

### CONDITIONS ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- ✓ « Je me sens bien dans mon travail, mais nous n'avons pas assez de temps pour un travail de qualité. »
- ✓ « Nous avons des beaux métiers. Il est dommage que nos conditions de travail se soient dégradées au point de nous faire aller à reculons au travail. »
- ✓ « Bon courage pour la suite... ne lâchez rien... pour moi c'est déjà trop tard, je pars à la retraite en octobre avec un grand OUF ! Pour m'en sortir sans plus de dégâts, ma compagne (cadre URSSAF) ayant fait un sévère burnout ... »
- ✓ « La convention collective n'est pas respectée. Il faut impérativement se faire entendre. »
- ✓ « Proposition : CET plus important pour pouvoir partir plus tôt à la retraite avec bonification des jours mis dans le CET »
- ✓ « La reconnaissance au travail pour le cadre n'existe plus, si cela a bien existé un jour. De plus, nous sommes la variable d'ajustement aux mutualisations régionales et nous devons faire passer cela à nos agents sans que notre direction ne tienne compte de nos situations personnelles. De plus, nous devons faire attention aux risques psychosociaux pour nos agents sans que cela ne soit pris en compte pour nous !!!! Ni maintenant, à l'heure de l'écriture des plans, ni par le passé. Si conflit il y avait avec un membre de la direction, il n'y avait aucun soutien à attendre de la hiérarchie et encore moins de celui de nos collègues cadres : politique de l'autruche arrange bien des gens ! En effet, chez nous, la défense des cadres par le syndicat, quel qu'il soit, est inexistant. Cela ne sert que quelque intérêt personnel. »
- ✓ « Mettre fin à un management vertical, mais plus participatif abandonnant la notion de posture pour l'abandon de soi, de la carrière et non dans l'oblation. Faire confiance au manager ! Et multiplier la communication transversale. »
- ✓ « On est pire que l'administration : inertie, démotivation, laxisme, peu importe le travail pourvu que l'indicateur choisi soit bon, gaspillage énorme d'argent »
- ✓ « Beaucoup d'heures faites (en moyenne entre 9 et 11 h par jour) et non rémunérées (seule 8h Par mois sont récupérables sur une moyenne e 30 h heures supplémentaires non payées) »
- ✓ « Je ne revendique rien, j'aime mon travail sans quoi je ne serais pas rentré dans l'institution à 45 ans. Néanmoins, divorcé avec 2 enfants, mon niveau 6 me fait rentrer dans la catégorie des travailleurs pauvres, là où mon expertise me permettrait au sein d'une entreprise privée de gagner le double. Mon métier m'amène à compter tous les jours dans ma vie professionnelle, mon salaire m'oblige à en faire de même dans ma vie personnelle... »
- ✓ « Désintéressé par les directions pour notre travail »

## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

- ✓ « La charge de travail augmente, et la fatigue professionnelle aussi »
- ✓ « Inspectrice du recouvrement je déplore en particulier : - la contradiction entre l'augmentation des tâches assignées, avec une législation de plus en plus complexe, et le rendement demandé - des outils mal adaptés et de plus en plus chronophages - et, depuis 3 ou 4 ans un climat de défiance assez général de l'ACOSS (et de certaines directions) vis à vis de la profession »
- ✓ « Des charges de travail et des niveaux de responsabilité qui augmentent sans la reconnaissance de l'effort accompli... des attentes et des niveaux d'exigence toujours plus élevés pour un même niveau de rémunération, ce qui laisse peu de marge pour progresser dans la classification (tout ce que je fais est considéré relevant de mon périmètre et ne mérite pas de promotion supplémentaire aux yeux de ma Direction) »
- ✓ « Les réponses oui et non ne traduisent pas forcément la réalité du terrain. Rien ni tout blanc ni tout noir. Pour ma part, je m'estime plutôt bien dans mon travail mais quelquefois, je gère mal les injustices et la progression plus de ceux qui savent écraser les autres pour avancer. Toutefois, par rapport à un travail d'usine, j'ai la chance d'avoir un travail intéressant et d'être reconnue professionnellement par ma direction. Les relations avec ma hiérarchie immédiate sont plus difficiles mais compte tenu que je m'attache à rester "pro", j'arrive à gérer. »
- ✓ « Les cadres experts ne sont absolument pas reconnus, il faut cumuler les fonctions faute de ressources, les exigences s'accroissent sans moyens supplémentaires, nous sommes dans le "lean management" : tout ça devient anxiogène, ne parlons pas des salaires qui ne sont vraiment pas à la hauteur des compétences et/ou des responsabilités !! »
- ✓ L'institution ne donne pas de visibilité sur l'avenir et l'humain même si c'est un ancien n'a plus de reconnaissance voir même du mépris. Il est pourtant possible d'avoir le bonheur au travail, bon nombre de documentaire prouve que ça fonctionne ailleurs dans le privé et même dans d'autres administrations, notamment la sécu belge. Alors pourquoi pas chez nous.
- ✓ « Le métier de cadre évolue, mais ces sont les cadres (dirigeants) eux même qui le font évoluer, mais pas nécessairement dans le sens de l'intérêt général des cadres. »
- ✓ « Epuisé manque de reconnaissance promotions inéquitables. »
- ✓ « Les cadres techniques, piliers de certains services, ne sont pas assez reconnus dans l'institution et ont des niveaux très variables selon les organismes.»
- ✓ « Charge de travail mal appréciée par la Direction par voie de conséquence inéquité dans l'attribution des promotions.»
- ✓ « Meilleure prise en compte de la dégradation des conditions de travail des personnels en charge de la mission essentielle des CPAM, à savoir le paiement des prestations.»

## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

- ✓ « Blasée, ras le bol de la non écoute et de la non reconnaissance. J'ai un contrat de travail, je l'exécute : point. »
- ✓ « 1) Militer pour travailler dans un climat serein malgré tous les changements d'organisation que nos organismes subissent de part et d'autres. 2) Mettre au cœur des relations de travail " la bienveillance" au lieu de sacraliser la maltraitance. 3) Initier les managers aux RPS : S'ils ont de la pression de la part de leur propre hiérarchie, cela ne les légitime pas de répercuter cette même pression sur leurs équipes. »
- ✓ « Agir sur l'accord relatif au compte épargne temps pour permettre aux agents qui ont placé des jours de RTT ou de congés sur ce compte puissent soit les monétiser soit les prendre de manière plus souple qu'à l'heure actuelle. »
- ✓ « La Sécurité Sociale va très très mal tant sur l'avenir professionnel d'ailleurs aucun ne nous est offert. Plus de perspective de carrière, plus de motivation, on créer des organismes basés sur l'individualisme et plus sur le collectif. Il y a 15 ans on travaillait mieux et dans de meilleures conditions pourquoi cette casse de la sécu ? Tout le monde se pose la question... »
- ✓ « Ceci est un cri d'alarme !!!!! Il est urgent de laisser de l'autonomie aux salariés dans la gestion de leur quotidien – cette surenchère de norme, traçabilité, textes, complexités entraine un désintérêt croissant, une fonctionnarisation, ou pire une "bêtisation" des individus - il n'y a qu'à voir comment les jeunes embauchés très dynamiques chargés de bonne volonté et d'espoir à leur entrée, déchantent très vite et sont très vite complètement désabusés ! »
- ✓ « Pour ma part, je m'ennuie dans mon travail. Mauvaise voir aucune gestion des compétences des agents (en général). Un travail prémâché, pas de valorisation professionnelle. Nous nous sentons vite inutiles et de plus aucune perspective d'évolution ne s'offre à nous. »
- ✓ « Je suis bien au poste que j'occupe actuellement, même si je déplore que mes supérieurs hiérarchiques ne tiennent pas toujours compte de mes remarques. Mais, je pense que le quotidien est plus difficile pour mes collègues managers. »
- ✓ « Charge de travail de plus en plus importante, pas d'augmentation, et trop peu de reconnaissance.... »
- ✓ « Notre travail au quotidien s'est nettement dégradé au fil des années dû : 1/ A un manque de personnel ressenti dans tous les services, avec de faibles embauches au vu du nombre de départ à la retraite 2/ Des restructurations faites en dépit des agents 3/ Toujours plus d'objectifs à atteindre avec quantité et qualité. Comment faire avaler la pilule à des agents pour la plupart en fin de carrière fatigués, blasés de voir l'évolution négative des conditions de travail, sans reconnaissance financière avec une baisse de moral constaté dans tous les services où je me rends ? Certes, Le cadre est là pour les soutenir dans leur travail et donner une image positive et rassurante afin de mettre en avant les objectifs attendus par

## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

- notre direction mais nous arrivons aussi à nous demander si en bout de course on ne veut pas détruire notre si belle institution qu'est la Sécurité Sociale »
- ✓ « La pression insidieuse de la hiérarchie est permanente, faisant culpabiliser si l'on respecte le code du travail. »
  - ✓ « Le problème n'est pas la condition de travail en tant que telle mais c'est l'absence de signification de son travail et de valeur ajoutée, de visibilité sur l'objectif de la Direction; contexte basé essentiellement sur de la communication et du politique où l'on cherche essentiellement à faire durer les choses ; je travaille en maîtrise d'ouvrage informatique sur un projet qui n'est pas prioritaire, il est en cours depuis 10 ans assez invraisemblable, pour ce type de projet ! Produire pour rien ou pour des intérêts exclusivement personnels, faire grossir notamment ses effectifs, cela n'est pas viable. »
  - ✓ « Beaucoup trop de managers ! Les cadres techniques avec diplômes et expertises ne sont absolument pas considérés. Contrairement aux managers choisis selon leur profil type commercial. »
  - ✓ « Davantage de discussion avec la direction »
  - ✓ « Sentiment d'inutilité, de solitude et de mépris de la part de nos directions. »
  - ✓ « Réponses insuffisamment nuancées. Il a suffi d'un changement de cadre N+1 pour que ma situation s'améliore. »
  - ✓ « Stop aux décisions prises en CODIR sans tenir compte de l'expérience des salariés de terrain. »
  - ✓ « Le plus difficile à gérer : les objectifs et injonctions contradictoires. »
  - ✓ « Le questionnaire est trop fermé à mon sens et le contenu des missions non abordé. Je souhaite souligner plus particulièrement les points suivants: - absence totale de reconnaissance de la part de la hiérarchie - contenu des missions appauvri avec la régionalisation et taylorisation des tâches, donc absence de vision globale des missions et pas de sens au travail - heures écrêtées liées à la surcharge de travail et à une équipe trop importante ( 25 agents), mais difficile d'opérer une pesée de cette charge. D'où des injonctions paradoxales: respect du temps légal de travail mais si les tâches ne sont pas effectuées, reproches au moment des EAEA - classification: chevauchement trop important conduisant à des situations où des cadres de niveau 7 sont bien mieux rémunérés que des niveaux 9, et ont des avancements plus rapides en fonction des politiques de direction. »
  - ✓ « Les directions doivent dans le futur se mettre à l'écoute de leurs cadres de terrain et apporter leurs soutiens moraux et financiers; nous sommes actuellement peu entendus et parfois même méprisés... »
  - ✓ « Je suis adhérente au SNFOCOS et élue DP. Je regrette l'écrasement de la ligne hiérarchique et le peu de considération des managers envers les

## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

chargés de projet ou de mission. J'ai moi-même été longtemps manager (N7N8) et je ne comprends pas : où est la notion d'équipe de pilotage qui existait avant et où chacun trouvait sa place suivant ses compétences et attributions ? Tout est communication, il n'y a plus de fonds et plus de respect pour les compétences des autres. On préfère faire vite et recommencer que faire bien....En tant qu'élue, les cadres fonctionnels ou managers me font part de leur mal être. Il conviendrait de redonner de l'autonomie et de la confiance à tous car être cadre c'est avant tout avoir un degré d'autonomie et de décision. »

- ✓ « TRAM va faire disparaître les petits services et les grandes régions impulsent aussi à cette disparition et ceci n'est jamais dit et défendu ! Alors que ça touche beaucoup de monde. »
- ✓ « Trop grande disparité dans les responsabilités et la taille des équipes pour un même niveau de cadre. »
- ✓ « Recentrer nos activités sur le cœur de métier »
- ✓ « Voir reportage Télématin sur un organisme de sécurité sociale en Belgique : le cadre n+1 y est un facilitateur et non pas un (ou une) donneuse d'ordre (ce qui existe encore). Tous les niveaux (sans exception) travaillent ensemble dans le même local. »
- ✓ « Votre questionnaire est tout ou rien. Dans certains cas, je serais plus nuancée car on a une grosse pression sur les objectifs à tenir, nous les tenons et ce sont nos agents de direction qui sont rémunérés. Pour autant, les

relations sont bonnes, mais je suis au bord de l'épuisement. »

- ✓ « Les agents de direction ne connaissent pas le terrain, les cadres de l'UGECAM subissent un début de harcèlement moral ....en raison de problèmes budgétaires, le dialogue est rompu, trop de directives, ne tiennent pas du tout compte de la qualité de prise en charge de nos patients... Ils gèrent les UGECAM comme des caisses ...!! C'est honteux et très difficile. »
- ✓ « Je pars en retraite après 41 ans d'activité, dont 34 de cadre. Le rôle du cadre a mal évolué. Maintenant, on demande aux cadres de manipuler les agents et de leur mettre la pression pour plus de productivité, sans égard sur la qualité du travail et leurs conditions de travail. »
- ✓ « Je pars en retraite en fin d'année dégoûtée par l'évolution de l'institution. J'ai vu l'évolution négative dans tous les domaines. Je suis cadre depuis 34 ans. Maintenant être manager, c'est manipuler les agents. Ce n'est pas cela que j'avais appris au cours de cadres. »
- ✓ « La charge de travail est trop importante pour être absorbée en une journée normale de travail et cela s'aggrave quand on monte dans la hiérarchie. Nos journées sont polluées par des centaines de mails et il est difficile de ne rien oublier!! »
- ✓ « Les cadres ne sont plus reconnus, les compétences ne sont plus le critère principal d'évolution maintenant c'est le piston, le clientélisme et les "tenues avenantes" dommage pour notre institution qui n'évolue pas dans le bon sens. De plus, plus on augmente dans

## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

- la hiérarchie plus la parité n'est pas respectée. »
- ✓ « Souffrance au travail, non application de plusieurs protocoles de la part de la Direction en matière d'EAEA, d'attribution de points de compétences, manque de reconnaissance du travail fourni, multiplicité des postes de Direction ou de pilote régional ou local, pression constante de la part des managers, c'est notre lot quotidien malheureusement...Réveillons-nous !!! »
  - ✓ « La situation vécue est injuste : on n'est pas valorisé pour ses compétences et ses diplômes réels mais par son aptitude à caresser les supérieurs dans le sens du poil !!!! »
  - ✓ « J'ai 62 ans et avec le recul de 40 ans de carrière je réalise que si j'ai été heureuse dans mon métier c'est parce que j'ai pu participer à des missions passionnantes. Avec le recul, j'observe des incohérences dans les choix et directives nationales et je suis très inquiète pour mes jeunes collaborateurs (mais peut-être ai-je déjà l'insouciance de mes jeunes années ?) Une suggestion ? Pour le national : écouter sérieusement le local; Pour le local, s'appuyer sur les cadres seniors avant de réorganiser sans réfléchir... »
  - ✓ « Très déçue du peu de perspectives d'évolution notamment des femmes dans les organismes de SS. Sentiment d'injustice. Aujourd'hui, on privilégie plus le bien-être au travail de l'agent au détriment de celui du cadre. »
  - ✓ « Il y a un véritable manque de reconnaissance par les instances nationales au regard de certains métiers ou fonctions apparus dans la dernière décennie, qui demandent un fort investissement, des compétences pointues et pluridisciplinaires, et sur lesquels pèsent de fortes exigences. Pour autant au bout rien !! Il faut être sur le terrain pour voir les conditions dans lesquels nous devons exercer, avec le défaut de moyens alloués pour atteindre les objectifs ... Beaucoup, beaucoup de collègues sont désabusés pour ne pas dire usés !! »
  - ✓ « Les ARS, statut EPA sont réputées pour se servir des souplesses de gestion RH de la convention collective par rapport à la gestion rigide des personnels de statut FP. Des dérapages et non respects sont constatés ici ou là. »
  - ✓ « Je subis une discrimination par l'âge, compétences instrumentalisées sans reconnaissance. »
  - ✓ « Refuser les systèmes de flicage et de course aux résultats. Redonner du sens à la notion de service public et redonner de l'autonomie aux cadres sans chercher à les faire rentrer dans des normes fixées par la tutelle. »
  - ✓ « Quand je parle de la hiérarchie dans le questionnaire, il s'agit de la CNAMTS. J'ai de bons rapports avec la hiérarchie CPAM. Quelques questions non adaptées, je suis cadre au forfait jours, première entorse au code du travail. Certaines caisses essaient de passer les niveaux techniques les plus élevés (médecins de CES) à ce type de contrat pour mieux les exploiter. »

## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

- ✓ « Je précise que je souhaite le télétravail sur la base de l'accord UCANSS (décliné par la CNAF) et que la direction ne souhaite pas d'accord local sur le télétravail. »
- ✓ « Permettre le télétravail pour l'encadrement compte tenu de l'aspect particulier de certains métiers. »
- ✓ « Cadre d'un service support je regrette que ces derniers ne fassent l'objet que de peu d'attention y compris des organisations syndicales censées représenter le personnel et non pas une partie de celui-ci... Les services supports souffrent malheureusement en silence ayant bien compris qu'il vaut mieux se taire pour garder son emploi parce que même les représentants syndicaux ne sont pas là. J'en ai fait l'amère expérience alors au bord d'un burn out (que j'ai subi malheureusement au final) lorsque j'ai fait appel à mon représentant local qui n'a que su me dire "de toute façon tu es payé pour en chier" ... sous-entendu cesse de te plaindre et souffre. Heureusement que je n'étais pas seul dans le bureau et que mon adjoint peut en témoigner mais en attendant oui je m'accroche et souffre du peu de reconnaissance de ma hiérarchie mais également de mon syndicat (FO) que j'ai finalement quitté. »
- ✓ « Se battre pour la reconnaissance du travail effectué et plus de considération et de respect de la part de la direction. »
- ✓ « La mesure des résultats n'est pas individualisée donc difficile d'avoir une rémunération correspondante. Les mutualisations, restructurations, etc... ne sont pas perçues comme une menace mais comme une complexification des circuits, sur le terrain, on ne sait plus qui fait quoi. »
- ✓ « La CPAM est une belle institution avec de grandes valeurs à défendre, cependant son évolution, à tous les niveaux est trop faible et souvent au détriment du salarié. La totalité de la classification est obsolète aujourd'hui et évolue peu. La prise en compte de l'ancienneté au sein de l'entreprise est dérisoire: 2 points par ans = env. 14€ BRUT ! La motivation des salariés est mis à mal, en cause un faible niveau de la rémunération et une absence totale de reconnaissance. Les compétences et l'expérience professionnelle ne sont pas assez prises en compte dans l'évolution du salarié au sein de la CPAM. La valorisation du travail est difficile, le climat n'est pas serein. Il faut tout de même garder une note d'espoir et si je travaille toujours à la CPAM, c'est en grande partie parce que je crois en une évolution positive de l'institution dans les années à venir. »
- ✓ « Je n'ai pas l'impression que "les syndicats" aient œuvré ces dernières années pour la défense des personnels et notamment personnels sédentaires, concernant mon organisme. J'aimerais également que soit évoqué le problème de la mutuelle, qui coûte un prix exorbitant (Salarié/employeur) et qui au lieu de baisser, lorsque l'on fait le constat que les comptes sont bons, nous propose de pseudo prestations

REMUNERATION – PARCOURS  
PROFESSIONNEL



## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

- supplémentaires (L'aide aux aidants ? un "tuto" sur internet ... quelle plaisanterie !). A quand une mutuelle moins chère ? Par ailleurs, avec 30 ans d'ancienneté et une enveloppe de points attribuée à ma responsable (qui a en management 3 cadres) moins de 10 points attribués en 2015... Mon salaire stagne depuis plusieurs années, je perds donc du pouvoir d'achat. La régionalisation a eu pour conséquence de m'enlever une partie de mes responsabilités (Je ne souhaitais pas travailler au siège pour préserver ma qualité de vie). Je pourrais vous faire un dossier avec tout ce qui ne va pas ou de moins en moins bien au quotidien. Je préfère donc en rester là ! Merci de m'avoir donné l'occasion de m'exprimer. »
- ✓ « La valeur du point est inadmissible, trop basse. Il devrait être à 9.67 euros. C'est scandaleux les salaires si bas »
  - ✓ « Après 2 burn-out (avec longs arrêts de travail) j'ai été reclassé comme "chargé de mission" et on m'a supprimé le management, ce dont je ne me plains pas. Sans augmentation de salaire conséquente, pas question que je m'investisse plus dans mon activité. La vraie vie commence après les heures de boulot ! »
  - ✓ « A part les interprofessionnels, passer tous les niveaux 5A en cadres Tout faire pour obtenir l'automatisation tous les 5 ans des points de compétence, puisqu'il y a des collègues qui ont plus de 7 ans sans points de compétence. »
  - ✓ « Anormal d'être moins rémunéré qu'un agent en tant que cadre. »
  - ✓ « Pourquoi les responsables des accueils n'ont-ils pas de prime d'accueil ou de responsabilité d'accueil ? »
  - ✓ « Est-ce normal que les cadres soient moins payés que les agents qu'ils doivent manager ? »
  - ✓ « Arrêtons d'engraisser les agents de Direction, les hauts fonctionnaires de l'Acoss à qui apprendre à travailler serait la formation prioritaire à leur imposer. Arrêtons de leur laisser la possibilité de magouiller et de s'en mettre plein les poches au détriment des salariés. Laissons aux cadres managers et experts, sources de savoir et d'expérience la possibilité d'avoir un salaire correct et une autonomie digne de ce nom. Que nos dirigeants arrêtent de croire qu'ils sont indispensables, sans les cadres, ils ne sont rien. »
  - ✓ « 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 (je viens du privé, et je trouve que la différence est énorme). »
  - ✓ « Dans la sécurité sociale il n'y a jamais eu de gestion des ressources humaines ni de GPEC, il y a uniquement de la gestion administrative du personnel. La gestion des ressources qu'y s'opère c'est uniquement de la discrimination, les Directions placent leurs connaissances, leurs maitresses ou en derniers recours promeuvent à la tête du client. Sans compter la cooptation franc-maçonne pour qui la sécurité sociale est devenue un véritable Eldorado. Ce ne sont pas les



## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

compétences et le travail qui sont récompensés mais le fait d'avoir un bon réseau de connaissance car cela permet de se faire parachuter à un niveau 7 plus 30 à 45 points de compétences minimum dans un organisme en venant de l'extérieur. C'est un véritable scandale car il s'agit d'argent public et les ADD (locaux et nationaux) en sont les responsables et ils s'en moquent car dans les organismes ce ne sont pas eux qui payent ou en subissent les conséquences. L'invention d'un vocabulaire pour endormir le monde à savoir : ADD, cadres dirigeants et cadres, experts fonctionnels et j'en passe doit immédiatement cesser : il n'y a qu'une catégorie de cadres tout comme il n'y a qu'une catégorie d'employés. Tout cela doit cesser immédiatement. ADD et cadres devraient subir le même type de sélection par concours nationaux et bénéficier d'un parcours professionnel pouvant les amener jusqu'à ADD. Offrir 30 à 45 points à des cadres diplômés et expérimentés étant devenu difficilement possible alors il convient de ne plus offrir un tel cadeau de bienvenue lors de recrutements externes d'autant que les bénéficiaires n'ont aucunement fait leurs preuves. Les cadres/ADD doivent être mieux rémunérés en échange de quoi toute complaisance doit cesser : - 1er niveau de cadre indexé sur le plafond sécu - on ne devrait pas pouvoir atteindre le niveau 6 sans avoir au moins travaillé dans 2 organismes différents et - le niveau 7 et plus sans avoir travaillé dans au moins 3 organismes différents Le SNFOCOS porte une part de responsabilité en n'affirmant pas haut et clair les compétences des cadres afin de ne pas heurter les cadres en

places ayant bénéficié de complaisance ce qui nuit à l'ensemble des cadres sans compter la distinction artificielle entre ADD et cadres alors que tous sont cadres. Mais cette distinction a été créée afin de demander aux uns de serrer les autres en contrepartie d'une rémunération correcte. Depuis une bonne vingtaine d'années au sein du SNFOCOS les cadres ne supportent plus que les ADD les utilisent syndicalement pour obtenir des avancées pendant qu'eux n'obtiennent rien et voient leurs situations régresser. »

- ✓ « Le travail et l'investissement au sein de nos institutions n'est pas assez valorisé. Ce ne sont pas les agents ou cadres qui travaillent le plus qui sont les mieux rémunérés. C'est démotivant. »
- ✓ « 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. »
- ✓ « Les employés sont plus protégés et considérés que les cadres. »
- ✓ « Le travail de cadre n'est plus valorisé »
- ✓ « Non reconnaissance des compétences par nos supérieurs surtout lorsque ces derniers n'ont pas de bagages universitaires, qui se sentent en insécurité face à nos compétences et vous critiquent le dos tourné devant l'ensemble de vos agents. Ils vous bloquent en terme de

## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

- progression ou d'attribution de pas de compétences »
- ✓ « Il manque de transparence et d'objectivité dans les nominations aux postes d'encadrement. Trop de pression et peu de moyens »
  - ✓ « Ne pas oublier le problème des informaticiens incohérence coefficient/management »
  - ✓ « La prime de résultats ne correspond pas, selon moi, aux organismes tels que les nôtres. »
  - ✓ « Les cadres managers sont en droit de demander une reconnaissance mais qu'elle soit légitime. Que le rôle de manager ne soit pas tronqué surtout durant cette période de mutualisation car les premiers responsables ce sont les cadres eux même mais les premières victimes de l'absence de management efficace se sont les employés.»
  - ✓ « Certains métiers ont des niveaux très variables selon les organismes de N4 à N6 pour certains, les primes d'itinérance sont versées aux niveaux 4 et pas aux niveaux 5 alors que les métiers et les fonctions sont les mêmes. Il faudrait équilibrer cela. »
  - ✓ « Négocier des niveaux intermédiaires à l'intérieur des niveaux 5A et + afin d'avoir des perspectives d'avenir et de pouvoir progresser »
  - ✓ « Une plus grande reconnaissance des Inspecteurs du recouvrement, avec un véritable déroulement de carrière vers les niveaux 8 et 9. Abrogation du quota des 75% pour le passage de niveau 6 à 7. Meilleur prise en compte des frais de déplacement. Retour aux IK et abandon des véhicules de service. »
  - ✓ « La fonction managériale est peu valorisée. Pas de parcours spécifique ni de déroulement de carrière pour des cadres niveau 8 ou 9. Cela fait 8 ans que je suis N9 avec 3 mesures en 8 ans. Il y a de très fortes disparités entre cadres. Mes adjoints ont des véhicules de fonctions et des indemnités de sujétions car anciens inspecteurs. Rien pour moi qui me déplace autant qu'eux voir plus. »
  - ✓ « Même si le statut de cadre n'est pas exceptionnel dans les organismes de sécurité sociale (rémunération principalement par rapport aux privés), les catégories de personnels en dessous du niveau 4 sont encore plus en difficultés que nous »
  - ✓ « Privilégier le parcours professionnel des cadres dans les ARS Une meilleure GPEC Faciliter le passage d'un niveau à l'autre (quand déjà 14 ans au même niveau) »
  - ✓ « Je pense plutôt à une refonte de la classification car celle-ci est bien sûr obsolète mais n'a jamais été cohérente. Redonner la valeur originelle au N6 avec de vrais postes de responsable de service différent des cadres de proximité et une évolution de carrière en corrélation avec les missions confiées outre le management d'équipe. »
  - ✓ « Il faut aussi imaginer un nouveau mode de management, nous avons au moins 15 ans de retard en la matière, c'est dommage. »

## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

- ✓ « Je suis au placard depuis juillet 2015.»
- ✓ « Redonner un vrai sens aux missions du cadre, le reconnaître dans ses spécificités, rémunérer mieux, souplesse horaire sans être au forfait.»
- ✓ « Passage automatique au niveau 7 pour les inspecteurs après 5 ans de travail effectif à ce poste car actuellement les fiches de postes sont identiques en pratique mais pas les rémunérations qui sont ridicules au niveau 6 pour la charge de travail et les responsabilités qui vont avec le poste. Mais comme d'habitude, je reste convaincue que le cas des inspecteurs ne soulèvera que peu d'intérêt. Nous sommes les oubliés de la Sécurité sociale. Bon pour travailler mais sans jamais rien avoir (et ne me parlez pas des voitures car cet argument est petit et mesquin).»
- ✓ « Renégocier la grille de remboursement de la mutuelle. L'encadrement a beaucoup perdu avec le dernier contrat Ucanss, le reste à charge est plus important qu'avant pour les cadres. »
- ✓ « A aucun moment le test prend en compte le travail réellement effectué. Pour ma part, le salaire rattaché aux "cadres" doit être en fonction des résultats, des tâches réalisées au cours de l'année et non un droit. »
- ✓ « La classification doit être négociée afin d'avoir une augmentation significative du salaire lors d'une augmentation de niveau. La plupart des changements de niveau se font avec une revalorisation obligatoire de 5%(environ 75€net/mois) du salaire, sauf cas rare ou le changement se fait très rapidement au début de carrière. Cette augmentation est très faible au vu des efforts à fournir (recrutement, niveau de demandé, formation, ...) pour le passage à un niveau supérieur ce qui peut démotiver le personnel pour leur évolution de carrière ou pire entrainer la démotivation dans son poste actuel à cause de ce manque d'opportunité de carrière. (Exemple personnel : passage de N3 à N5A avec une augmentation net de 50€ par mois) »
- ✓ « Le montant de la prime de résultat uniquement payée aux agents de direction et cadres d'un certain niveau est très difficile à admettre : cette prime est-elle vraiment appropriée aux fonctions exercées et aux peu de risques pris par ces fonctions... »
- ✓ « Ne pas oublier les cadres intermédiaires 6 et 7, qui ne disposent pas de la prime de résultat en étant pourtant les acteurs principaux de ces résultats que les ronds de cuir souvent incompetents et peu travailleurs récoltent à leur place. »
- ✓ « Merci d'agir pour une meilleure Urssaf. Intéressez-vous aux situations atypiques : les non augmentés - pourquoi et les augmentés chaque année - pourquoi. Cordialement. »
- ✓ « Les cadres non manager sont "enfermés" dans leurs compétences techniques. »
- ✓ « Dans notre structure plusieurs adjoints aux responsables de services sont au niveau 5A alors qu'il y a eu nombre de nomination de postes au niveau 5A non cadres sans

## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

responsabilités d'encadrement. Cela représente pour moi une anomalie voir une injustice au regard du niveau de responsabilité. »

- ✓ « Niveau de rémunération bien trop bas après 15 au sein de l'institution et 22 ans de salariat. Comment est-il concevable d'encadrer des agents dont le niveau de rémunération est largement supérieur au vôtre ! »
- ✓ « Il est urgent de revoir la classification et d'en finir avec le chevauchement des niveaux. »
- ✓ « 1/La classification est obsolète, elle pousse les caisses à réinventer des systèmes pour payer hors grille. 2/Add et cadres devraient répondre de la même convention. On ne voit cette distinction nulle part ailleurs dans le "privé". L'en3s protège ses élèves (protectionnisme, caste), les conditions d'accès aux listes d'aptitudes sont discriminantes, j'ai des diplômes reconnus par la commission des titres (ingénieur) et je ne peux m'inscrire sur liste sans refaire un cursus de 18 mois qui n'apporte aucune qualification reconnue (et cela ne vaut rien sur le marché du travail) !! C'est tout sauf motivant !! »
- ✓ « Des augmentations de salaire qui suivent le cout de la vie. »
- ✓ « Dégouté de l'absence d'évolution de parcours professionnel des contrôleurs sur pièces. Niveau 5A depuis 8 ans, pas de reconnaissance salariale alors que tous les autres agents ont obtenu des niveaux 4, 5A ou 5B sans passer de concours ou formation comme nous l'avons fait. On nous indique qu'on peut passer inspecteur. Déjà, ça

n'intéresse pas énormément de monde, ensuite après l'avoir fait, c'est une duperie, on se présente et après avoir passé les épreuves on se retrouve à 25 à l'oral final. On est dans une voie de garage. La plupart des contrôleurs sont démoralisés. Le burn out guette. Un inspecteur peut avoir au bout de 4 ans un passage au niveau 7, nous rien. Il y a autant d'écart de niveau entre un inspecteur et nous qu'un contrôleur et un niveau 2... soit 3 niveaux alors qu'on travaille sur la même législation. Un fossé d'une telle importance est une anomalie et une injustice profonde à revoir immédiatement. »

