



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de la

# Michodière

Le 30 juin 2016  
N° 25 - 2016

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

## SOMMAIRE

### Pages 1 à 2 :

Et pourtant, l'Ucanss avait presque raison...

### Page 2 :

Verbatim  
questionnaire  
SNFOCOS Cadres de  
la Sécurité Sociale

### Page 3 :

CNAMTS : les  
élections  
professionnelles  
auront lieu en fin  
d'année

### Pages 4 à 5 :

Le statut cadre à la  
Sécu ou le  
désenchantement  
d'une génération

### Pages 5 à 6 :

Rôle et compétences  
de FO-Cadres

### Page 7 :

Retour en images sur  
la manifestations du  
28 juin 2016

### Documents

Technologia mis en  
ligne sur le site  
internet du SNFOCOS

## Et pourtant, l'Ucanss avait presque raison...

Le Conseil d'Orientation (Ucanss) s'est vu confier par le législateur (article L 224-5-1 du Code de la sécurité sociale) la responsabilité de définir, sur proposition du Comité exécutif des Directeurs, les orientations stratégiques pluriannuelles en matière de gestions RH et de formation professionnelle.

Ces orientations se trouvent réaffirmées dans la COG de l'Ucanss et ont pour vocation notamment de :

- Définir un socle commun de pratiques RH
- Mettre en cohérence ces pratiques dans les différentes branches

Dans un contexte inter-branches particulier :

- 40 % des effectifs partiront en retraite dans les 10 ans
- Baisse des effectifs depuis 2009 : -7 %
- 6.000 nouveaux CDI en 2015

L'Ucanss fixe comme orientations stratégiques de :

- Favoriser la mobilité interne
- Améliorer l'offre de formations
- Favoriser les parcours professionnels
- Repositionner stratégiquement la fonction RH dans une structuration inter-branches
- Développer l'impact RH sur la performance sociale

L'une des clés de la réussite de ces ambitions passe ostensiblement par l'encadrement qu'il soit de proximité, stratégique ou dirigeant.

L'Ucanss précise que le Cadre, selon cette définition large, doit « accompagner, soutenir, guider l'action de ses collaborateurs » en appliquant « une écoute active et bienveillante », en prêchant la quête de « sens des politiques qu'il contextualise » et « être en mesure de résoudre les difficultés ». Le Cadre, afin de mieux appréhender « l'arrivée de nouvelles générations », modifie ses « habitudes managériales en favorisant la prise d'initiative des salariés, le décroisement et le partage horizontal de l'information ».

L'Ucanss admet à demi-mot (mais ose l'écrire) que « les systèmes de management ont pu s'éloigner des conditions de réalisation du travail en se focalisant sur la gestion des processus et sur le contrôle en oubliant, parfois, (c'est poliment dit), que le management doit aussi s'incarner ».

Le SNFOCOS aurait pu l'écrire que nous serions passés pour des contestataires. L'Ucanss poursuit en précisant que « le management bienveillant » va permettre à chacun d'avoir « une responsabilité dans l'incarnation des valeurs de l'employeur »

Bulletin d'information  
édité par le  
SNFOCOS Sous le  
N° de Commission  
Paritaire  
3 941 D 73 S  
Alain Gautron.



Nous n'étions pas loin de partager ses belles ambitions, quand, « patatras » l'Ucanss affirme que « chaque organisme employeur s'inscrit dans une dynamique RH commune » mais qui soit « compatible avec les futures COG, CPG et SDRH ».

En d'autres termes, soyons bienveillants, surtout les cadres (les méchants ?), mais en suivant les organisations dictées par les COG et limitées par les CREF et la RMPP.

Certains ne seront pas choqués et laisseront bien volontiers les cadres « entre deux feux ».

Mais, au SNFOCOS nous rappelons aussi la règle : **ce n'est pas à l'homme à s'adapter au travail mais plutôt au travail à s'adapter à l'homme.**

C'est inscrit dans le code du travail dans son article L4121-1-4°.

**Bruno Gasparini**  
**Secrétaire National en charge de l'encadrement et de la branche Famille**

\*\*\*

## Verbatim questionnaire SNFOCOS Cadres de la sécurité sociale

**Le questionnaire mis en ligne par le SNFOCOS depuis le 23 mai sera fermé ce 30 juin. Il aura permis l'expression de plus de 1500 personnes.**

Nous dévoilerons ses enseignements lors de la journée Cadres que nous organisons le 11 octobre prochain à la Confédération.

Merci à toutes les personnes qui y ont répondu.

**« Ne pas baisser les bras, continuer à se battre pour ne pas perdre nos acquis et améliorer le quotidien »**

**« Il manque de transparence et d'objectivité dans les nominations aux postes d'encadrement, trop de pression et peu de moyens »**

**« Démotivation par absence de parcours, de pas de compétences, sentiment de non reconnaissance du travail fourni et de l'investissement quotidien. Perte de confiance dans les directions quant à l'intérêt porté à son encadrement et son système de management »**

**« Je trouve que les cadres dans l'UGECAM dont je dépends ne sont pas assez formés au management, n'ont pas d'objectifs clairs, ne sont pas assez reconnus comme faisant partie intégrante d'une équipe de direction, bref, ils ne sont pas « utilisés comme des cadres »**

**« Le travail et l'investissement au sein de nos institutions ne sont pas assez valorisés. Ce ne sont pas les agents ou cadres qui travaillent le plus qui sont les mieux rémunérés. C'est démotivant »**

**4 juillet**

Commission Fonds de  
Solidarité

**5 juillet**

Commission  
Professionnelle  
Permanente SNFOCOS  
ACERC

**8 juillet**

INC Branche Famille

**12 juillet**

Commission  
Professionnelle  
Permanente SNFOCOS  
Agents de Direction

**13 juillet**

Commission  
Professionnelle  
Permanente SNFOCOS  
Praticiens Conseils

**19 juillet**

INC Branche  
Recouvrement

## CNAMTS : les élections professionnelles auront lieu en fin d'année

Le 27 juin 2016, la direction de la CNAMTS a réuni les organisations syndicales nationales pour une seconde réunion de discussion et d'échanges.

Le SNFOCOS était représenté par Alain Gautron et Gino Sandri.

Ces élections concernent près de 10 000 salariés répartis sur 21 établissements. Ces établissements se composent des 20 Directions régionales du Service médical et d'un établissement dit « siège ». Ce dernier correspond très exactement à CNAMTS telle qu'elle existait avant la restructuration c'est-à-dire le siège parisien de l'établissement public et ses sites informatiques déconcentrés (développement et exploitation).

Les dispositions du code du travail imposent une négociation dans chacun de ces établissements ; toutefois, la CNAMTS, dans un souci d'harmoniser autant que faire se peut les pratiques locales a proposé ces réunions pour élaborer d'un commun accord une sorte de cadrage incitatif.

Le premier point traité concerne la date des scrutins. **Les élections des comités d'établissements et des délégués du personnel auront lieu le 17 novembre 2016 pour le premier tour** ; si nécessaire, un second tour sera fixé au 1er décembre de la même année. Comme le disposent les accords signés, l'élection des membres du comité central d'entreprise de la CNAMTS se fera alors dans un deuxième temps en soit fin janvier ou début février 2017.

L'employeur souhaite fixer la durée du mandat à quatre années alors que les organisations syndicales ont une préférence pour trois années. Comme il s'agit, selon la DIRECCTE, d'une nouvelle configuration, l'ensemble des établissements est concerné y compris ceux qui sont déjà dotés d'un comité d'entreprise commun.

In fine a été abordée la question de l'existant et de la nécessaire transition. Certains comités ou association de gestion emploient des salariés ; la question du maintien de leur emploi est naturellement à traiter en priorité en privilégiant le transfert vers les nouvelles structures locales. Il en est de même des biens immobiliers ou autres qui seront dévolus au comité d'établissement le plus proche. Pour ce faire, les organisations syndicales demandent que les moyens attribués aux élus des associations et comités existants soient maintenus pendant la durée de la transition.

La direction de la CNAMTS rédigera un relevé de ces échanges à destination des organisations syndicales nationales pour avis. Ensuite, ce « relevé de discussion » donnera lieu à une circulaire diffusée à l'ensemble des établissements. Cette diffusion est prévue pour le mois de juillet prochain afin que les négociations préélectorales puissent s'ouvrir en septembre.

**Gino Sandri**  
Trésorier général

**Retrouvez  
le  
SNFOCOS  
sur les  
réseaux  
sociaux :**

<https://twitter.com/snfocos1>

<https://www.facebook.com/snfocos>

## Le statut cadre à la Sécu ou le désenchantement d'une génération

Jadis on entrait à la Sécu par conviction, je me souviens de mon premier entretien avec le directeur de mon organisme qui m'accueillait dans « la grande maison » tout en m'expliquant fièrement qu'il aurait pu choisir la SNCF ou d'autres services publics et qu'il avait opté pour la Sécu, grande institution issue des idéaux de la résistance.

Il est vrai qu'à l'époque, il n'était pas rare de croiser un directeur (un peu paternaliste) issu des rangs et ayant commencé sa carrière comme fichiste. **L'ascenseur social fonctionnait pleinement, la gestion des organismes était humaine, voire humaniste.** Dans cette conception, le cadre avait toute sa place en autonomie et stratégie.

