



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

Résolution générale du 17ème Congrès du Snfocos à Lyon 14 au 17 mars 2011

Les délégués au XVIIème congrès du SNFOCOS, réunis à Lyon, du 14 au 17 mars 2011, réaffirment leur attachement indéfectible aux principes fondateurs de la Sécurité sociale et considèrent que l'indépendance du syndicat libre et confédéré, tel qu'il est représenté par la CGT-FORCE OUVRIERE, est à la base de l'action revendicative, dans la négociation comme dans l'action. A ce titre le congrès condamne les lois de 2008 dites de représentativité qui constituent une atteinte à la liberté syndicale et de négociation.

Alors que le contexte économique et social est marqué par une crise financière mondiale sans précédent depuis 1929, les services publics et les systèmes de protection sociale solidaire sont soumis à une dégradation brutale, sous couvert de lutte contre les déficits publics ou au prétexte de compétitivité.

Dans ce contexte, les organismes de Sécurité Sociale, toutes branches confondues, sont confrontés à des opérations de restructurations d'une ampleur inégalée, ayant pour conséquence une dégradation des conditions de travail dont les personnels d'encadrement sont notamment les victimes.

Le congrès du SNFOCOS condamne la remise en cause du statut spécifique des cadres de l'Institution et revendique une véritable politique des rémunérations répondant aux responsabilités et aux attentes de l'encadrement, l'ouverture d'une négociation sur la classification des emplois, de meilleures conditions de travail.

LES CADRES EN DANGER

Les cadres se trouvent de plus en plus malmenés, du fait du nivellement de la hiérarchie par le bas, par l'absence de perspective de carrière et par des conditions de travail de plus en plus dégradées. Dans le même temps, les cadres doivent manager, avec des équipes et des budgets en réduction, rechercher la qualité et la performance, afficher des résultats probants, motiver leurs collaborateurs, gérer les changements et appréhender les nouvelles technologies.

Depuis plusieurs années, tout a été mis en œuvre pour conduire à la disparition de la notion de cadre. Les mesures de relèvement des bas salaires uniquement, la profusion des libellés d'emplois et des contenus des fonctions, les nominations de personnes qualifiées et expertes aux coefficients de cadres sans formation spécifique conventionnelle « cadre », ont contribué à rendre flou le statut cadre.

Celui-ci est clairement défini dans notre convention collective par les coefficients spécifiques, le contenu de l'emploi correspondant, la cotisation au régime complémentaire retraite, la formation issue de l'éducation nationale et/ou la formation professionnelle et technique en rapport avec l'activité de l'Institution permettant l'accès au poste d'encadrant. Enfin, le cadre exerce par délégation de l'employeur, soit une autorité hiérarchique sur des collaborateurs, soit une activité d'expertise et/ou la conduite de projets.

UNE URGENCE : L'AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES

Considérant l'effondrement des rémunérations de l'encadrement qui contribue en partie à la mise en cause du statut, notamment par l'utilisation de la classification comme technique de rémunération qui conduit à classer des agents techniques au premier niveau de cadre, le SNFOCOS revendique :

- la revalorisation générale des salaires par le biais d'une augmentation de la valeur du point.
- l'utilisation complète des enveloppes de G.V.T. et plus globalement des dotations budgétaires.
- la suppression des primes de résultats attribuées à partir du niveau 8 et 8 E de la grille des rémunérations et le remplacement par un système de rémunération visant à l'obtention de points pérennes ou d'un pourcentage d'augmentation pérenne, étendus à l'ensemble de l'encadrement.
- le déblocage des points d'expérience (ancienneté) au-delà du seuil actuel et jusqu'à la fin de carrière.
- l'attribution automatique, à tous, d'un avantage en points de compétence ou en pourcentage à l'issue d'une période de 3 ans.
- l'harmonisation des indemnités de déplacement sur la base de l'annexe conventionnelle des agents de Direction.
- la généralisation de la prime de crèche.
- le doublement de la prime de départ à la retraite.
- la revalorisation à 10 % du minimum garanti dans le cadre d'une promotion professionnelle.

Dans le même esprit, le SNFOCOS s'inscrit résolument pour la préservation du pouvoir d'achat des retraités (revalorisation du système différentiel, exonération fiscale des cotisations de complémentaire santé...).

UNE NECESSITE : LA NEGOCIATION D'UNE NOUVELLE CLASSIFICATION

ACCORD 2004 : UN CONSTAT ALARMANT

Une classification des emplois, comme son nom l'indique, permet de classer les emplois et les rémunérations qui leur correspondent, les uns par rapport aux autres, selon des critères lisibles et objectifs, permettant à chaque salarié de connaître sa position dans l'organisation du travail, son statut dans l'entreprise et le salaire y afférent. Elle se définit comme un outil d'ordre, d'organisation et de référence budgétaire pour les Directions en termes d'accomplissements du travail, comme pour les salariés.

Le Congrès du SNFOCOS condamne les effets délétères de l'accord de 2004 sur l'exercice des fonctions d'encadrement et donc sur le fonctionnement même des organismes. La classification qui en a résulté présente en effet tous les inconvénients d'une classification dont le chevauchement des rémunérations peut aller jusqu'à quatre niveaux de coefficients :

- Elle efface tous les repères hiérarchiques, en permettant qu'un responsable gagne moins que les agents qu'il encadre.
- Elle permet pour un même emploi dit « repère », un classement à des niveaux différents, quelquefois deux ou trois niveaux et donc le déclasserement du poste au départ de son titulaire.
- Elle confond l'évolution naturelle des postes dans l'environnement de travail, la qualification requise pour les occuper et les compétences détenues par les personnes.
- Elle conduit à nommer des cadres niveau 5A en reconnaissance seule de l'expertise technique.

