



# La lettre de La Michodière

N°10-2018 – 15 mars 2018

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

## PROJET DE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE (CCN) DES AGENTS DE DIRECTION (ADD)

### PROPOSITIONS DU SNFOCOS

Le projet de texte proposé par l'Ucanss comporte des avancées, notamment en matière d'accompagnement à la mobilité ou d'intérim, mais comporte des propositions qui méritent d'être améliorées, par exemple sur le montant de l'indemnité de départ à la retraite ou l'accompagnement à la mobilité du conjoint, voire qui ne peuvent être acceptées, ce qui est le cas des articles, en partie ou en totalité, concernant la cessation de fonction et le licenciement.

Tout d'abord il est à souligner que l'article 1 mentionne le terme de "convention". Or il serait plus judicieux de parler d'accord mettant à jour l'actuelle convention, au risque de voir "tomber" les avenants à l'actuelle convention, signés précédemment. Par ailleurs, il serait préférable de reporter le titre 1 "relations collectives de travail" à la fin du texte, du fait de son aspect spécifique.

A cette occasion, il serait pertinent d'englober sous le terme "Agents de direction" les Agents comptables, même si, à cette fin, une évolution des textes législatifs et réglementaires devrait avoir lieu. En effet la dimension, depuis de nombreuses années, strictement "comptable" de ces personnels, même si elle est essentielle, n'est qu'une partie de la fonction, plus large, d'Agent de direction qu'ils mettent en œuvre au quotidien.

Dans l'article 4, il serait nécessaire de préciser que l'Ucanss, dès réception de la déclaration de la vacance de poste d'ADD, est chargée de sa publication à effet immédiat.

A la fin de l'alinéa 5 de l'article 9, il serait judicieux de préciser, certes qu'au cours du détachement l'ADD peut bénéficier d'un entretien de carrière, mais également à son issue, de façon à faciliter le retour de l'ADD dans l'Institution.

Il sera nécessaire de préciser le périmètre de la formation visée dans l'article 10, ainsi que son financement.

Dans l'article 11-1, nous supposons que les indemnités forfaitaires de mobilité sont éventuellement cumulatives, par exemple en cas de changement de Branche, de mobilité vers l'Ile de France etc...

Le dernier alinéa de l'article 11 ne devrait s'appliquer qu'à la condition que la mobilité concernée soit à l'initiative à l'origine, du salarié. En effet ce dernier ne peut pas se voir refuser la prime de mobilité alors même qu'il ne souhaiterait pas changer d'organisme, quand bien même il n'exercerait dans cet organisme depuis moins de 3 ans.

### SOMMAIRE

#### Pages 1 et 2 :

Propositions du SNFOCOS pour la CCN des ADD

#### Pages 2 et 3 :

Compte rendu de la RPN dédiée à la CCN des ADD du 13 mars

#### Page 4 :

Branche recouvrement  
Dernière minute :  
marché des véhicules

#### Pages 4 et 5 :

Groupe de travail relatif à la classification des employés et cadres  
réunion du 7 mars 2018 :  
le SNFOCOS attend l'été avec impatience !

#### Pages 6 et 7 :

Appel à la grève de la section fédérale FO des organismes sociaux

#### Page 8 :

Agenda et actualités

Dans l'article 11-4 il faudrait ramener le délai, lors duquel le conjoint salarié de l'Institution n'a pas trouvé de poste, de 2 ans à 1 an, ce qui serait cohérent avec la période d'1 an pendant laquelle sont remboursés les frais de double résidence mentionnés au 11-3.

