



EDITO

RMPP / Classification

De mal en pis

Attendu depuis plusieurs mois, le taux d'évolution de la RMPP a enfin été notifié par la Direction de la Sécurité Sociale.

Annoncé comme devant être plus généreuse pour favoriser la négociation sur la classification des employés et cadres, elle n'est pas à la hauteur des enjeux ! Une fois de plus, la tutelle se moque du personnel et des organisations syndicales !

Le Régime général disposera pour la période à venir d'un taux directeur d'évolution de la RMPP réparti comme suit :

- 1,7% en 2019
- 1,8% en 2020
- 1,8% en 2021
- 1,8% en 2022

C'est déjà peu mais c'est encore moins lorsqu'il est précisé que, sur les 4 exercices, un total de **1,1 point de RMPP** est dégagé (soit l'équivalent de 80 millions d'euros) **pour financer ladite classification**.

80 millions ici et 11,6 millions pour la prime (qui n'a d'exceptionnelle que le peu de bénéficiaires potentiels qu'elle toucherait) ...alors même que sur la COG ce sont 93 millions d'euros qui ont été remontés par les caisses ! Autant le dire : c'est le personnel qui paye l'addition et qui autofinance les annonces inappropriées de la tutelle !

Ce n'est plus méprisant, c'est insultant !

Valeur du point bloquée ! Perspectives d'évolutions salariales bouchées ! Cette enveloppe ne suffira pas à offrir aux employés et encore moins aux cadres un niveau de rémunération satisfaisant ! Après la disparition de la GMP depuis le 1er janvier 2019, les cadres vont continuer d'être les victimes de la casse sociale organisée par la tutelle !

Dans ces conditions, que pouvons-nous attendre au niveau local si ce n'est des miettes, encore et toujours ? Quelles mesures salariales les salariés du régime général peuvent-ils espérer en 2019 dans ce contexte de restriction budgétaire perpétuelle ?

Le SNFOCOS ne peut pas se satisfaire de ces annonces et exige des mesures concrètes pour que le personnel bénéficie enfin d'une politique salariale digne !

Alain GAUTRON, Secrétaire Général

SOMMAIRE

Page 1 :
Edito RMPP & classification

Page 2-3 :
Prime « Macron » : réponse de l'UCANSS

Pages 4 :
Branche Famille : et si nous avions raison ?

Page 5 :
Branche Famille : courrier au directeur de la CNAF

Page 6 :
Agenda

Prime « Macron » Réponse de l'UCANSS : à vous de juger !



Monsieur Alain GAUTRON
Secrétaire général du Snfocos
2 rue de la Michodière
75002 PARIS

Paris, le - 4 MARS 2019

Objet : prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat

Monsieur le Secrétaire général,

Par courrier en date du 20 février 2019, vous avez interpellé l'Ucanss sur les conditions d'octroi de la prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat.

Il me paraît nécessaire de rappeler que la proposition de l'employeur vise à permettre d'attribuer une prime en faveur du pouvoir d'achat dans le cadre d'une enveloppe fermée, la prime devant être d'un montant jugé suffisamment significatif. Une prime de 257 euros bruts, soit 200 euros nets paraît être le montant en-dessous duquel cet objectif ne peut être atteint. Le montant de l'enveloppe fixée par les pouvoirs publics permet dès lors de financer une prime de 200 euros nets à 34000 salariés dont le coefficient développé est inférieur ou égal à 259 points, ce qui correspond à une rémunération de 26 670 euros bruts annuels à comparer avec le salaire moyen des employés en France qui est de 26 052 euros brut (source : Insee 2018). La proposition de l'employeur n'a pas eu pour principe d'exclure les cadres, le seuil ayant été fixé en fonction de l'enveloppe fermée.

Vous regrettez le fait que la prime exceptionnelle puisse être financée par un complément de 2 millions d'euros au-delà de l'enveloppe de 10 millions d'euros fixée par les pouvoirs publics, celui-ci grevant la Rmpp alors même que le taux n'est pas encore notifié.

Je vous confirme sur ce point, comme j'ai pu l'indiquer à toutes les organisations syndicales appelées à la négociation, qu'un ultime arbitrage des pouvoirs publics permet de mobiliser l'enveloppe de 11,6 millions d'euros consacrée au financement d'une éventuelle prime exceptionnelle sans que celle-ci ait un impact en Rmpp. Cette décision permet donc de neutraliser les effets que vous soulevez.