- Elle dévoie la règle dite des 105% qui précisait que le changement de niveau s'accompagnait a minima de 5% d'augmentation, son application devient la règle universelle d'augmentation portée à 5% maximum.
- Elle amenuise considérablement le bénéfice financier du parcours professionnel, lors du passage à un niveau supérieur du fait de la perte des points de compétence.
- Elle intègre les 50 points d'ancienneté dans le coefficient développé, ce qui n'est pas un élément de classification.
- Dans les établissements et oeuvres, la classification spécifique des E engendre une sous-classification à partir du niveau 6 E de 20 points.

Cette classification des emplois n'ouvre aucune perspective identifiée de carrière aux cadres qui occupent des fonctions spécifiques, amenés pour évoluer, à rejoindre des postes plus généralistes, la compétence acquise étant alors le plus souvent perdue. Cet accord, comme celui relatif aux « séniors », n'a prévu aucune mesure particulière pour les cadres en fin de carrière.

LE SNFOCOS REVENDIQUE :

Pour les cadres la reconnaissance de leur spécificité, de leur responsabilité, de leur qualification professionnelle par l'intégration de 40 points supplémentaires au coefficient de base, conformément au projet de classification élaboré en commun avec la section fédérale FORCE OUVRIERE. Ce projet répond au principe « à travail égal, salaire égal » qui reconnaît le statut de l'encadrement par l'attribution de 40 points de responsabilité et qui fait place à un déroulement de carrière permettant l'évolution des postes (la compétence individuelle s'ajoutant à ce classement et ne s'y substituant pas) en particulier pour les métiers spécifiques (notamment inspecteurs, enquêteurs, délégués assurance maladie, assistantes sociales, personnel médical et paramédical, assistantes, comptables...).

Le Congrès mandate le Bureau National pour que soit poursuivie la réflexion devant aboutir à des propositions concrètes, conformes à ses revendications et à en débattre avant l'ouverture des négociations sur la classification.

UNE PRIORITE : L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les politiques de restriction budgétaire, au travers des C.O.G et des C.P.G, ont comme conséquence la remise en cause de l'outil de travail et de sa pérennité au travers des fusions, mutualisations, régionalisations et restructurations des Organismes.

Malmenés par les réformes qu'ils doivent mettre en place et qui se traduisent par une recherche constante de la productivité et un élargissement des objectifs à atteindre sans réels moyens pour y parvenir, les Cadres constatent une dégradation sans précédent de leurs conditions de travail.

Les Cadres doivent au quotidien gérer dans l'urgence une pénurie des effectifs.

Impliqués dans des missions nouvelles et un management transversal qui les éloignent de leurs activités principales, voire de leur lieu de travail, ils sont fréquemment les premières victimes d'un stress professionnel lié à la diminution des temps de formation métiers et à l'accroissement des contraintes de reporting quotidien.

Le SNFOCOS condamne la révision des moyens tant budgétaires qu'humains qui résultent des conventions d'objectifs et de gestion, dénonce l'application de la révision générale des politiques publiques aux organismes de Sécurité sociale, exige l'arrêt des suppressions de postes et le remplacement de un pour un.

UNE OBLIGATION : COMBATTRE LES DISCRIMINATIONS, REVENDIQUER L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

Les statistiques nationales et les premiers rapports de situation comparée entre les Hommes et les Femmes parus dans certains organismes de Sécurité sociale confirment les inégalités de carrière et de salaires entre les hommes et les femmes. Ces inégalités sont contraires au Droit. Le SNFOCOS condamne les régressions sociales et les discriminations subies par les femmes, dans leurs conditions de travail, dans l'accès aux postes à responsabilités, dans le déroulement de carrière et de facto dans la rémunération.

Le SNFOCOS appelle tous ses militants à se saisir du dossier et mettra en œuvre, pour ce faire, les moyens et les actions judiciaires concourant à la lutte contre les inégalités et les discriminations.

UNE DETERMINATION SANS FAILLE

Le SNFOCOS :

Réaffirme son attachement à la création d'un 5ème risque Dépendance rattaché à l'assurance maladie, dans l'esprit des ordonnances de 1945. Dans ce cadre, il revendique la création d'une prestation complémentaire Dépendance ouverte aux actifs, aux retraités et à leurs ayants droit.

Revendique l'amélioration des modalités de l'exercice du droit syndical à l'échelon local et national, indispensable pour assurer la défense des cadres et employés.

Exige le respect de la Convention Collective Nationale.

Le SNFOCOS signataire des Conventions Collectives, première organisation de cadres de la sécurité sociale, appelle à la mobilisation pour défendre nos organismes, nos emplois et renforcer l'organisation FORCE OUVRIERE. Le Congrès mandate le Bureau National pour développer une campagne de syndicalisation et porter l'ensemble de ses revendications.

Déterminé à obtenir satisfaction sur la base de ses revendications, détaillées dans les résolutions des différentes sections professionnelles, le Congrès mandate le Bureau National et son Secrétaire Général pour entreprendre toutes actions jugées nécessaires à leur aboutissement.

Adoptée à l'unanimité le 17 mars 2011.