Article 17 :

- au titre de la cohérence et du parallélisme des formes, il serait nécessaire, quitte à faire évoluer les textes législatifs et réglementaires, d'introduire la nécessité de ne pas voir une opposition des 2/3 du Conseil de l'organisme local, en cas de mise à la fin de fonction, par le Directeur d'une Caisse nationale, d'un Directeur ou Agent-comptable local.
- le salarié doit pouvoir faire entendre ses arguments avant même le déclenchement de l'article 17, auprès du Directeur de l'organisme national, et pouvoir se faire accompagner par une personne de son choix pour ce faire.
- alinéa 5: il faudrait introduire la notion de "proposition" par l'Organisme national faite à l'ADD d'intégrer ses effectifs au lieu d'une intégration imposée.
- le dernier alinéa doit être supprimé: en effet l'affirmation que le licenciement est de plein droit interdirait le versement d'indemnités complémentaires par le juge du travail du fait que ce licenciement ne pourrait être conçu comme étant sans cause réelle et sérieuse. Il faut laisser le juge éventuellement juger. Par ailleurs retirer cet alinéa n'interdirait bien évidemment pas le licenciement.

Dans l'article 18, il est impératif de retirer la mention "à l'exclusion des cas prévus à l'article 19" par la mention « à l'exclusion des cas relevant de la faute lourde ».

De plus, dans cet article 18 nous faisons la proposition de porter à 24 mois le maximum de l'indemnité conventionnelle de licenciement, calculée selon la même méthode.

L'article 19-2, dans son alinéa 4, devrait réserver le non maintien de la rémunération à la faute la plus importante, donc lourde, du fait qu'il est souvent difficile de déterminer, a priori, si la faute est simple ou grave, les décisions de justice souvent requalifient en faute simple, voire licenciement sans cause réelle et sérieuse, des causes de licenciement considérées par l'employeur comme relevant de la faute grave.

L'article 21 devrait donner droit au versement des primes, en l'occurrence de la prime variable et d'intéressement, au prorata du temps exercé dans l'organisme dans l'année N, si le départ a lieu avant le 1er Juillet de l'année N de départ à la retraite, et en totalité si le départ a lieu à partir du 1er Juillet de cette même année N. Le montant de l'indemnité de départ à la retraite devrait être porté à 6 mois, calculé selon la même méthode. Enfin, en application de la remarque avancée de manière liminaire, l'article 26 ne devrait pas mentionner le terme "convention" mais plutôt "avenant".



## RETOUR SUR LA RÉUNION PARITAIRE NATIONALE (RPN) CCN ADD DU 13 MARS 2018

La liste des propositions faites par le SNFOCOS (voir article précédent) a été déroulée lors de la dernière RPN du 13 mars.

Certaines propositions ont pu avoir un accueil favorable du côté de l'Ucanss, sans engagement toutefois avant toute décision du Comex de l'Ucanss, comme par exemple :

- Le fait de considérer, dans la terminologie, que le terme Agents de direction comprenne les Agents comptables, sauf, bien sûr, dans les domaines exclusifs des Agents comptables.
- L'Ucanss est d'accord pour veiller que les appels de candidature pour les postes d'ADD (autres que Directeurs et Agents comptables dont les appels de candidature sont diffusés directement par l'Ucanss) soient publiés rapidement après la déclaration, obligatoire, d'une vacance de poste.

- que, à la fin d'une période de détachement, un "entretien de carrière" puisse être effectué pour faciliter le retour de l'ADD dans l'Institution.
- évidemment les primes de mobilité sont cumulatives dans le cas de changement d'organisme entraînant un déménagement, de changement de Branche, d'une mobilité de la province vers l'Île de France, d'un organisme local vers un organisme national ou inversement.
- la prime de mobilité devrait être versée aux ADD qui ont exercé moins de 3 ans dans leur précédent organisme en cas de restructuration de réseau.
- mettre un délai d'1 an, à l'issue duquel un conjoint salarié d'un ADD, faisant une mobilité, puisse avoir une mission proposée par les Caisses nationales, délai alors en cohérence avec la période d'1 an pendant laquelle l'ADD en mobilité peut percevoir une indemnité de double résidence.
- rappel de la référence du texte précisant qu'un Directeur ou Agent comptable peut avoir un entretien, accompagné de la personne de son choix, avec le Directeur de la Caisse nationale avant le déclenchement de la procédure de cessation de fonction.
- le versement du salaire, pendant la procédure de licenciement, jusqu'à l'éventuel licenciement, dans une situation de faute au-delà de la faute simple, sans aller jusqu'à la faute lourde.
- le versement, de manière proratisée en fonction du nombre de mois passés en fonction dans l'année de départ à la retraite, de la part variable, à condition toutefois que ce nombre de mois ne soit pas trop réduit.

