



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de la

Michodière

Le 14 novembre 2014
N° 36-2014

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

BAROMETRE SOCIAL INSTITUTIONNEL

« *Baromètre : Instrument qui sert à mesurer la pression atmosphérique* ».

Selon une périodicité établie l'UCANSS organise chaque année une réunion de l'Instance Nationale de Concertation concernant les résultats du Baromètre Social Institutionnel (B.S.I).

Cet outil mis en place par l'UCANSS a pour objectif « de mesurer les tendances du climat social au sein de l'institution et d'orienter les actions et les politiques de ressources humaines ». L'Institut de sondage BVA accompagne l'UCANSS sur la mise en œuvre de ce baromètre.

L'enquête 2014 a été réalisée du 17 mars au 11 avril, par internet, sur un échantillon de 29 332 agents soit un taux de participation de 47% inférieur à la collecte 2012 mais stable par rapport à 2011. Le panel est issu de 35 organismes. Un rapport des résultats complet, ainsi qu'une synthèse sont consultables sur le site du SNFOCOS à l'adresse www.snfocos.org rubrique espace adhérents.

Nous retiendrons, comme éléments positifs de recueil d'informations, l'intégration des critères mesurés lors de l'enquête 2011, dans le cadre du diagnostic paritaire sur les conditions de travail, ainsi que de nouvelles questions permettant une analyse plus fine.

L'analyse des résultats met en évidence que si nos collègues qui ont répondu à l'enquête sont fiers de travailler dans l'institution à 72% et plutôt satisfaits de leur travail actuel pour 62 % d'entre eux avec des disparités significatives entre branches, des lors que les sujets portent sur les conditions de travail, la reconnaissance professionnelle et la rémunération, force est de constater que les réponses sont beaucoup plus critiques.

Conditions de travail :

Alors que 78 % affirment que leur travail connaît des évolutions, 64% jugent que les évolutions au sein des organismes vont avoir des conséquences négatives sur les conditions de travail et 58% sur l'organisation du travail. Par ailleurs seuls 43% indiquent disposer du temps nécessaire pour réaliser un travail de qualité.

Reconnaissance :

65% déclarent ne pas être satisfaits de la reconnaissance de leur travail au quotidien et considèrent à 26% que la Direction de leur organisme sait reconnaître le travail de ses salariés.

Parallèlement ils attribuent les principales raisons de stress au manque de reconnaissance dans le travail ainsi que d'une charge excessive de travail pour 62% et une difficulté à pouvoir réaliser un travail de qualité (57%).

SOMMAIRE

Pages 1 à 2
Baromètre social
institutionnel

Pages 2 à 3
Régionalisation -
cadres au forfait et
Inspecteurs URSSAF

Bulletin d'information
édité par le SNFOCOS –
Sous le N° de
Commission Paritaire 3
941 D 73 S
Christian GOUPILLOT,
Directeur Gérant

La lettre de la Michodière du 17 octobre 2014 – 20^e année - N° 945

Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux 2, rue de la Michodière 75002 PARIS
Tél : 01.47.42.31.23. - Fax : 01.40.07.04.41. - E- Mail : snfocos@wanadoo.fr - Site Internet : www.snfocos.org



18 novembre

#RPN dialogue social
#RPN classification
et système de
rémunérations des
employés et cadres

19 novembre

#Observatoires
régionaux Lyon

20 novembre

#Observatoires
régionaux Marseille
#Commission
permanente
professionnelle de
l'encadrement

25 novembre

#RPN dialogue social
#RPN frais
professionnels et
frais de trajets
#Délégation
Régionale IDF
#Commission
permanente
professionnelle des
Centres d'Examens
de Santé

Niveau de rémunération :

Globalement l'indice de satisfaction de la rémunération et des possibilités d'évolution professionnelle est égal à 28%. Autrement dit 72% sont mécontents. Ils estiment être rémunérés à leur juste valeur pour 33% d'entre eux au regard du travail accompli. Ils ne sont plus que 30% par rapport à l'atteinte des objectifs fixés.

Au moment où l'on connaît l'impact des différentes C.O.G et le niveau dans lequel les autorités de tutelle contraignent les organismes en terme d'évolution des mesures salariales, on est en droit de s'interroger sur les actions que l'employeur devrait entreprendre pour améliorer la situation. Car pour que le B.S.I ait un intérêt c'est bien qu'il incite l'employeur à répondre aux attentes du personnel.

Or à la question posée par le SNFOCOS de connaître les actions qu'il compte entreprendre sur la base de ce bilan, le Directeur de l'UCANSS répond qu'il doit y avoir des enseignements à tirer aux niveaux national et local. National au travers des négociations conventionnelles ainsi que des travaux de la commission santé, sécurité et conditions de travail. Local en s'inscrivant dans une démarche participative avec les IRP et les salariés afin d'aboutir à une meilleure compréhension. Bien mais encore.

