



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

La lettre de La Michodière

N°31-2022 – 29 septembre 2022

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



EDITO

LE COMPTE N'Y EST PAS, RENDEZ-VOUS À LA RPN SALAIRES 2023 DE DÉCEMBRE PROCHAIN !

L'heure de vérité a sonné. L'UCANSS a soumis à la signature trois textes de revalorisation de la valeur du point de 3,5% au 1 octobre 2022.

Le SNFOCOS va prendre ses responsabilités dans un contexte de perte de pouvoir d'achat sans précédent depuis 1985 voire depuis les crises pétrolières des années 1970.

Aucune hésitation : si le compte n'y est pas et la méthode ministérielle discutable, les salariés de la Sécurité sociale ne peuvent plus attendre des hypothétiques revalorisations supérieures immédiates.

La raison et la gestion du temps court nous guident à prendre les 3,5% et bâtir les conditions favorables à obtenir le manque à gagner 2022 et 2023.

D'abord, parce que la revalorisation de la valeur du point est notre revendication majeure face aux dernières tentatives « sparadraps » de primes non assujetties.

Ensuite, parce que les « bas salaires » auront augmenté de 9,5 % en 2022, et que les 3,5 % sont l'équivalent d'un pas de compétences selon sa catégorie ou encore un demi-mois de salaire supplémentaire par an.

Si le pragmatisme l'emporte, le SNFOCOS n'entend pas en rester là et mettra tout en œuvre pour obtenir un vrai dialogue social basé sur des budgétisations réellement compensatrices de la perte historique de notre pouvoir d'achat notamment en 2022 et fort probable en 2023.

La mobilisation arrive : rendez-vous à la RPN Salaires 2023 de décembre prochain !

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG

Le compte n'y est pas, rendez-vous à la RPN Salaires 2023 de décembre prochain !

Pages 2 à 5 : INC Branche Famille du 21 septembre 2022

Compte rendu du SNFOCOS
Questions du SNFOCOS

Page 6 : RPN Salaires

Compte rendu du SNFOCOS

Syndicalisation :

mobilisation à la CAF 22

Page 7 : Communiqué de presse FEC FO du 26 septembre 2022

Les salariés de la MSA ne peuvent pas être les dindons de la farce !

Pages 8 à 9 : Résolution du CCN de FO des 21 et 22 septembre 2022

Extraits

Page 9 : Agenda



INC BRANCHE FAMILLE DU 21 SEPTEMBRE 2022

COMPTE RENDU DU SNFOCOS - DEUXIÈME ROUND : APRÈS L'OBSERVATION, LE SNFOCOS ALERTE !

La réunion INC du 21 septembre 2022 marque la deuxième rencontre du soi-disant « dialogue social » avec le nouveau DG de la CNAF. Au préalable, le SNFOCOS a effectué une déclaration avec l'espérance d'inaugurer un dialogue social fructueux et que la direction de la CNAF porte au mieux les revendications des agents et des cadres des CAF.

De plus la pseudo négociation sur les salaires du 20 septembre qui, unilatéralement, apporte une revalorisation de l'indice du point à 3,5 % a également tendu les débats.

De nombreuses déclarations sont réalisées par les organisations syndicales, dont la nôtre ([voir lettre de la Michodière du 22 septembre 2022](#)) pointant le nombre de départs dans la branche (démissions, ruptures conventionnelles, burn-out, arrêts maladie qui s'enchaînent).

En effet, la dégradation des conditions de travail et le manque de reconnaissance font basculer les agents de la branche, vis-à-vis de leur employeur, d'un contrat de confiance à un contrat de méfiance !

Dans ce contexte critique voire explosif dans lequel se trouve la branche famille, le syndicat SNFOCOS n'a pu poser ses questions (car celles-ci ont été apparemment non reçues par la CNAF, questions que vous retrouverez plus bas) une fois que Monsieur GRIVEL a répondu aux déclarations qui se sont enchaînées.

Il répond bien évidemment par une introduction et une vision personnelle de l'avenir des CAF.

Il passe (comme on le prévoyait) sur l'augmentation de la valeur du point, mais il préfère se focaliser sur le constat de la branche famille dans les derniers 18 mois, et sur les changements à venir.

A/ La situation actuelle :

Pour lui, elle n'est pas satisfaisante et dégradée en matière de qualité de réponse pour lui, malgré les efforts des salariés. La visibilité de 17 jours de délais de démarche en moyenne n'est pas suffisante. Monsieur GRIVEL veut améliorer la situation.