Des points restent encore en discussion concernant le contenu et le financement d'une formation, obligatoire ou fortement conseillée, devant être suivie régulièrement par les ADD, ou le montant des aides à la mobilité.

Par contre des refus, par l'Ucanss, ont porté sur les sujets suivants :

- revalorisation de l'indemnité de départ à la retraite.
- revalorisation de l'indemnité conventionnelle maximale de licenciement

L'argument avancé est qu'il n'y a pas de raison d'aller au-delà de ce qui existe pour les Employés et Cadres.

Cependant, bien évidemment, pour le SNFOCOS, c'est l'ensemble des catégories de personnels qui devrait bénéficier de ces revalorisations, et il n'y a par ailleurs aucune raison de considérer que pour les Employés et Cadres les choses sont intangibles...tout peut être amélioré pour toutes les catégories !

Par ailleurs, et c'est là un sujet majeur, l'Ucanss veut imposer une remise en cause du régime de licenciement des ADD, là aussi au prétexte qu'il est plus favorable que le droit commun.

Certes ce régime permet effectivement de voir versée l'indemnité conventionnelle de licenciement, quelle que soit la cause de celui-ci.

Mais il a été créé pour donner une garantie à une catégorie de personnel particulièrement exposée du fait de ses responsabilités propres et de sa proximité avec l'employeur (proximité pouvant être vécue de manière positive ou négative, potentiellement pour tout ADD).

Enfin, nous n'acceptons pas qu'un texte conventionnel mentionne qu'un licenciement est de plein droit, dès lors qu'un Directeur ou un Agent comptable refuserait l'intégration dans les effectifs d'une Caisse nationale, en cas de procédure de cessation de fonction.

Cette mention doit être retirée, sans que cela n'empêche d'ailleurs le licenciement en question, mais ce retrait autoriserait le versement, par décision du juge du travail, d'une indemnité complémentaire pour licenciement sans cause réelle et sérieuse...dans le cas contraire ce versement serait très difficile du fait même que le licenciement serait prévu dans le texte conventionnel.

Le SNFOCOS continuera à faire des propositions d'évolution des textes, et restera très vigilant pour ne pas voir nos textes conventionnels dégradés.

**Pascal SERVENT, secrétaire national chargé des Agents de direction**



## BRANCHE RECOUVREMENT

### DERNIÈRE MINUTE : MARCHÉ DES VÉHICULES

L'ACOSS vient de transmettre le document de support de l'INC Recouvrement du vendredi 16 mars prochain. La limitation des kilomètres professionnels à 15 000 est abandonnée... au profit d'une limitation à 5 000 kms !!!

En bref, l'ACOSS envisage de modifier le calcul de la participation financière en retenant 9 % du coût d'achat TTC majoré des dépenses de carburant utilisé à titre personnel.

Selon nos calculs rapides, à affiner :

- participation annuelle aujourd'hui = 1 645 euros
- participation fixe demain pour 0 km = 1 233 euros
- coût moyen du diesel au km aujourd'hui = 0,084 euros
- pour une participation financière équivalente à celle acquittée aujourd'hui, l'inspecteur pourra parcourir 4 904 kms ( $1\,233 + (4\,904 \times 0,084)$ ) = 1 645 euros
- s'il souhaite parcourir 15 000 kms personnels, il faudra qu'il débourse 2 493 euros ( $(1\,233 + (15\,000 \times 0,084))$ ) soit une majoration de plus de 50 % de la participation financière actuelle.

**Cette proposition est inacceptable ! A suivre dans la prochaine Lettre de la Michodière ...**

*Emmanuelle Lalande, secrétaire nationale en charge de la branche recouvrement et de la formation professionnelle*  
*Patrick Schuster, secrétaire de la CPP ACERC du SNFOCOS*



## GROUPE DE TRAVAIL RELATIF À LA CLASSIFICATION ET AU SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES

**3<sup>ème</sup> RÉUNION DU 7 MARS 2018**

**LE SNFOCOS ATTEND L'ÉTÉ AVEC IMPATIENCE !**

L'Ucanss, associée aux représentants des Caisses nationales, poursuit les discussions préliminaires sous la forme de groupes de travail. Étaient présentes la CGT, la CFDT et FO, -la CFTC et

la CGC n'étant plus représentatives pour négocier sur ces aspects concernant les employés et cadres- délégation au titre de la Fédération FEC-FO représentée par la Section fédérale et

le SNFOCOS.