Par ailleurs, vous demandez la répartition du coût du financement de la prime pour les 34000 salariés éligibles à la prime entre celui de la prime versée et celui des cotisations et contributions sociales. Je vous précise que la proposition de l'employeur implique un coût total de la prime brute de 8,6 millions d'euros, le coût des cotisations et contributions employeur s'élevant à 3 millions d'euros.

A la question du nombre de salariés éligibles dans les caisses nationales à la prime telle que proposée par l'employeur, je vous précise qu'ils sont 1200 sur la base des effectifs arrêtés au 31 décembre 2018, derniers éléments connus de l'Ucanss.

Enfin, vous demandez le coût d'une prime au périmètre plus large. Par souci de transparence, je vous indique qu'une prime de 200 euros nets versée par exemple aux salariés jusqu'au coefficient 284 points qui est le coefficient inférieur au début de plage du niveau 5B coûterait 17,3 millions d'euros, soit 49% de plus que la proposition de l'employeur.

J'appelle votre attention sur le fait que les hypothèses que vous souhaitez voir évaluées (coût de l'éligibilité à la prime des salariés 5A, 5B et 6) emportent l'éligibilité de la prime de salariés jusqu'au niveau 9 compte tenu du chevauchement des niveaux de qualification. L'option d'intégrer tous les salariés jusqu'au coefficient maximum du niveau 5A par exemple implique de retenir le coefficient 432 points, soit un coefficient supérieur au coefficient minimum du niveau 9 qui est de 430 points.

Croyez bien que l'ensemble des paramètres a été étudié de telle sorte que l'enveloppe exceptionnelle consacrée au financement de la prime et neutralisée en Rmpp puisse être utilisée.

Je vous prie de bien vouloir croire, Monsieur le Secrétaire général, à l'assurance de ma considération.

Raynal LE MAY
Directeur



Nous prenons acte de cette réponse aussi contrainte que peut l'être l'enveloppe budgétaire allouée par la tutelle à l'UCANSS pour verser la fameuse prime « Macron » qui n'en est d'ailleurs pas une puisqu'elle ne répond pas aux mêmes critères.

« Un montant jugé suffisamment significatif » : à chacun des 34.000 salariés qui percevront cette prime de juger. Les quelques 100.000 autres laissés de côtés se contenteront d'un simple « merci à tous » comme celui envoyé par le Ministère dans un courrier aux CAF après leur mobilisation des dernières semaines pour assurer le paiement de la prime d'activité.

Enfin, dire que « la proposition de l'employeur n'a pas eu pour principe d'exclure les cadres » est tout de même un peu fort puisque seule cette catégorie de salariés est totalement exclue du dispositif !

Cette lettre arrivant en même temps que la notification de la RMPP qui ne donne pas les moyens de l'ambitieuse réforme de la classification engagée par l'UCANSS, nous pouvons d'ores et déjà affirmer que cette négociation est bien mal engagée. Nous le redisons, **ce ne sont pas les salariés qui paieront une nouvelle classification qui n'arrange que l'employeur !**

Eric GAUTRON - Secrétaire National en charge de la Communication et de la Syndicalisation, de l'Encadrement et de la Prévoyance

Et si nous avons raison ?



Dans son document de présentation de la COG 2018-2022, la CNAF indiquait qu'elle supprimerait 2100 ETP, dont 1700 CDI sur la période.

Dans sa déclaration préalable ([voir LM 31-2028 du 20 septembre 2018](#)), le SNFOCOS avait condamné « 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. »

Moins de 6 mois plus tard, le principe de réalité est venu rattraper la branche Famille et l'Etat à travers l'annonce de 140 recrutements « autorisés pour permettre aux Caisses d'absorber dans de meilleures conditions le surcroît d'activité ». Si certains veulent y voir une victoire venant gratifier les mobilisations relayées par les médias, ce ne peut être qu'une **victoire à la Pyrrhus qui arrive avec plus de 2 mois de retard si nous ne prenons en compte que la seule surcharge de travail induite par la réforme à la hussarde de la prime d'activité !**

Les contours de ce pis-aller doivent toutefois être questionnés :

- L'annonce intervient-elle dans le cadre de la clause de revoyure contenue dans la COG ?
- Quelle sera la clé de répartition entre organismes ?
- Dans quelles conditions ces recrutements vont-ils intervenir ? La COG parlant d'ETP, doit-on comprendre qu'il s'agit du recrutement de 140 ETP ou de 140 salariés, et le cas échéant à temps complet ou à temps partiel ? A quel niveau de rémunération ?
- Pourquoi avoir attendu l'asphyxie des personnels de la branche famille ? Après avoir occasionné la désorganisation de nombreuses caisses (fermetures d'accueil, blocage des mails des allocataires, priorité donnée au traitement des demandes nouvelles au détriment des autres dossiers, recours aux heures supplémentaires...), cette « autorisation » ne vient résoudre qu'une partie des maux générés par les COG (échues et en cours) et la prime d'activité !