Constat de dégradation reconnu depuis la dernière réforme 2021 et les problématiques informatiques sur cette année-là. Selon le DG, la tendance est à l'amélioration mais il reste encore quelques difficultés dues aussi aux congés des salariés durant la période d'été. Son équipe apparemment travaille sur une stabilisation de la situation avant la prochaine COG.

Mais comment stabiliser une situation catastrophique ? Bien sûr aucune réponse !

Les leviers pour l'amélioration restent les mêmes pour lui : plans d'action à définir et regarder ce qui marche dans certaines caisses, en faisant attention de ne pas épuiser le personnel (phénomène de fatigue collective reconnu et souvent dénoncé par notre organisation syndicale), renforcement entre membres du réseau, sauf la fermeture des accueils qui pour lui n'est pas justifiable...

Il reconnaît que les départs sont plus nombreux, en plus des difficultés de recruter, et qu'un simple travail sur 'les bassins d'emplois' doit être réalisé pour améliorer enfin la situation.

Alors que notre organisation syndicale parle depuis de nombreux mois de perte de sens, de manque de reconnaissance, de rémunération trop basse et de conditions de travail dégradées !

B/ Les changements à venir de la prochaine COG :

1/ Projet de solidarité à la source : C'est un projet général, on nous explique qu'on a une situation de

calcul des prestations qui est très complexe.
Problématique des données entrantes.

L'intention pour le Directeur de la CNAF :

L'objectif est : selon qui vous êtes, avec vos droits, on vous ouvrira tous les droits auxquels vous pouvez prétendre (approche « populationnelle »). Les 3 prestations concernées Prime Activité, RSA et Aide au logement. Réforme par palier voire en expérimentation sur 5 caisses. Il faut pouvoir disposer également des bases ressources pour la simplification utile aux allocataires et aux gestionnaires. Projet d'après lui sur plusieurs COG.

Mais que vont devenir les bailleurs émetteurs CAF (offices d'HLM et autres) qui récupèrent directement les prestations AL et qui ne quittent que le résiduel aux locataires, qui permettent ainsi d'éviter des dettes locatives (voire des expulsions) notamment pour les familles qui ne savent pas gérer leur budget ?

2 / Réforme de l'AH très rapidement avant la fin de l'année.

Comment peut-on lancer une nouvelle réforme alors que celle de l'AL n'est toujours pas absorbée, que les retards s'accumulent et que les salariés sont fatigués, voire épuisés malgré la période de congés d'été qui vient de se terminer ?

La négociation sur la future COG n'a pas démarré, dans la logique il y a un sujet de moyens de façon structurelle, avec une mission de l'inspection générale à ce sujet.

3/ Pour finir, un travail sur le gain de productivité :

Travail qui n'est pas développé par le Directeur de la CNAF.

Le Directeur de la CNAF ayant un rendez-vous au parlement pour la future réforme AH, il quitte la séance à 16H34, sans répondre lui-même aux questions posées par les organisations syndicales.

C/ LA QVCT doit être au cœur du travail :

Il a été rappelé au DG que les actions de bien-être et de confort sont indéniablement utiles, mais restent insuffisantes.

Pour le SNFOCOS, la QVCT doit se traduire par des actions concrètes en termes de reconnaissance au travail, de gestion de la charge et des conditions du travail en général. Quel est le bilan fait par la CNAF et quelle sont les orientations QVCT pour la prochaine COG ?

Il est temps de donner plus de sens à la doctrine SLAC (Sens, Lien, Activité, Confort).

En ce qui concerne les questions de notre organisation syndicale, apparemment elles n'ont pas été reçues (sans doute trop pertinentes) !

Pour toute excuse le Directeur Général de la CNAF propose de remettre directement au Ministère nos déclarations effectuées ce jour...

En conclusion :

Notre organisation syndicale est totalement outrée de cette attitude, pour rappel une seule INC Famille en mars 2022, et celle-ci écourtée pour raison parlementaire... Aucune réponse à nos questions transmises, aucun document remis aux participants.

Mépris, et encore mépris ! Les salariés, et notamment les cadres de la branche famille jugeront !