Pour mémoire, nous sommes dans un cadre fixé par le Directeur de l'Ucanss : réunions de travail préparatoires à une négociation, limitées à deux axes :

- communication des informations nécessaires à l'ouverture d'une négociation
- analyse partagée et croisée sur la classification

Cette troisième réunion a permis d'avoir des éléments de comparaison de notre Classification des employés et cadres avec les classifications de différents secteurs professionnels : MSA, banques, Retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, Pôle emploi, Mutualité (UGEM), Assurances.

Nous aurions souhaité que les données du RSI soient également communiquées dans ce cadre.

La communication de ces données a pour objectif de permettre une comparaison des plages d'évolution salariale et de leur taux de recouvrement avec le niveau supérieur ainsi qu'une comparaison du nombre de coefficients de qualification et des catégories d'emplois dans les classifications des employés et cadres recensées.

Notre premier constat est que le nombre de niveaux de de classification des cadres est assez homogène, de 3 à 4 et donc inférieur à la Classification UCANSS (6), alors que pour les employés le nombre de niveaux varie de 3 à 7 (4 pour la Classification Ucanss dont 2 regroupent la grande majorité des effectifs des employés).

Le taux de recouvrement de la classification UCANSS des employés et cadres est très important, notamment pour l'encadrement dont celui-ci peut atteindre 83%.

Certaines classifications, celles du secteur bancaire et de la MSA par exemple, n'ont aucun recouvrement entre les plages d'évolution avec le niveau supérieur. Un exemple à suivre ?

Le plus souvent, les critères existants sont classants, 4 à 5 dans le secteur des banques par exemple, et parfois assortis d'une liste d'emplois repères, 17 emplois repères dans la Classification de la Mutualité.

La classification des Informaticiens du régime général apparaît comme spécifique à notre branche professionnelle puisqu'aucun secteur comparé n'en dispose.

Concernant les comparaisons entre les plages d'évolution salariale de chaque secteur, celle de la MSA est en très dessous de celle de l'UCANSS pour les employés alors que les niveaux de recrutement des Cadres sont plus élevés à la MSA pour les niveaux supérieurs au niveau 7 de la classification UCANSS...le même constat peut être fait par comparaison de la classification UCANSS avec la classification AGIRC-ARRCO

Ces données reflètent les dispositions générales de classification mais il peut exister des accords d'entreprise détaillant plus les critères classants ou les emplois rattachés à chaque niveau.

Ce type de comparaison de données avec le secteur tertiaire est certes intéressant mais ces éléments doivent être

étroitement corrélés aux niveaux de rémunération existants dans ces différents secteurs pour que l'on puisse en tirer des enseignements.

A titre d'exemple, si on compare les rémunérations moyennes 2015 de la MSA et de l'UCANSS (bilan social 2016), celles-ci sont favorables pour les employés de la classification UCANSS mais moins favorables pour les cadres de la classification UCANSS !

A contrario, le régime de la Mutualité est moins favorable que celui de l'UCANSS jusqu'au niveau 6 de la classification de l'UCANSS et au-delà les Cadres de la Mutualité sont mieux rémunérés que les niveaux 7 et supérieurs de la classification UCANSS.

Ces informations étant communiquées et partagées, et au-delà de l'enveloppe budgétaire restant à définir et communiquer par la tutelle, c'est l'avancée vers une véritable négociation qui constitue la demande de l'ensemble de la délégation SNFOCOS – FEC FO !

L'Employeur UCANSS a confirmé accepter d'enclencher sous 3-4 mois l'ouverture de cette négociation, la date du 3 juillet étant retenue.

