais aussi sur le droit européen, avec un nouveau règlement qui entrera en vigueur en mai 2018.

La dématérialisation des tâches administratives entraîne le développement des techniques de profilage. Les données des salariés peuvent être réutilisées pour faire du profit par leur revente à des employeurs potentiels. Or la corrélation des données de connexion permet aussi de dresser un profil psychologique, a notamment alerté la représentante de la CNIL.

---

## SOUSSION A COMMENTAIRES DE LA 3EME PARTIE DE LA PLATEFORME REVENDICATIVE DU SNFOCOS

"**Défendre un management porteur de valeurs**", la dernière partie de soumission à commentaires de notre plateforme revendicative est mise en ligne :

<https://fr.surveymonkey.com/r/Partie3SNFOCOS>

Vous avez **jusqu'au 20 avril** pour nous apporter vos commentaires :

"**DEFENDRE UN MANAGEMENT PORTEUR DE VALEURS**" est le troisième et dernier thème de notre plateforme revendicative, il s'agit d'œuvrer notamment :

### **Pour un exercice en pleine responsabilité**

Le cadre est un salarié qui exerce des responsabilités particulières ou possède une expertise reconnue.

Il doit participer à l'élaboration des orientations de la direction puis les mettre en oeuvre.

Il doit être associé aux décisions et avoir une réelle autonomie dans son métier.

Le cadre doit pouvoir exercer son métier en pleine responsabilité.

### **Pour la restauration de la confiance et l'instauration d'un Management Humain**

Il faut rétablir les concours républicains.

Il faut favoriser la promotion sociale interne.

Les cadres de la sécurité sociale demeurent attachés aux principes fondamentaux de la sécurité sociale et ne peuvent accepter une vision purement économique et financière de la gestion de notre Institution.

Le management doit reposer principalement sur des valeurs humaines et non sur des reportings toujours plus pesants.

### **Pour une politique de formation ambitieuse**

Il faut développer une politique de formation ambitieuse pour faire face à ces nouveaux défis

---

## ANALYSES ET REVENDICATIONS PRIORITAIRES DE FORCE OUVRIERE

### SECURITE SOCIALE

*Réaffirmer le modèle français de la Sécurité Sociale issu du CNR (Conseil National de la Résistance).*

**Partir des besoins pour y affecter ensuite les moyens correspondants.**

Supprimer le principe des lois de financement de la Sécurité sociale ; sinon, elles doivent partir des besoins et non d'un objectif de dépenses

(supprimer l'ONDAM) et l'élaborer autour d'un véritable débat parlementaire dès le printemps en étroite collaboration avec les caisses nationales.

### **Réaffirmer son mode de financement par la cotisation.**

Supprimer le principe des exonérations de cotisations non-ciblées et revoir tous les dispositifs (y compris exemptions d'assiette) ; dans l'attente, compenser intégralement ces dispositifs.

Transformer la CSG en cotisation maladie pérenne.

Réviser la cotisation patronale : distinguer cotisation de responsabilité (risque AT/MP par exemple), assise sur les salaires, et cotisation de solidarité (risque maladie, famille, etc.), assise sur l'excédent brut d'exploitation.

### **Renforcer la gestion paritaire.**

Rééquilibrer les attributions entre directeur et conseil d'administration (caisses nationales et locales).

Redonner aux conseils de la branche Maladie le statut de conseil d'administration.

Redonner la responsabilité aux conseils d'administration de nommer leur directeur.

Revoir la participation des institutions aux conseils d'administration : retirer leur pouvoir délibératif et mettre en place une véritable garantie contre les situations de conflit d'intérêt.

### **Clarifier la vocation d'universalité de la Sécurité sociale.**

Financer les assurances universelles en créant un fonds spécifique par branche destiné à couvrir les dépenses relevant de la solidarité nationale, donc de l'État et de l'impôt.

### **Clarifier le contrôle sur la Sécurité sociale.**

Revoir l'équilibre des négociations entre l'État et les caisses nationales : supprimer le principe actuel des COG (Conventions d'Objectif et de Gestion), qui devrait notamment intégrer de véritables engagements de l'État et de l'impôt.

Prendre en compte les avis des Conseils d'administration locaux des caisses lors des négociations nationales.

Rendre à la Sécurité sociale sa responsabilité à l'égard de l'accès aux droits des assurés et des allocataires ; leur intérêt doit être au cœur de toute réforme. Rétablir des points d'accueil, le maillage départemental et concevoir le développement des outils numériques comme des services complémentaires, non pas substituables.

### **Revenir sur la réforme du contentieux de la Sécurité sociale.**

Renoncer à une fusion du contentieux général et du contentieux technique de la Sécurité sociale, aboutissant à une suppression des TASS (tribunaux des affaires de sécurité sociale), des TCI (tribunaux du contentieux de l'incapacité) et de la CNITAAT (Cour Nationale de l'Incapacité et de la Tarification de l'Assurance des Accidents du Travail).

### **Réaffirmer la prise en charge des risques sociaux.**

---

## **LA PRESSION PROFESSIONNELLE**

### **La pression managériale**

A priori, nous devrions être en relations bienveillantes au travail. Mais, il n'est pas rare que

cela puisse se passer mal en particulier pour le management.

On attend du manager :

- De relever des défis ;
- De toujours faire mieux ;
- De s'adapter, or s'adapter en permanence devient vite épuisant.