**Depuis quelques années, un seul discours prime, « il faut dégraisser le mammoth ».** Et c'est la loi de la rentabilité à outrance, la concentration verticale du pouvoir décisionnaire, le mythe des achats centralisés au niveau national, moins cher qu'un marché négocié localement. Ces réformes dans la gestion s'accompagnant de regroupements des organismes à marche forcée, du départemental au régional puis l'interrégional (pour les organismes de recouvrement). Ces modifications successives dans la chaîne de décisions n'ont qu'un but : établir une gestion centralisée, étatisée, par des hauts fonctionnaires, dont l'humain n'est pas la priorité.

**Cette nouvelle organisation vide l'encadrement de sa substance,** sous couvert d'unification des politiques, de l'harmonisation des bonnes pratiques au service des assurés bien évidemment, on construit un monde de petits robots où chaque individu, quelle que soit sa place dans cette chaîne de décisions, n'est qu'un maillon exécutant, privé de toute initiative et responsabilité. De plus, si on lui écrête des heures, c'est de sa faute, il ne sait pas organiser la charge de travail qu'on lui donne.

**La confiance n'existe plus, c'est le règne du reporting pour le reporting.**

**De l'unité de la chaîne de décision au séquençage déshumanisé de l'ordre.**

Cette perte de pouvoir et d'autonomie se double d'un désintérêt de la fonction et de la perspective de toute évolution professionnelle. C'est le règne de la double peine. Le cadre autrefois manager et stratégique n'est plus qu'un petit chef interdit de toute initiative qui pourrait venir contrarier le schéma centralisé national d'application de la décision. Les cadres doivent devenir des applicatifs sans états d'âme. D'une fonction enrichissante, le cadre avait avec son service la maîtrise de tout un processus, il avait une vision globale du dossier, on passe avec la taylorisation (sous couvert de professionnalisation) à une parcellisation de l'action, sans aucune maîtrise de ce qui précède ou suit, la transversalité est devenue une chimère.

**Quant à l'évolution de carrière, avec les diverses concentrations, le mécanisme est bloqué.**

Si la cour des comptes reproche la mobilité des cadres, force est de constater que bien souvent lorsqu'un cadre postule, le poste est souvent déjà attribué ou alors on préfère embaucher un « jeune » extérieur, issu de grandes écoles, ceci rendant de plus en plus difficile le déroulement de carrière.

De plus, les contraintes budgétaires (RMPP) de par la raréfaction d'attribution des points de compétences rendent plus insoutenable la portion congrue d'évolutions de carrières. Si cette absence d'évolution est problématique pour les cadres administratifs, elle est un placard « a-doré » pour les cadres techniques, car inscrite dans la fonction avec un seul niveau. Il en est ainsi pour les contrôleurs du recouvrement, les DAM, les contrôleurs CAF entre autres.

**Le bilan des différentes mutualisations est, pour le cadre, une perte de compétences, une absence d'évolution de carrière et une absence de reconnaissance pécuniaire.**

Conscientes de ce désenchantement, les directions nationales essaient de mobiliser sur des thèmes annexes tels l'écologie au travail ou les groupes de réflexion de projet d'entreprise.

---

## Encadrement

Ainsi selon les régions, on voit poindre des groupes de travail, l'implantation de ruches ou la mise à disposition de vélos électriques etc...

**Mais le compte n'y est pas, la plupart des cadres ont perdu le goût du travail, ils essaient de sauver leur emploi.**

Et pourtant, il ne faudrait pas grand-chose pour faire briller cette lumière qui vacille, simplement redonner un sens, une autonomie à la fonction.

**De redonner le plaisir de travailler pour notre belle et noble institution : la Sécurité Sociale.**

**Jean-Philippe Bourel**  
Secrétaire National en charge de l'encadrement

**Jean-Paul Charlemagne**  
Délégué Régional des Hauts de France

\*\*\*

## FO-Cadres

### Rôle et compétences de FO-CADRES

Au sein de la Confédération, **FO-Cadres est une structure dont l'existence remonte à 1948.**

Comme n'importe quelle structure syndicale, elle se compose d'un bureau exécutif qui se réunit mensuellement et dont les orientations sont définies tous les trois ans dans le cadre de son Congrès et afin éventuellement d'en réorienter ses axes d'action, le Conseil National se réunit tous les ans.