Pour la Délégation du SNFOCOS : Driss Moulay Chérifi, et Thierry Faivre

INC BRANCHE FAMILLE DU 21 SEPTEMBRE 2022



SERVICE SOCIAL DE LA BRANCHE FAMILLE (Travailleurs Sociaux) :

QUESTIONS DU SNFOCOS

Aujourd'hui ce qui nous interpelle c'est la place que veut donner la CNAF au travail social ? Alors que le besoin des allocataires est de plus en plus important en raison de la crise économique.

La situation se dégrade du fait d'un manque de positionnement, d'une Direction Nationale et locale hors sol, qui ne sait plus (ne veut plus ?) définir des orientations pour le travail social.

A quand une vision politique ambitieuse à la hauteur des besoins identifiés par territoire au niveau national, et un repositionnement innovant ?

A quand la reconnaissance et la valorisation de l'expertise sociale et des compétences propres au travail social (travail partenariat, individuel, collectif, évaluation des dispositifs des politiques sociales...) ?

Aujourd'hui le travail social n'a plus de projet écrit qui donne le sens, qui soit le fil conducteur de l'action.

A quand des orientations claires en phase avec les évolutions de la société ?

A quand un projet où le rôle et les missions de chacun seraient définis, cohérents et articulés ?

Aujourd'hui le travailleur social doit prendre en compte l'individu dans un environnement complexe, en constante évolution.

A quand un plan de formation novateur en phase avec les réalités sociétales ?

A quand un espace d'échanges inter-branches pour une harmonisation des pratiques professionnelles ?

A quand un véritable soutien technique et une circulation de l'information transversale ?

LE SYSTÈME D'INFORMATION :

Les dysfonctionnements déjà signalés pendant l'été ont beaucoup impacté la production et surtout la qualité de liquidation, cette situation est source de tension et de stress chez les agents en contact avec les allocataires.

Quelles sont les mesures prises par la CNAF pour remédier à cette situation ?

MOTIVATION, RECONNAISSANCE DE L'ENCADREMENT, ET ATTRACTIVITÉ DES POSTES A POURVOIR.

Dans un contexte de centralisation des décisions de plus en plus importante et de salaires non attractifs, notre capacité d'attraction devient de plus en plus faible, notamment pour motiver des cadres.

Cette difficulté se trouve aggravée par la politique de réduction des effectifs, beaucoup de postes de cadres experts fonctionnels notamment ne sont pas remplacés, leurs tâches sont distribuées au détail à d'autres cadres ou agents de l'organigramme sans vision prospective ! Il en va de même pour les managers des services dits supports dont les équipes se réduisent comme peau de chagrin.

La vision GPEC Nationale est totalement absente !

Ce sont des postes avec des missions stratégiques, conseillers techniques, chargés d'études ...

Les objectifs souvent promus par la CNAF, analyse des besoins, évaluation des politiques, stratégie territoriale ne peuvent être atteints sans ces expertises.

La démarche actuelle dans des caisses sans accord GPEC national se réduit souvent à une planification de la restitution des postes selon l'objectif COG cible !

Que comptez-vous faire pour aider les Caf à impulser une véritable dynamique GPEC évolutive et prospective ?

MESURES SALARIALES :

Quelles sont les dispositions prises par la CNAF pour calibrer les effectifs au regard du volume d'activité croissant et d'éviter le recours systématique aux heures supplémentaires ?

Comptez-vous porter et défendre la revendication des cadres et des agents en termes de valorisation salariale représentée par une augmentation de la valeur du point, à hauteur des enjeux et compensatrice de l'inflation et des absences de mesures salariales depuis une décennie ?

CELLULE NATIONALE DE CONTRÔLEURS

Il y a plus d'un an votre prédécesseur nous avait présenté la mise en place d'une cellule nationale de contrôleurs pour lutter contre la fraude.

Pouvez-vous nous faire un bilan de cette mise en place (nombre de personnes, actions menées, budget alloué...), et nous présenter les objectifs 2022 de cette cellule ?

RESTITUTION DE POSTES DANS LA BRANCHE FAMILLE

Pouvez-vous nous donner le nombre de postes qui va être restitué à la fin de la COG 2022 dans la branche Famille ?

Pouvez-vous nous donner le nombre de postes de Cadres restitué à la fin de la COG 2022 dans la branche Famille ?

Pouvez-vous nous donner votre vision sur le nombre de postes qui va être restitué dans la future COG 2023, 2024, 2025 pour la Branche Famille ?

AIDE EXCEPTIONNELLE DE RENTRÉE SCOLAIRE

Le Sénat se félicite de s'être mis d'accord pour que l'aide exceptionnelle de rentrée scolaire, 100 euros tout rond, soit accordée à tous les bénéficiaires de la prime d'activité et les allocataires des minima sociaux.

Il est fort à parier que la mise en œuvre, concrète, de ce geste plein de générosité butte sur un problème déjà connu beaucoup plus structurel.

En effet les caisses d'allocations familiales, digèrent mal le projet de leur nouveau ministre d'empiler les dispositifs, et de réformer une énième fois quand les précédentes réformes ne sont pas encore digérées.

Nous souhaiterions connaître le nombre d'allocataires qui ont eu ou qui vont recevoir cette aide exceptionnelle ?

La Délégation du SNFOCOS : Eliane Maquet, Driss Moulay Chérifi, Thierry Faivre et Christophe Rabot



RPN SALAIRES DU 20 SEPTEMBRE 2022

COMPTE RENDU DU SNFOCOS - À PRENDRE OU À LAISSER ...

La dernière RPN concernant la valorisation salariale n'aura rien apporté de nouveau.

L'UCANSS ne change en rien ses propositions soit une valorisation de 3,5% de la valeur du point avec une date d'effet au 1^{er} octobre 2022.

Cette proposition est à prendre ou à laisser, en effet aucune décision unilatérale de la part de l'employeur ne sera prise.

Cette revalorisation représente concrètement 0,25 centimes par point soit environ un demi-mois de salaire de revalorisation par an.

Cela est certes bien en dessous de nos demandes mais :

- Pouvons-nous réellement refuser cette proposition en cette période d'inflation importante ?
- Pouvons-nous espérer un changement de position de l'UCANSS en cas de refus de cette revalorisation ?
- Ou acceptons-nous cette revalorisation en continuant à nous battre pour avoir une nouvelle augmentation lors de la négociation de décembre 2022 ?

En tout état de cause, cette proposition ne répond pas à nos demandes et attentes et nous resterons mobilisés pour que le travail, le professionnalisme et l'implication des salariés de la Sécurité sociale soient correctement reconnus.

Le SNFOCOS prendra ses responsabilités dans le respect des intérêts des cadres, praticiens conseils et agents de direction.

La délégation du SNFOCOS : Emmanuelle Lalande, Sabine Vavasseur, Jean-Philippe Bourel et Bruno Gasparini



SYNDICALISATION

MOBILISATION À LA CAF 22

Nos camarades du SNFOCOS Bretagne se sont mobilisés le 13 septembre dernier avec les camarades de SDOS 22 pour une opération de tractage et de développement. L'occasion de distribuer notre plateforme de revendication et notre brochure pourquoi adhérer au SNFOCOS. Un exemple à suivre pour nous tous et pour nous mobiliser encore et encore pour la défense des droits des cadres de la Sécurité sociale !



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

POURQUOI
ADHÉRER
AU
SNFOCOS ?



Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière

Section fédérale des O. Agricoles/M.S.A.

Paris, le 26 septembre 2022

Communiqué de presse

Les salariés de la MSA ne peuvent pas être les dindons de la farce !

Aujourd'hui, les salariés MSA sont sous-payés et les premiers niveaux offrent des rémunérations largement en deçà du SMIC, obligeant au versement de différentiels pour compenser.

Les embauches ne sont plus possibles compte tenu des niveaux de salaires proposés et les salariés en place quittent l'institution pour trouver des salaires – et des conditions de travail – décentes.

Alors que les agents de la fonction publique ont été augmentés de 3,5 % au 1^{er} juillet, au niveau du régime général de la Sécurité sociale, le gouvernement impose un cadrage ferme et définitif : +3,5 % au 1^{er} octobre, à prendre ou à laisser ; soit 3 mois plus tard que la fonction publique alors que l'inflation dépasse désormais les 6,5 % !

Les salariés MSA ne veulent pas être les oubliés, et passer après la fonction publique et le régime général. Les dernières augmentations de la valeur du point remontent à 2017, avec +0,4 % quand la fonction publique avait, elle, obtenu 0,8 %...

Aujourd'hui la situation est dramatique en MSA, au niveau des salaires mais aussi au niveau de l'emploi et donc des conditions de travail.