Sans attendre la tenue de l'INC Famille (prévue le 26 avril après midi), le SNFOCOS demande des réponses écrites à la CNAF !

Le comble de l'ironie est toutefois atteint avec les mots de Madame BUZYN, notre ministre de tutelle, dans son courrier aux directeurs des CAF. En effet, elle y explique que les difficultés liées au pouvoir d'achat concernent également le personnel de la branche famille, lequel n'a pas ménagé ses efforts pour contribuer au succès de la prime d'activité revalorisée. Et d'ajouter que « c'est pour ces raisons que le Gouvernement a décidé d'autoriser le versement d'une prime exceptionnelle en ce début d'année. » Quelle preuve de déconnexion de la tutelle qui oublie de dire que la prime exceptionnelle n'est pas à la hauteur des attentes et de l'investissement, tant du personnel de la branche famille que des autres branches !

Encore une fois, la sécu est malmenée, oubliée et sacrifiée ! A nous de nous mobiliser pour la défendre et pour nous défendre, ensemble le 19 mars prochain !

M. Chafik EL AOUGRI - Secrétaire National du SNFOCOS en charge de la branche maladie, de la formation professionnelle et de l'assurance santé complémentaire



Branche FAMILLE

Courrier au directeur de la CNAF

A l'attention de M. MAZAURIC, Directeur

Paris le 05 mars 2019

OBJET : Autorisation de recrutements dans la branche Famille

Monsieur le Directeur,

Après 2 mois de mobilisation du personnel et des organisations syndicales, le gouvernement a annoncé vendredi 1^{er} mars 2019 que 140 recrutements en CDI "sont autorisés pour permettre aux Caisses d'absorber dans de meilleures conditions le surcroît d'activité" lié à l'élargissement des conditions d'accès à la prime d'activité. **Un fait du prince succède donc à un autre.**

Pour le SNFOCOS, outre la tardiveté de cette annonce, ses contours et le contexte dans lequel elle intervient nous conduisent à vous solliciter sans attendre l'INC Famille prévue le 26 avril prochain.

Nous vous demandons des réponses écrites aux diverses questions que cette annonce suscite :

- L'annonce intervient-elle dans le cadre de la clause de revoyure contenue dans la COG ?
- Quelle sera la clé de répartition entre organismes ?
- Dans quelles conditions ces recrutements vont-ils intervenir ? La COG parlant d'ETP, doit-on comprendre qu'il s'agit du recrutement de 140 ETP ou de 140 salariés, et le cas échéant à temps complet ou à temps partiel ? A quel niveau de rémunération ?
- Pourquoi avoir attendu l'asphyxie des personnels de la branche famille ? Après avoir occasionné la désorganisation de nombreuses caisses (fermetures d'accueil, blocage des mails des allocataires, priorité donnée au traitement des demandes nouvelles au détriment des autres dossiers, recours aux heures supplémentaires...), cette « autorisation » ne vient résoudre qu'une partie des maux générés par les COG (échues et en cours) et la prime d'activité !

Nous réitérons en outre nos questions posées lors de l'INC du 18 septembre 2018 :

- dans un tel contexte, que devient la COG Famille ? Est-il prévu de la faire évoluer dans le cadre de la clause de revoyure ? Si oui, à quelle échéance ?
- 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 ?

Vous remerciant de l'attention que vous voudrez bien apporter à nos demandes, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération.

Le Secrétaire Général

Alain GAUTRON

AGENDA

7 mars 2019 :

Bureau
National du
SNFOCOS

11 mars 2019 :

Délégation
Régionale d'Ile
de France

12 mars 2019 :

RPN
Conséquences
des
ordonnances
de réforme du
code du travail

CPP Retraités

14 mars 2019 :

CPP
Encadrement

19 mars 2019 :

RPN
Classification
des employés
et des cadres

3 avril 2019 :

Bureau
National du
SNFOCOS

3 et 4 avril

2019 :

Commission
Exécutive du
SNFOCOS à
Paris

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX

