



Syndicat National  
Force Ouvrière  
des **Cadres** des  
**Organismes Sociaux**

# La lettre de La Michodière

N°03-2022 – 20 janvier 2022

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



**EDITO**

## LA VACHE MAIGRE

Ce n'est pas le clap de fin mais c'est tout comme !

Même si une nouvelle réunion est prévue nous savons d'ores et déjà que cette année encore il n'y aura aucune augmentation générale des salaires à la Sécu.

Peu importe le contexte inflationniste bien connu des pouvoirs publics, peu importe que cette inflation soit de 3% en 2021, 4% certainement en 2022 sans compter qu'en 10 ans nous avons déjà pris 10 points.

Mais nos salaires eux... pendant ce temps la seule mesure proposée par les pouvoirs publics est une enveloppe dédiée aux plus bas salaires de la Sécu. Voilà où nous a amené cette politique de la vache maigre depuis des années : aujourd'hui des salariés de la Sécu gagnent moins que le SMIC et il faut leur donner des points pour rattraper à minima ce seuil.

Et on ose nous dire qu'il y a une politique salariale à la Sécu !

Voilà bien le minimum que les pouvoirs publics pouvaient faire pour ces salariés !

Quant aux autres il n'y aura rien, ni pour les employés, ni pour les cadres, ni pour les praticiens conseils, ni pour les agents de direction.

Du coup l'employeur cherche à recycler quelques bonnes mesurètes qui avaient été inscrites dans le projet de classification comme le re-plafonnement ou des saupoudrages de primes comme il en a maintenant l'habitude.

## SOMMAIRE

**Page 1 : Edito du SG :**

La vache maigre

**Page 2 : Négociation salariale : (dés)illusions ?**

**Page 3 : RPN salaires du 18 janvier 2022**

Déclaration préalable du SNFOCOS

**Page 4 : Le SNFOCOS dans les groupes de protection sociale**

AG Klésia

**Page 5 : Mobilisation**

Journée de mobilisation interprofessionnelle le 27 janvier 2022 pour les salaires et l'emploi

**Page 6 : Observatoire interrégional des emplois Grand Est et Bourgogne Franche-Comté**

Circulez y'a rien à voir !

**Page 7 : CAF de Paris**

Motion du CA de la CAF de Paris

**Page 8 : Droit Syndical**

Discrimination : La Cour de Cassation apporte des précisions

**Page 9 :**

Résultats élections

Agenda

*Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS*



## NÉGOCIATION SALARIALE : (DÉS)ILLUSIONS ?

Le 18 janvier 2022 fut à la fois une 2<sup>e</sup> journée de mobilisation en 1 mois pour réclamer une revalorisation de la valeur du point (à l'appel unanime des organisations syndicales représentatives à la Sécu) et une journée de « négociation » salariale à l'UCANSS.

A l'unisson, les organisations syndicales sont intervenues en début de séance pour rappeler à l'employeur les messages et revendications visant à obtenir une revalorisation immédiate et significative de la valeur du point, demande qui s'inscrit comme étant d'une particulière légitimité dans le contexte inflationniste que connaît notre pays. Malheureusement, le directeur de l'UCANSS est resté intangible, dans son rôle de porte-parole (et de porteur de mandat comme il l'a rappelé à plusieurs reprises) du COMEX en apportant ces éléments de réponses :

- Le contexte inflationniste est connu de tous, y compris des pouvoirs publics qui ont décidé de ne pas revaloriser le point d'indice de la Fonction publique. Dans ce prolongement, il ne peut pas en être autrement à la Sécu.
- Pour autant, le COMEX souhaitait obtenir des moyens complémentaires et a discuté avec la tutelle pour obtenir une RMPP complémentaire, en s'inspirant de ce qui avait été fait par l'Etat pour les fonctionnaires de catégorie C. Le COMEX se félicite et se satisfait d'avoir obtenu une RMPP complémentaire de 0,38
- Pour autant, cette enveloppe est associée à une contrainte car elle est fléchée avec 0,25 au profit des bas salaires (que le COMEX place à 1,15 Smic), 0,1 pour la prime de mobilité à iso niveau et 0,03 pour les formateurs occasionnels
- Ces deux derniers dispositifs n'avaient pas soulevé d'opposition lors de la négociation de la classification mais répondent à une attente au niveau des organismes, ce pourquoi le COMEX a souhaité les porter de nouveau. Si les organisations syndicales ne

veulent pas en débattre lors de cette échéance de négociation, il est possible d'en parler lors de prochaines négociations (il y aura une négociation sur la formation professionnelle en 2022, elle permettrait d'évoquer la prime pour les formateurs occasionnels), mais sans pouvoir négocier le montant de l'enveloppe ni un fléchage différent.

- En matière de classification, l'obligation légale prévoit un cycle quinquennal. Il est inenvisageable d'ouvrir une nouvelle négociation en 2022 car aucune enveloppe n'a été négociée avec la tutelle, c'est une année marquée par des échéances politiques et le thème de la classification devrait être inclus dans la négociation des COG, laquelle négociation ne devrait aboutir que mi 2023.
- Au bout du compte, le COMEX propose des mesures favorables au personnel avec une enveloppe de 20ME. L'alternative aurait été de ne rien faire et il est malvenu de la part des organisations syndicales de dire qu'il n'y a ni moyen financier ni volonté de l'employeur de reconnaître l'investissement du personnel.

Quand l'UCANSS se fait interpellé sur l'absence de mesures profitant à l'ensemble du personnel, le Directeur de l'UCANSS explique que tous les salariés, aussi bien les employés et cadres, que les praticiens conseils et les agents de direction, seraient concernés par la mesure de replafonnement. Pourtant, ce n'est qu'une mesure d'affichage car elle ne donne aucune garantie aux salariés qu'ils percevront des pas de compétences, même pour ceux qui sont au plafond actuel (ou en sont proches).

**En fait, pour le SNFOCOS, cette négociation salariale laisse le même goût amer que la négociation sur la classification : elle combine mépris de l'encadrement et promesses illusoires.**

*Chafik EL AOUGRI, Secrétaire National du SNFOCOS en charge des affaires juridiques, de la formation professionnelle et de l'assurance santé complémentaire*



## RPN SALAIRES DU 18 JANVIER 2022

### DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

Monsieur le Directeur,

Le SNFOCOS a pris connaissance du document de travail présentant les propositions du COMEX.

Nous vous le disons d'emblée : le COMEX est loin du compte !

Ce que nous constatons amèrement c'est que le COMEX reste sourd aux attentes des organisations syndicales et du personnel, et essaie de contourner le droit d'opposition porté par Force Ouvrière et la CGT sur le projet de nouvelle classification.

Nous vous rappelons donc nos positions et revendications :

① Nous revendiquons la revalorisation générale de la valeur du point pour augmenter significativement l'ensemble des salaires et non pas comme le veut le dogme du COMEX laisser l'ensemble de la RMPP à la main des mesures individuelles dans les organismes.

② Nous rappelons notre opposition à la politique des primes qui viennent saupoudrer soit ponctuellement les salaires, soit des professions particulières, soit des projets, bref toutes les idées sont désormais bonnes pour individualiser les salaires par des primes.

③ Nous dénonçons le recyclage des mesures inscrites dans l'accord de classification et qui n'ont rien à faire dans cette négociation salariale annuelle.

En résumé, nous réclamons des mesures pérennes et générales là où vous nous proposez de :

- pérenniser l'individualisation,
- développer le tassement des salaires,
- valider des mesures que nous avons rejeté lors de la négociation relative à la classification,

- bercer d'illusions une frange du personnel en lui accordant un relèvement illusoire des plafonds, sans garantir qu'ils seraient pour autant bénéficiaires de mesures salariales. La plupart des salariés concernés sont en effet en fin de carrière de sorte qu'il est très incertain que leurs organismes leur attribuent des mesures salariales avant le départ en retraite).

**Nous le réitérons : la question du pouvoir d'achat concerne tout le personnel et la seule réponse entendable est d'accorder une mesure générale et pérenne, à savoir une revalorisation significative de la valeur du point.**

Si vous souhaitez discuter :

- de l'introduction de primes de mobilité,
  - de la création de primes pour les formateurs occasionnels (on aurait aimé vous entendre aussi sur la prise en charge de la cotisation ordinale),
  - ainsi que du relèvement des plafonds sur les trois catégories Employés & cadres, PC et ADD,
- ➔ il vous suffit de rouvrir une négociation relative à une réforme de la classification avec des moyens à la hauteur des exigences et ambitions du personnel dans son ensemble et ce pour chacune des trois catégories, cette RPN n'étant pas le lieu de telles discussions.

*La délégation du SNFOCOS :*

*Eric Gautron, Secrétaire Général,  
Chafik El Aougri, Secrétaire National en charge  
des Affaires Juridiques*

*Pascal Servent, Secrétaire National en charge  
des Agents de Direction*

*Hélène Azoury, Secrétaire Nationale en charge  
des Praticiens Conseils*



# LE SNFOCOS DANS LES GROUPES DE PROTECTION SOCIALE

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE KLÉSIA

Cette semaine s'est tenue l'assemblée générale du syndicat SNFOCOS du groupe de protection sociale Klésia. Encore en visio-conférence ce rendez-vous a été malgré tout l'occasion pour les syndiqués SNFOCOS du groupe de renouveler leur bureau et d'échanger sur les problématiques de l'entreprise et plus largement sur les groupes de protection sociale.

L'occasion a été pour moi, dans cette nouvelle mandature, de me présenter aux camarades et de leur rappeler, notamment aux nouveaux syndiqués, les champs de syndicalisation du SNFOCOS à savoir tous les cadres, du cadre technique jusqu'au cadre dirigeant, dans les organismes de Sécurité sociale comme dans les groupes de protection sociale.

Les échanges sur l'actualité nous ont d'ailleurs permis de voir les nombreux sujets qui font le pont entre l'assurance maladie obligatoire et complémentaire.

Premier de ces sujets bien sûr le rapport du HCAAM avec le scénario de « Grande Sécu » sur lequel le SNFOCOS s'est beaucoup exprimé ainsi que notre confédération Force Ouvrière avec qui nous œuvrons pour défendre notre modèle de Sécurité sociale basé sur ses deux piliers, obligatoire et complémentaire.

Notre place d'ailleurs au CTIP (Centre Technique des Institutions de Prévoyance) nous permet de faire le lien étroit entre les deux piliers et de défendre nos positions.

J'ai eu aussi l'opportunité de rappeler notre fort attachement au paritarisme et la place que FO, et le SNFOCOS, tiennent au sein de la gouvernance des grands groupes paritaires de protection sociale.

Autres sujets évoqués : la retraite universelle dont on sait qu'elle reviendra et qu'elle se prépare déjà avec toutes ses conséquences sur les groupes de protection sociale ainsi que le recouvrement qui devrait revenir aux URSSAF et pour lequel Klésia est largement en avance de phase.

Le SNFOCOS démontre encore sa force en sachant conjuguer nos actions à la fois à la Sécurité sociale et dans nos groupes paritaires de protection sociale.

J'en appelle à tous les cadres de ces organismes pour qu'ils nous rejoignent pour débattre de ces sujets, défendre les cadres dans ces institutions et porter des revendications, mais aussi défendre notre modèle de Sécurité sociale obligatoire et complémentaire et notre système de prévoyance dont le SNFOCOS est le fer de lance comme en témoigne notre récent accord sur les aidants familiaux.

*Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS*



## MOBILISATION

JOURNÉE DE MOBILISATION INTERPROFESSIONNELLE  
LE 27 JANVIER 2022 POUR LES SALAIRES ET L'EMPLOI

# TOUS MOBILISÉS POUR NOS SALAIRES

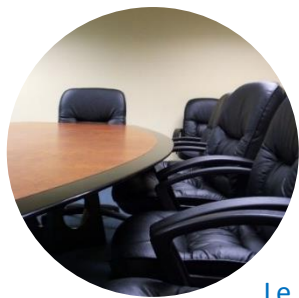
Face aux augmentations des prix des produits de première nécessité, de l'énergie comme de l'alimentation et du coût de la vie, seuls les salaires, les pensions et les aides et allocations continuent de stagner ou de baisser au regard de l'inflation.

- ➔ Pour l'augmentation des salaires, du point d'indice et du SMIC,
- ➔ Pour une revalorisation des retraites,
- ➔ Pour l'abrogation de la réforme de l'Assurance chômage,
- ➔ Pour défendre nos emplois et conditions de travail.

*Mobilisation  
interprofessionnelle*

AVEC **FO** JEUDI  
27  
JANVIER

[Voir le communiqué intersyndical publié dans la LM 01-2022](#)



# OBSERVATOIRE INTERRÉGIONAL DES EMPLOIS GRAND EST ET BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

## CIRCULEZ Y'A RIEN À VOIR !

Le 14 décembre dernier, à l'invitation du Directeur de l'UCANSS, le SNFOCOS a participé à la dernière réunion de l'Observatoire des emplois pour les régions Grand Est et Bourgogne Franche-Comté.

Que retenir de ce moment de grâce ?

- Le taux de RMPP 2022 est annoncé à 1.88%. Non, vous ne rêvez pas !

Quelle évolution spectaculaire si l'on se souvient qu'entre 2016 et 2020, ce taux a été en moyenne de ... 1.50%. N'en jetez plus.

La bonne nouvelle (et le SNFOCOS s'en félicite) est que ce « bonus » servira à revaloriser les bas salaires. Comment ? Teasing de M. le Directeur de l'UCANSS qui formulera des propositions détaillées en janvier 2022.

- 30% des effectifs bénéficient de pas de points compétences
- 10% de ces bénéficiaires (soit 3% des effectifs tout de même !) bénéficient de pas supérieurs aux minimums conventionnels.

N'en jetez plus ! Que restera-t-il pour les années à venir ? Et que dire de la situation des salariés des UGECAM qui, sans justification (si ce n'est celle inavouée de les voir disparaître), sont toujours moins bien servis que leurs collègues des autres organismes.

- La valeur du point n'augmentera pas parce que M. le ministre de la Fonction Publique refuse de faire évoluer la valeur du point d'indice, notamment pour la FP hospitalière.

Ainsi donc, voici l'UCANSS victime d'une décision politique ! Que les salariés de la Sécurité sociale soient rassurés car comme l'a rappelé M. LE MAY :

« La sécu n'est pas l'hôpital mais la décision s'impose à elle ».

Circulez, y'a rien à voir (en tout cas, pas de convictions pour défendre l'investissement des salariés de la Sécu, pourtant tant vanté) !

- 7000 salariés de la Sécu exerçant en ARS ? Et alors ? Non seulement l'UCANSS ne les connaît pas mais elle leur a sciemment tourné le dos.

Pour seule explication sur l'absence d'informations et de données relatives aux 7 000 salariés concernés, M. le Directeur de l'UCANSS aura eu cette phrase magique : « Cela ne revient pas pour les ARS ».

Peut-être tenons-nous là le prochain sujet pour la dissertation de Protection Sociale au concours d'entrée de l'EN3S : « cela ne revient pas des ARS », « vous avez 4 heures ».

- 6% des salariés ont bénéficié d'une évolution de leurs parcours professionnels en 2020 (c'est Byzance)
- 3% d'entre eux n'ont eu aucune évolution (ni points, ni parcours) depuis 2016
- 80% des cadres recrutés aujourd'hui le sont avec des points de compétences car les coefficients d'embauche ne sont pas « attractifs » (et que dire des plus bas niveaux si proches du SMIC)
- Au fil des années, nous avons perdu des dizaines de milliers d'emplois (dans la sphère publique, quel secteur a-t-il consenti autant d'efforts et connu autant de mutations que la Sécurité sociale ?)
- Pour 70% des bénéficiaires de mesures individuelles, les critères d'attribution ne sont ni clairs, ni justes et ni équitables

Mais comme de bien entendu, tout ceci ne serait plus qu'un lointain souvenir si quelques organisations syndicales (en tête desquelles le SNFOCOS) n'avaient pas actionné leur droit d'opposition au dernier projet de « classification » ...