Les salariés sont donc appelés à se mobiliser à partir du 29 septembre 2022 et jusqu'au 12 octobre 2022, date de la prochaine négociation sur les salaires.

Contact : Anita PASSANNANTE - Déléguée Nationale FO MSA - 06.65.48.86.66

54, rue d'Hauteville – 75010 PARIS
Téléphone : 01.48.01.91. 32 – Fax : 01.48.01.91.98
Courriel : agricoles@fecfo.fr - msa@fecfo.fr



RÉSOLUTION DU COMITÉ CONFÉDÉRAL NATIONAL DE FORCE OUVRIÈRE DES 21 ET 22 SEPTEMBRE 2022

Salaires, minima sociaux et pouvoir d'achat

L'inflation atteint des niveaux records et impacte tous les ménages dans leurs dépenses pour se nourrir, se loger, se déplacer, etc. Le coût des énergies ne cesse de flamber comme l'ensemble des matières premières ou transformées qui agissent sur l'augmentation des prix. Dans le même temps, les profits de plusieurs entreprises flambent.

Le CCN condamne la volonté de faire travailler les bénéficiaires du RSA.

Pour le CCN, la réponse prioritaire est l'augmentation des salaires, du Smic, de la valeur du point d'indice de la Fonction publique et des grilles de salaires des conventions collectives comme de celle des fonctionnaires, des traitements, des pensions, des retraites, des allocations, des minima sociaux des bourses étudiantes.

Compte tenu de l'évolution actuelle du coût de la vie, le CCN revendique le retour au mécanisme d'échelle mobile des salaires. Pour le CCN, les interlocuteurs sociaux doivent être en capacité de négocier pleinement des augmentations de salaires améliorant le pouvoir d'achat des salariés du public comme du privé, a minima sur l'inflation, en activant notamment les clauses de revoyure.

Le CCN dénonce les exonérations fiscales et sociales de toutes « les primes dites de pouvoir d'achat ».

Enfin, le CCN réaffirme que toutes les aides publiques aux entreprises, directes ou indirectes, doivent être conditionnées au maintien de l'emploi et des salaires, aux investissements, aux

EXTRAITS

relocalisations ou encore à l'interdiction de licenciements.

En outre, le CCN revendique une vraie répartition des richesses notamment par une taxation des profits et une réforme fiscale.

Retraites

La confédération réaffirme son attachement à notre modèle de protection sociale, reposant sur la solidarité intergénérationnelle et aux régimes de retraite par répartition.

Pour le CCN il est urgent que les pensions de retraite soient alignées sur l'augmentation du salaire moyen.

Le CCN s'opposera fermement à une énième réforme des retraites qui pourrait être engagée rapidement, prévoyant le recul de l'âge légal de départ à la retraite et/ou l'allongement de la durée de cotisation, contre la volonté de l'ensemble des organisations syndicales. Le CCN appellera à la mobilisation contre toute réforme conduisant à réduire les droits à la retraite et à faire travailler plus longtemps pour en bénéficier, contre toute mesure remettant en cause les régimes de retraite existants.

Mobilisations

Le CCN apporte son soutien à tous les syndicats et les militants FO qui agissent et se mobilisent au quotidien pour défendre leurs conditions de travail et de salaires, y compris par la grève.

Le CCN se félicite des prises de position intersyndicales pour l'augmentation des salaires, contre la nouvelle réforme des retraites et celle de l'assurance chômage. Il mandate le bureau

confédéral pour proposer aux organisations syndicales l'organisation en commun d'une mobilisation interprofessionnelle, c'est-à-dire de la grève, comme en 2019, pour obtenir du gouvernement qu'il renonce à toutes ses contre-

réformes. Afin de préparer le rapport de force et la grève, le CCN propose à toutes les structures (fédérations, unions départementales, syndicats) une grande campagne de réunions et assemblées avec les syndiqués et les salariés.

Résolution adoptée à 96 % des voix

[Retrouvez ici l'intégralité de la résolution](#)



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 ou adhérez via le formulaire en ligne sur <https://snfocos.org/adherer/>

NOS PARTENAIRES

AGENDA

4 octobre 2022 :
RPN mise en
conformité des textes
conventionnels
évolution des réseaux

11 octobre 2022 :
INC UCANSS

7 et 8 novembre 2022 :
Conseil National du
SNFOCOS

Amundi | Épargne Salariale
& Retraite



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE



KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



OCIRP
protéger. agir. soutenir

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)