Et si nous avons raison de rappeler sans cesse à l'employeur et à la tutelle, au risque de paraître radoter, que l'inadéquation des moyens alloués et des missions confiées ont un impact fort sur les conditions de travail et de rémunération?

Ce que les personnels de la sécurité sociale attendent c'est l'arrêt de la course à l'efficacité à tout craindre mais aussi d'une politique de rémunération digne de ce nom absente depuis de nombreuses années dans l'institution. Faute de nier cela on ne traitera pas le malaise profond bien présent dans les organismes et que les tutelles et l'employeur devraient traiter.

Christian GOUPILLOT
Secrétaire Général

* * *

Régionalisation - cadres au forfait et Inspecteurs URSSAF

Depuis la régionalisation et avec les négociations en cours, certains directeurs régionaux agitent le bâton de la menace : « *vous les inspecteurs, si vous voulez pouvoir travailler normalement, optez pour le régime des cadres au forfait, à défaut vous badgerez....* » (*Position Franche Comté*).

Ceci appelle quelques remarques :

La notion de cadres au forfait est définie de la manière suivante par le code du travail et la jurisprudence très nombreuse à ce sujet : *L'autonomie dans l'exercice de sa profession et/ou la rémunération sont telles que le cadre peut être assimilé à un cadre dirigeant.*

Je vous cite la dernière jurisprudence en date :

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 14 mai 2014, n° de pourvoi 12-35033 : dans leur décision du 14 mai 2014, les Juges de la Cour de Cassation ont en effet invalidé les forfaits jours relevant de la [convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables](#) et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974.

Bien entendu, pour certains, un inspecteur, ou un cadre URSSAF, bénéficie d'autant d'autonomie qu'un VRP ou qu'un expert comptable or,
en ce qui concerne l'autonomie :

- des objectifs quantitatifs et qualitatifs sont fixés lors des EAEA,

-
- des portefeuilles sont attribués,
 - les déplacements ne s'effectuent que sur ordre de mission,
 - pour les horaires atypiques les contrôles ne s'effectuent qu'après accord de la direction, ce qui nuit à la réactivité lors des urgences (interventions liées à la lutte contre le travail illégal par exemple),
 - avec les nouvelles normes de sécurisation juridique et les logiciels nationaux, il n'y a plus aucune latitude dans les contrôles, ...

La seule liberté est le choix de l'entreprise et de la date à laquelle il sera procédé au contrôle sauf dans certains cas pour lesquels des dates de contrôle sont imposées notamment pour les dossiers importants.



Retrouvez tous nos articles sur notre site :
www.snfocos.org

En ce qui concerne la rémunération, il est communément admis que la notion de cadres au forfait s'apprécie dès lors que l'agent perçoit plus de 2 plafonds sécu !! (extrait LAMY social).

Ces conditions de travail et de rémunération concernent l'ensemble des cadres des URSSAF et de la Sécurité Sociale.

Actuellement, lors des négociations sur les salaires, le SNFOCOS demande une réelle reconnaissance de l'encadrement. Celle-ci passe par la rémunération du premier niveau de cadre de la sécurité sociale qui doit être alignée, au minimum, sur le plafond sécu.
Nous sommes donc loin du compte.

Pourquoi donc s'acharner sur les inspecteurs ou les cadres des URSSAF ?

Hormis quelques considérations qui pourraient être mal interprétées, il s'agit essentiellement d'un gain de production.

En effet, compte tenu des jours de RTT perdus, entre 6 et 10 selon l'ancienneté, vous travaillez entre 3 et 5% de plus en jours au minimum.

En outre, l'amplitude journalière étant de 10 heures dans nos organismes, compte tenu des missions confiées, vous pourrez être amené à travailler 50 h par semaine, soit une majoration de votre temps de travail de près de 20%.

Il s'agit donc d'un gain de productivité très conséquent et sans aucune contrepartie.

Lors des négociations nous nous sommes prononcés contre, bien que nous ne sommes pas totalement opposés à ce principe. En effet, avec une juste compensation financière et des objectifs fixés qui soient réalisables, nous pourrions revoir notre position.

Il y a lieu de rappeler qu'en 2001, lors des négociations sur les 35 heures, les directeurs et les agents de direction ont bénéficié de primes conséquentes pour ne pas entrer dans le dispositif RTT : 50 pts pour les directeurs et 30 pts pour les ADD.

Pourquoi tant d'injustice ?

Aussi, je vous invite à être vigilant et à ne pas rentrer dans ce dispositif, quelque soit votre niveau. Avec ce système, vous devenez corvéable à merci, et ce, sans aucune compensation financière, ni garantie. Vous faites un cadeau important à l'employeur et les seuls remerciements à attendre ne seront que la phrase suivante : « *Vous avez opté pour le régime des cadres au forfait. Il vous appartient de remplir les missions qui vous sont confiées* ».

Patrick SCHUSTER
Secrétaire de la Commission Permanente Professionnelle des ACERC.