*José Robinot, ARS Grand Est, Délégué Régional du SNFOCOS*



## CAF DE PARIS

### MOTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CAF DE PARIS

Réunis en Conseil d'administration, les administrateurs de la Caisse d'Allocations Familiales de Paris souhaitent porter à l'attention de la Présidente du Conseil d'Administration de la CNAF et du Directeur Général de la CNAF leurs positions sur plusieurs sujets qui auront une grande importance dans le cadre de la prochaine Convention d'Objectifs et de Gestion.

Concernant le Plan Rebond Petite Enfance, celui-ci a permis aux collectivités et aux gestionnaires de pouvoir traverser une crise sanitaire sans précédent. Un aménagement leur permettant de pouvoir bénéficier de ces mesures en 2022 permettrait de continuer à développer pleinement cette nouvelle offre de garde collective et de répondre à l'objectif de création de 30 000 places de la Convention d'Objectifs et de Gestion 2018- 2022.

La Caisse d'Allocations Familiales de Paris a été fortement mobilisée pour répondre aux besoins des Parisiens dans ce contexte inédit et imprévu associant crise sanitaire, instabilités informatiques liées aux évolutions de la réforme logement et de la connexion à la personne.

Tous les salariés de la Caf ont été présents pour les familles et les partenaires en offrant un service de proximité et réactifs malgré les contraintes de gestion pesant fortement sur eux. Nous tenons ici à saluer leur travail.

Cette situation devra être prise en compte lors de la négociation de la future Convention d'Objectifs et de Gestion 2023-2027.

Nous tenons à vous alerter du risque d'aller vers de nouvelles ambitions pour la Branche Famille tout en maintenant les objectifs de réduction des effectifs et des dépenses de fonctionnement. Nous rappelons que depuis 2018, 65 postes ont déjà été rendus et que l'effort doit encore se poursuivre en 2022(avec 32 postes supplémentaires) en dépit des conséquences sur la charge de travail augmentant un risque de dégradation sensible de la qualité du service. Cette baisse des moyens est incohérente avec les enjeux d'amélioration de la relation de service public et doit donc cesser.

Les évolutions informatiques prévues permettant de réduire les charges sur les salariés ne sont pas au rendez-vous. Les charges de la Caf de Paris, comme celles des autres caf, augmentent sur l'ensemble des services. La numérisation qui devient la norme est un bon outil pour qui sait le maîtriser. C'est un problème majeur pour les populations les plus précaires ce qui entraîne des demandes de rendez-vous croissantes. D'autant plus que le nombre d'allocataires parisiens ne cesse de croître : 410 000 en 2019 à 434 237 en mai 2021.

Pour exemple, dans le cadre des Commissions de Recours Amiable, en lien avec la loi ESSOC instaurant le droit à rectification, les demandes de remises d'indus se sont fortement multipliées, créant une augmentation de charge pour les services contentieux.

Tous les salariés sont fortement impactés. Les heures supplémentaires qu'ils accumulent ont des effets déplorables sur leur vie personnelle.

C'est sur ce contexte que nous souhaitons vous alerter : la Branche Famille doit continuer à être aux côtés des familles et des partenaires mais elle doit être aidée pour répondre au mieux à ses ambitions.

Yves DEVAUX, Président du Conseil d'Administration, Mandaté par le Conseil d'Administration

#### **Positions FO défendues lors de ce CA**

**Budget commun de gestion : 6 contre  
2 FO – 2 CGT – 2 CFDT**

**Budget commission d'action sociale : 4 contre  
2 FO – 2 CGT**



## DROIT SYNDICAL

### DISCRIMINATION : LA COUR DE CASSATION APPORTE DES PRÉCISIONS

#### ARTICLE SECTEUR JURIDIQUE FO DU 17 JANVIER 2022

Le principe de non-discrimination, vis-à-vis des organisations syndicales, renvoie à l'interdiction qui est faite à l'employeur d'user de moyens quelconques de pression en faveur, ou à l'encontre d'une organisation syndicale (art L 2141-7 du code du travail). L'idée est, qu'au même titre que les salariés sont protégés individuellement contre des faits discriminatoires, les organisations syndicales doivent, elles aussi, sur un plan collectif, bénéficier d'une telle protection.