Notre attente n'est pas autre et nous rappelons à l'UCANSS que la délégation FO a des propositions très concrètes pour négocier avec l'Employeur et ce pour les employés et pour les cadres !

La délégation FO, et le SNFOCOS en particulier pour l'Encadrement, prendra ses responsabilités et fera connaître à l'employeur ses propositions concrètes afin qu'une véritable négociation commence.

FO a communiqué en fin de séance les éléments suivants concernant sa position sur le nombre de grilles de classification :

- il pourrait être envisageable de remettre les personnels des Etablissements dans la grille de classification des employés et cadres
- concernant la grille des Informaticiens : il y aura un sentiment chez les Informaticiens de ne plus être reconnus en cas de disparition de cette grille et par ailleurs si c'était le cas, leur éventuel reclassement vers la grille des employés et cadres risquerait d'être compliqué
- nous souhaitons conserver la grille des ingénieurs conseils et des médecins salariés
- concernant la grille des employés et cadres : sont principalement opérationnels 2 niveaux pour les employés (premier niveau = N3 = qualification du CQP ?) et 5 niveaux pour les cadres : l'UCANSS peut-il avoir l'ambition et les moyens de modifier la classification de près de 50 000 agents ?

Nous continuons d'avancer au rythme de l'Employeur et au SNFOCOS, nous sommes prêts à négocier !

Prochaine échéance : Réunion paritaire nationale du 3 juillet.

**Christophe Rabot, membre de la délégation SNFOCOS**



## **APPEL À LA GRÈVE DE LA SECTION FÉDÉRALE FO DES ORGANISMES SOCIAUX**

### **LE 22 MARS 2018 TOUS EN GRÈVE POUR LA DÉFENSE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE POUR L'ARRÊT DES SUPPRESSIONS DE POSTES**

Le 26 septembre 2017, le Premier Ministre Edouard PHILIPPE, indiquait dans une lettre adressée à l'ensemble des ministres : « *Les objectifs ambitieux que nous nous sommes fixés en matière de réduction de la dépense publique impliquent de revoir profondément et durablement les missions de l'ensemble des acteurs publics que sont l'Etat, les opérateurs, les collectivités territoriales, les organismes de Sécurité Sociale.* »

Cette orientation se traduit d'ores et déjà très concrètement dans les organismes de Sécurité Sociale.

Après la COG 2018-2022 de l'Assurance Maladie qui prévoit la suppression de 8000 postes, c'est au tour du Directeur de la CNAF de déclarer le 22 février 2018 que : « *La COG Famille impliquera demain plus qu'hier des réductions d'emplois.* » Les COG des Branches Recouvrement et Vieillesse sont encore en discussion, mais compte tenu qu'elles s'inscrivent dans les orientations d'économies drastiques décidées par le gouvernement il faut s'attendre, là aussi, à des milliers de suppressions de postes.

Alors que les milliers de postes déjà supprimés sont responsables de la dégradation générale des conditions de travail du personnel, des restructurations, mutualisations, externalisations, des remises en cause des usages et acquis locaux..., il faudrait continuer dans cette voie destructrice !

#### **NON C'EST INACCEPTABLE !**

Les employés et cadres de Sécurité Sociale sont confrontés aux mêmes problèmes que les fonctionnaires à qui le gouvernement a annoncé un plan de 120 000 suppressions de postes.

Cette mesure va conduire à une détérioration du service public, comme elle conduit à la remise en cause du service rendu aux assurés et allocataires dans la Sécurité Sociale.

#### **LES MEMES CAUSES PRODUISENT LES MEMES EFFETS**

C'est pourquoi la Fédération FO des Organismes Sociaux appelle à la grève le 22 mars 2018, les salariés des organismes de Sécurité Sociale, aux côtés des Fédérations FO, CGT, Solidaires, CGC, CFTC, FSU, FAFP de la Fonction Publique.

#### **NOS REVENDICATIONS REJOignent CELLES DES FONCTIONNAIRES**

En effet, les dangers qui menacent la Convention Collective Nationale des Employés et Cadres sont identiques à ceux qui pèsent sur le statut des fonctionnaires comme sur celui des cheminots.

Il s'agit pour le gouvernement, de casser tous les droits et garanties contenus dans les Conventions Collectives et les statuts.

Avec les ordonnances MACRON, il est désormais possible que des accords locaux dérogent aux dispositions conventionnelles dans un certain nombre de domaines (13ème mois, mobilité, primes de fonctions, maintien de salaire pendant la maladie, jours de congés supplémentaires...).

Or, il faut savoir que le COMEX/UCANSS entend utiliser à plein ces ordonnances pour contourner notre Convention Collective Nationale qui représente un obstacle au démantèlement de la Sécurité Sociale.

De la même manière et pour les mêmes raisons, le gouvernement s'attaque aux Statuts des fonctionnaires et des cheminots.

Ainsi, le COMEX/UCANSS a refusé de répondre à la revendication des Fédérations FO et CGT qui demandaient qu'un dispositif soit mis en place pour permettre aux Fédérations syndicales de bloquer tout accord local remettant en cause la CCN.

D'ailleurs, la direction de la CNAM a montré la voie en convoquant, dès le 19 janvier 2018, les Délégués Syndicaux Centraux de la Caisse Nationale pour arrêter un calendrier et des thèmes de négociation.

Et cela intervient au moment où :

- La CNAM annonce la fusion de certaines DRSM (Directions Régionales du Service Médical),

- Le COMEX refuse la demande de négociation de la Fédération FO pour apporter toutes les garanties au personnel des UGECAM menacé par des restructurations d'envergure au prétexte : « *qu'un accord de branche ne pourrait pas répondre aux spécificités des situations locales* » !

- Le COMEX subordonne l'extension aux Praticiens Conseils des garanties conventionnelles dans le cadre des évolutions de réseaux à la négociation d'un accord local avec la CNAM, alors que cela relève d'un accord national et conventionnel avec l'UCANSS.

Tous ces faits ne sont pas le produit du hasard et s'inscrivent dans une offensive générale contre les droits et garanties de notre Convention Collective Nationale.

Avec la multiplication des accords locaux remettant en cause les dispositions conventionnelles, c'est au bout du compte la remise en cause de toute la Convention Collective Nationale.

**Or, notre CCN garantit les droits du personnel bien sûr, et représente aussi un obstacle au démantèlement de la Sécurité Sociale.**

**LE 22 MARS 2018 TOUS EN GRÈVE  
POUR LA DÉFENSE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
POUR L'ARRÊT DES SUPPRESSIONS DE POSTES  
POUR L'AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT**

***Nous vous rappelons qu'il faut bien déposer auprès de votre direction, un préavis de grève au plus tard le 16 mars 2018.***

## AGENDA

**16 mars :**

INC Recouvrement

**22 mars :**

Appel à la Grève

**26 mars :**

Négociation RSI

**27 mars :**

Délégation

Régionale d'Ile de

France SNFOCOS

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

Congrès du  
SNFOCOS à la  
Rochelle

## Résultats des élections des représentants au conseil à la CPAM de Seine et Marne le 6 mars 2018

Cadres : 1 poste

226 inscrits - 173 votants – Participation: 76,54 %

Liste commune FO/SNFOCOS : 61 voix

Liste CGT : 58 voix

Liste CFTD : 35 voix

17 votes blancs – 2 nuls

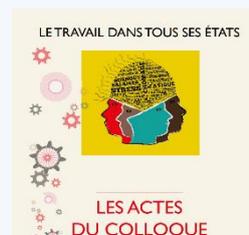
La liste FO / SNFOCOS a remporté (et conservé) le siège du représentant du personnel cadre au Conseil

## Actes du colloque « Le Travail dans tous ses états »

FO vient de mettre [en ligne](#) les actes du colloque « Le Travail dans tous ses états » qui a eu lieu le 22 juin 2017 au Conseil Economique Social et Environnemental autour de 3 tables rondes :

- Le travail dans une économie mondialisée et financiarisée,
- Le travail soumis aux évolutions technologiques,
- Le travail sous l'emprise du management moderne

[Vous les trouverez ici](#)



## NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR  
LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT  
SUR [FLICKR](#)