**Les engagements de FO-Cadres s'inscrivent dans les valeurs de liberté et d'indépendance pour la défense des intérêts des cadres.**

Au quotidien, FO-Cadres agit afin de :

- restaurer le rôle et la place des cadres et des ingénieurs au sein des entreprises et des administrations
- défendre l'emploi et lutter contre toutes les formes d'exclusion
- encadrer les politiques de rémunération
- améliorer les conditions de travail
- promouvoir la formation professionnelle et faciliter son accès
- protéger et défendre la protection sociale collective et les retraites complémentaires
- maintenir et défendre les droits et intérêts des cadres au niveau européen et international
- pour ce faire, FO-Cadres siège dans un certain nombre d'instances et notamment :
  - à l'APEC (association pour l'emploi des cadres) dont les services s'emploient à faciliter les transitions professionnelles des cadres en activité ou non
  - au STAPRO (comité de suivi des stages) qui par son action lutte contre les pratiques abusives des stages en entreprise
  - à l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration de l'emploi) qui œuvre pour l'amélioration des conditions de travail et notamment sur les méthodes de management et les organisations de travail afin de garantir la protection de la santé et la sécurité des salariés
  - au CTI (commission du titre d'ingénieur) qui habilite les écoles d'ingénieurs et garantit la qualité des formations dispensées

- 
- au CESI (centre d'études supérieures industrielles) qui forme chaque année par l'apprentissage plus de 1200 ingénieurs
  - à l'AFPA, le CELSA, le CEFIPA et d'autres organismes ou associations en charge de la formation professionnelle
  - à l'AGIRC (caisse de retraite complémentaire des cadres) enjeu fondamental aussi bien pour les actifs que pour les retraités
  - à Eurocadres (organisation syndicale européenne) qui défend pour 6 millions de cadres en Europe, la reconnaissance des qualifications professionnelles ou l'encadrement du temps de travail
  - Enfin, au CESE (Conseil Economique Social et Environnemental et notamment participe activement à la section éducation, culture et communication.

Mais, il ne suffit pas de siéger, il faut agir, **pour cela deux types d'action, la présence et la publication**, quelques exemples :

- rappelons que FO-Cadres était présent dans la dernière négociation sur la retraite complémentaire, sa participation active a permis de ne pas signer cet accord défavorable à l'encadrement
- rappelons que c'est à l'initiative de FO-Cadres que l'accord sur la rémunération des stages en entreprises est intervenu
- rappelons que FO-Cadres s'est associé à la démarche qui a abouti à la reconnaissance du « burn-out » comme maladie professionnelle
- rappelons que FO-Cadres a dernièrement interpellé les Euros députés (avril 2016) sur la directive européenne sur « le secret des affaires » et la liste serait longue à énumérer.

#### **En matière de publication :**

- le guide juridique du salarié cadre mis à jour périodiquement
- la plaquette « corporate » Cadre visant à la syndicalisation des cadres
- la lettre trimestrielle de FO-Cadres dont les derniers numéros traitent de l'actualité (les expatriés, le Big-Data RH, chartes codes éthiques et alertes professionnelles, statut cadres et avantages catégoriels, etc...)
- la newsletter de FO-Cadres, au plus près des problèmes des cadres tels que la loi travail (Loi El Khomri) ou le secret des affaires (loi Sapin)

#### **FO-Cadres et le syndicat national :**

Notre syndicat participe pleinement à l'activité de FO-Cadres, quatre membres du bureau national du SNFOCOS ont été élus au Conseil National et un membre au bureau exécutif. Nous siégeons également au Conseil d'Administration de l'AGIRC.

Les opérations importantes de communication vis-à-vis de l'encadrement sont réalisées avec la collaboration étroite de FO-Cadres.

Tel est le cas actuellement, avec le questionnaire en ligne, et l'intervention à notre dernier Conseil National d'un sociologue spécialisé en matière d'encadrement.

**Ce partenariat FO-Cadres avec le SNFOCOS démontre une nouvelle fois qu'unis nous sommes plus forts.**

**Annie SZUFA**  
**Secrétaire Nationale en charge des retraités et les régimes de retraite**

---

## Mobilisation

# Retour en images sur la manifestation du 28 juin 2016 pour le retrait de la loi Travail

Retrouvez les photos du SNFOCOS sur [Flickr](#)



\*\*\*

## Santé au travail

# Documents Technologia mis en ligne sur le site internet du SNFOCOS

Nous avons mis à la disposition de nos adhérents sur notre site internet des documents qui nous ont été transmis par le [cabinet Technologia](#), spécialisé en prévention des risques psychosociaux qui évalue et améliore la qualité de vie au travail :

- [Burn out](#)
- [Pouvoir d'enquête du CHSCT](#)
- [Expertise CHSCT : mode d'emploi](#)
- [Le droit d'alerte](#)
- [Guide des élus](#)
- [Guide sur les risques psycho-sociaux](#)
- [Fiche pratique sous-traitance et risques psycho-sociaux](#)
- [Faire progresser la qualité de vie au travail](#)
- [Guide Analyst Dialogue social](#)
- [L'examen des comptes annuels](#)

\*\*\*



# malakoff médéric

---