Au travail, nous vivons une course sans fin caractérisée par :

- Etre individuellement toujours plus autonome ou inventif mais simultanément être en permanence sous surveillance, sous contrôle ;
- Travailler avec des indicateurs, appliquer des procédures, des bonnes pratiques ;
- Etre en terreur de l'échec, mécanisme qui développe une attention focalisée sur les détails qui, du coup, prennent du temps et font s'enliser dans ses tâches tout en paralysant dans la prise de décision.

Ce système conduit à :

- Ne plus prendre de recul sur ce qui est essentiel dans la mission ;
- Ne plus déléguer ;
- Exiger la perfection pour soi-même.

La pression amène à s'auto-dévaloriser et, par ricochet, met en posture de « construire » de la concurrence, au lieu de fabriquer du dialogue entre collègues. On entre dans le paradoxe de la peur sans fondement réel : le syndrome de la précarité d'emploi.

Une pratique de management à la française, un peu spécifique, instaure le changement permanent, faisant perdre les repères et les acquis. Cette perte renvoie à des pertes - le plus souvent imaginaires mais finalement pouvant devenir réelles lorsque la confiance en soi s'émousse ou que l'adaptation au changement se distend - sur ses propres compétences, donc génère une instabilité.

Comme Taylor qui volontairement faisait éclater savoir et action (le savoir, c'est le pouvoir donc pour maintenir l'ouvrier à sa tâche maintenons-le dans l'ignorance), on fait aujourd'hui éclater le « savoir être compétent ».

Par exemple, le burn-out est un effondrement professionnel, mais aussi et même surtout un

effondrement de soi ... celui qui entend « tu nous as déçus ».

Aujourd'hui, le salarié souhaite faire son boulot, convenablement, avec conscience, avec compétences, donc avec stabilité. Il attend d'être reconnu pour son expertise, sa plus-value, ce qui implique de le mettre en situation bienveillante de réussite par une relative stabilité. Les collaborateurs, en tout premier lieu les managers, ne sont pas en besoin intrinsèque de changement permanent, qui plus est érigé en dogmatique fonctionnement d'entreprise ou institutionnel ... même au nom de la raison publique !

### **Relâcher la pression**

Cela présuppose d'accepter être sous pression, une pression trop forte ou trop durable. La première étape est ainsi de sortir du déni de réalité.

Pour cela, il faut rechercher les signes de connaissance de soi qui alertent :

- Dérégulation des fonctionnements métaboliques (sommeil, récupération, fatigue, poids, appétit ...)
- Santé plus ou moins défaillante avec des cas pouvant devenir lourds ;
- Relations qui se dégradent.

### **La pression qui stimule, le « bon stress », peut aisément atteindre négativement autrui et n'est jamais durablement bonne pour soi-même.**

Le travail, c'est 40 à 45 ans de sa vie qui ne peuvent pas devenir un marathon permanent. Sur une telle période, chacun a des moments de plus grande efficacité mais également de méforme : lisser la performance professionnelle comme si toutes choses étaient continuellement identiques constitue un leurre. Et leurre encore plus flagrant que de considérer tous les êtres comme identiquement capables dans leur résistance à la pression !

Autre dimension aidante ... la zone de confort. Trouver sa zone de confort implique de préserver et enrichir ce qui nous identifie, nous sécurise : pour l'essentiel, nos habitudes avec leurs aspects

matériels, et nos réseaux avec leurs aspects affectifs. Pour l'extrême majorité d'entre nous, ce serait clairement une erreur de croire qu'il est bénéfique de s'extraire continuellement de sa zone de confort, d'en changer tout le temps. Bien sûr, les effets sont encore pires lorsque ce déséquilibre est inattendu ou/et de source externe, ce qui pourtant constitue désormais le quotidien des cadres et directions locales.

Il convient cependant de n'être point perfectionniste : toute zone de confort contient par définition son espace et ses limites. Elle est ainsi susceptible de renvoyer à des manques, des frustrations ... et en appelle donc à un dosage - qui devrait être tout ce qu'il de plus personnel et choisi - entre contentements, quêtes et abandons.

Renoncer est difficile, mais nous gagnerions à prendre conscience - ou garder conscience pour les plus chanceux - de ce qui nous fonde.

On parle sans cesse de management adaptatif, mais nettement moins d'entreprise ou institution

humainement bienveillante. Pourtant, être bien dans son job ouvre les portes de la performance.

Si, en plus, vous entrevoyiez des perspectives professionnelles, cela voudrait dire que vous bénéficiez de reconnaissance et de respect ...

Je m'égare, patron ?

Je m'égare, pardon !

**Hervé Gringoz**

## AGENDA

**16 mars**

Commission Santé,  
Sécurité et  
conditions de travail

**21 mars**

CPP SNFOCOS  
Encadrement

CPP SNFOCOS

Retraités

**22 mars**

INC Recouvrement

**28 mars**

Délégation Régionale  
Ile de France  
SNFOCOS

**29 mars**

INC Branche  
Famille

## NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE



malakoff médéric

**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



**OCIRP**  
unis par excellence

**GRUPE AESIO**

SUIVEZ-NOUS  
SUR  
LES RESEAUX  
SOCIAUX



NOS PHOTOS  
SONT SUR  
[FLICKR](#)