Dès lors en effet qu'un syndicat est traité plus favorablement que les autres, ou au contraire, qu'il fait l'objet d'une politique de pression et/ou de décisions de l'employeur moins favorables que les autres syndicats, une discrimination peut être soupçonnée. C'est à ce titre que la Cour de cassation a pu, par exemple, considérer que l'employeur, qui adresse aux salariés une lettre faisant porter sur un DS la responsabilité de l'échec des négociations, ou encore des lettres souhaitant dénoncer des agissements des DS considérés comme arrogants et répréhensibles par l'employeur, exerce des moyens de pression au titre de l'article L 2141-7 du code du travail et doit être condamné à des dommages intérêts (Cass. crim., 19-11-13, n°12-82163 ; Cass. soc., 15-12-21, n°19-26107). En plus d'une condamnation à des dommages et intérêts versés à l'organisation syndicale discriminée (art. L 2141-8 du code du travail), l'employeur peut être condamné à payer une amende de 3 750 € et, en cas de récidive, d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 € (art. L 2146-2 du code du travail).

**Dans une décision rendue le 5 janvier 2022 (Cass. soc., 5-1-22, n°20-15005), la Cour de cassation a apporté des précisions sur cette question.**

Elle valide le raisonnement de la cour d'appel qui avait considéré qu'une discrimination pouvait être retenue au regard des éléments suivants :

- d'abord, l'employeur s'était opposé à une distribution de tracts organisée par le syndicat au niveau du portique d'entrée et en avait apostrophé le DS en lui disant normalement, la distribution se fait dehors ;
- ensuite, il avait sommé le syndicat, partie à l'instance, de retirer des pochettes de tracts laissées à la disposition des salariés sur les panneaux d'affichage, sans, selon toute vraisemblance, adresser cette même demande aux autres syndicats de l'entreprise ;
- enfin, il avait illégitimement reproché à ce seul syndicat d'avoir diffusé des informations qu'il considérait confidentielles, alors même qu'elles avaient fait l'objet d'une publication, un an auparavant, par un autre syndicat de l'entreprise.

**Ces éléments ont donc permis de conclure que le syndicat, partie à l'instance, était discriminé par l'employeur.** En conséquence, ce dernier doit être condamné à payer des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par le syndicat.

A noter que se posait également la question de savoir si un syndicat pouvait distribuer des tracts sur une plage horaire comprise entre 11h30 et 14h, au regard de l'article L 2142-4 du code du travail. La Cour de cassation répond par l'affirmative à cette question, dès lors qu'un accord d'entreprise sur l'organisation et le temps de travail prévoit que les horaires d'entrée dans l'entreprise sont variables et doivent être compris entre 11h30 et 14h. Dit autrement, dès lors qu'un accord d'entreprise fixe la plage d'entrée dans l'entreprise entre 11h30 et 14h, un syndicat peut distribuer des tracts, peu important que cette plage horaire corresponde aussi à la pause déjeuner.





## RÉSULTATS ÉLECTIONS

Les élections des représentants du personnel au CA de l'URSSAF Nord Pas de Calais Collège Cadres ont été remportées par le **SNFOCOS** avec l'élection de notre camarade **Serge Philippe** (Anne Magrit en tant que suppléante) avec plus de 50 % des voix (81 voix sur 158).

**Bravo à nos camarades !**



Syndicat National Force Ouvrière  
des **Cadres** des **Organismes Sociaux**

## POUR ADHÉRER AU SNFOCOS

Contactez le syndicat SNFOCOS présent dans votre organisme ou à défaut, le SNFOCOS National : 2 rue de la Michodière 75002 Paris 01 47 42 31 23

[snfocos@snfocos.fr](mailto:snfocos@snfocos.fr)

ou adhérez via le formulaire en ligne sur

<https://snfocos.org/adherer/>

### AGENDA

**25 janvier 2022 :**  
CPP ACERC du SNFOCOS

**27 janvier 2022 :**  
**Mobilisation**  
**interprofessionnelle sur**  
**les salaires et l'emploi**

**1<sup>er</sup> février 2022 :**  
RPN RSE

**10 février 2022 :**  
RPN Convention  
collective des Praticiens  
Conseils

### NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX  
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)