- ✓ « Pourquoi les responsables d'accueil ne bénéficient-ils pas de la prime d'accueil ? »
- ✓ « Manque de transparence dans les parcours et les nominations. »
- ✓ « Titulaire de performance depuis 16 ans, diplômée, POLY-COMPETENTE: 29 entretiens infructueux à mon actif pour un poste d'adjoint depuis 8 ans.....Je serai à nouveau convoquée pour 3 postes en juin. Je me remets en cause, j'ai fait des DIF, je propose de reprendre à temps complet, accepte un poste d'adjoint à grade égal, me montre mobile, disponible.....mais n'arrive jamais en position N°1 aux jurys. Que fait mon syndicat dans ce cas ?!!!! C'est ma seule et unique question que je pose au niveau national. J'ai la réponse locale mais j'ai trop honte de l'écrire. »
- ✓ « Inextricablement imbriquée dans la modernisation (numérisation, réduction des couts de gestion) et paradoxalement non adhérent aux effets générés par ces derniers : non

## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

revalorisation des salaires, diminution du nombre des emplois disponibles....ce qui entraîne questionnement sur l'avenir et notamment 1-quelle couverture sociale et financée par qui ? 2-quels revenus à chaque étape de la vie ? (les retraites devront-ils faire des efforts sur leur niveau de retraite compte tenu de la baisse de la classe active ou le système par répartition devra-t-il céder la place à la capitalisation ? Avenir incertain pour l'être humain dans une société basée de plus en plus sur la centralisation des pouvoirs et des richesses... »

- ✓ « La réforme Morel est un blocage important pour l'évolution des cadres vers les postes d'agent de direction. Le capdir défavorise les cadres des services supports étant axé sur des compétences en législation sociale et non sur les compétences techniques des cadres support. Compétences qui sont pourtant nécessaire au bon fonctionnement des organismes. »
- ✓ « Beaucoup de choses à faire en direction de l'encadrement intermédiaire (5A, 5B, 6) dont la situation est difficile, tant professionnellement puisque les cadres assument beaucoup de fonctions que financièrement puisque les rémunérations sont très faibles. »
- ✓ « Comme indiqué dans le questionnaire je suis N.5A au plafond des points de compétences pourquoi ne pas instaurer le passage automatique au coefficient supérieur N.5B ce qui équivaut à un déroulement de carrière et ceci pour les autres coefficients également. Car ce qui se passe on reste bloqué pendant un

certaines nombres d'années sans pouvoir avoir des points de compétences malgré une très bonne appréciation de nos responsables voir directeurs. Merci.»

- ✓ « Plus de reconnaissance dans sa fonction et dans son niveau de qualification avec moins de différence entre différents managers qui sont dans les mêmes réseaux mais pas avec la même reconnaissance. »
- ✓ « On est trop mal payé par rapport à la concurrence.»
- ✓ « La valeur du point devrait être nettement supérieure c'est anormal et honteux. »
- ✓ « Trop de pression de la part de la hiérarchie climat malsain pas de reconnaissance de l'investissement (travail à la maison) manque de clarté dans la distribution des promotions: je suggèrerais des commissions paritaires Direction /encadrement / salariés pour l'attribution des promotions. »
- ✓ « L'encadrement ne se sent pas reconnu car il y a un tassement des salaires vers le bas. Aujourd'hui clairement le salaire ne va pas du tout avec le niveau de responsabilité. Ouvrir la prime à tout l'encadrement certes peut être bien mais qu'envisagez-vous de plus pour les cadres supérieurs qui gagnent parfois moins que leur cadre. Qu'est-ce qui différencie le niveau de responsabilité? Plutôt que de vouloir à tout prix un niveau supplémentaire pourquoi ne pas faire comme la fonction publique qui prend un échelon par an suite à la classification. La priorité est la valeur du point qui sera bénéfique pour tout le monde et

## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

- non pas que pour certains. Toutes les négociations menées jusqu'à ce jour ne sont pas favorables pour les cadres. Ce qui a fait le plus de mal à nos salaires c'est le passage de l'ancienneté de 2% par an à 2 points. Là nous avons tout perdu!!!!!! »
- ✓ « J'attends une reconnaissance professionnelle due au travail effectué et produit (le titre correspondant à ce que je fais, mais bien ce titre correspond au niveau 6, donc je continue à faire mon boulot mais à un niveau inférieur, tout bénéf pour l'employeur). »
  - ✓ « Les cadres experts sont les cadres les plus sollicités par les cadres managers pour l'atteinte des résultats. Ils devraient avoir plus de reconnaissance salariale. Sans eux, les objectifs ne seraient pas tenus. »
  - ✓ « Il manque de vraies possibilités d'évolution. Il y a un manque de communication et de transparence intolérable de la part de la direction et de la hiérarchie qui cultivent le goût du secret, du flicage et ne reconnaît aucunement le travail de ses collaborateurs (cadres et non cadres) qui sont clairement pris pour des imbéciles. J'ai vraiment l'impression de vivre à une autre époque (télétravail interdit pour les inspecteurs entre autres!! en 2016!!) où le paternalisme était roi. »
  - ✓ « Au regard des nouveaux outils et notamment du numérique, conserver notre régime de protection sociale basé sur la solidarité et laisser aux cadres le soin d'inventer les missions de demain. »
  - ✓ « Le régime de la sécurité sociale est menacé de toutes part, il ne reste guère que ses agents pour le défendre alors valorisons notre expérience et notre savoir-faire reconnu, arrêtons de mettre des managers incompetents et sourds aux forces vives qui contribuent à leur faire gagner une prime de résultat à laquelle ils n'ont en rien participé la plupart du temps. Toujours les mêmes au turbin sans augmentation, c'est lassant, c'est ça être Cadre? Pas motivant. »
  - ✓ « Valoriser les cadres issus des formations initiales de Cadre et que la direction propose des parcours professionnels avec GPEC (comment expliquer qu'un cadre issu de Performance soit toujours 5A ou 5B après 12ans alors qu'il suit toutes les directives de sa hiérarchie : nouvelles missions, formations, EAEA ok ainsi que postuler régulièrement aux vacances de postes....?) »
  - ✓ « Une nouvelle classification doit être obtenue avec une nouvelle grille de coefficients avec fusion des niveaux 5A et 5B, la cotisation AGIRC systématique à compter du niveau 5 quelle que soit la filière (technique ou management), une différence de 30 points maximum entre chaque niveaux, des points de compétence revalorisés (9 lieu de 7 pour les niveaux 1 à 3, 12 pour les niveaux 4 à 6 et 15 pour les niveaux 7 à 9, déplafonnement de l'ancienneté à 35ans au lieu de 25, un nombre de points de compétences plafonné à 50% du coefficient de base (ex : 200 points pour un niveau 8) : niveau 9 : maintien au niveau 430, niveau 8 : maintien au niveau 400, niveau 7 : 370 (+10pts), niveau 6 : 340 (+25pts), niveau 5 (fusion des niveaux 5A et 5B

## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

permettant la revalorisation des niveaux inférieurs) : 310 (+25pts), niveau 4 (ancien niveau 5A) : 285 (+25pts), niveau 3 (ancien niveau 4) : 260 (+20pts), niveau 2 (ancien niveau 3) : 235 (+20pts), niveau 1 (ancien niveau 2) : 210 (+12pts). Le niveau 1 (hors points de compétence et ancienneté) ne doit plus jamais être inférieur au SMIC. »

- ✓ « Il y a de très grandes disparités entre les organismes. On nous demande d'atteindre des objectifs toujours plus difficiles à atteindre (ils s'accumulent mais nous avons moins de personnel) et quels sont les leviers managériaux pour les atteindre ? Lorsque tous les objectifs sont atteints, il n'y a aucune récompense. Des points d'alternance, une fois tous les 3, 4 ans ? Les cadres sont parfois moins bien payés pendant de nombreuses années que leurs collaborateurs. Dans quelle entreprise a-t-on vu cela ? Il faut avoir la foi dans le service public et une crise économique (pas d'alternative d'ailleurs) pour rester. »
- ✓ « Reconnaissance du niveau 5A qui au bout d'un certain temps passe en 5B avec une augmentation du pouvoir d'achat. »
- ✓ « Quid des cadres N9 au forfait depuis 10 ans.... sans évolution possible autre que l'EN3S ou CAPDIR ... à + de 55 ans, quid utilisation N10. »
- ✓ « Les recrutements externes aux organismes, pour les hauts coefficients, en bloquant la pyramide, tuent tout espoir de promotion. »
- ✓ « Faire reconnaître plus fortement la spécificité des cadres, de leurs

contraintes et de la nécessaire revalorisation de leurs rémunérations. »

- ✓ « Je ne comprends pas votre question 40 : les cadres niveau 5a payés au plafond???? Je suis niveau 7 et je n'y suis même pas! (NB 2724€ brut mensuel, soit sur 14 mois 38141€ alors que le PASS 2016 est à 38 616€ bruts... »

### FORMATION PROFESSIONNELLE

- ✓ « Systématisation de l'obtention de diplôme de niveau I à partir du niveau 7 (un cadre dirigeant ou manager stratégique doit avoir minimum un bac +5). Développer les partenariats de formation avec les universités ou grandes écoles. Développer les évaluations managers - managés. »
- ✓ « Créer des passerelles professionnelles en valorisant les acquis et avoir des objectifs réalistes »
- ✓ « Faire en sorte de former les cadres dirigeants au management, à la conduite du changement et de respecter la règle essentielle : servir correctement l'utilisateur et ne pas travailler que pour sa carrière. »
- ✓ « Peu de reconnaissance du travail social dans les Caf et encore moins pour les cadres qui en fin de carrière n'ont même plus les 30 points en plus / début de carrière. »
- ✓ « Je suggère que les cadres de direction soient annuellement évalués pour déterminer ce qu'ils font pour reconnaître les compétences de leurs cadres et les récompenser en conséquence. »



### ATTENTES ET BESOINS – DIVERS

- ✓ « Suis adhérente au SNFOCOS, mais je me pose des questions, je me demande si je dois rester dans ce syndicat étant donné que depuis des années, rien n'a été fait pour les cadres ! Les ADD ont eu un avenant à la convention collective ainsi que les praticiens. Les cadres sont les "oubliés" du système. Or s'ils n'étaient pas là pour diriger, gérer, soutenir, motiver leurs équipes, les cadres pouvant prétendre à la prime de résultats n'en bénéficieraient pas. Et pour eux, jamais rien il y a un ras le bol ! »
- ✓ « On ne défend JAMAIS les cadres techniques alors que ce sont des maillons importants mais négligés de la chaîne. »
- ✓ « Bravo pour votre action »
- ✓ « Bon courage »
- ✓ « Très bien, manque une case pour justifier la réponse »
- ✓ « Ancien médecin conseil national service médical de l'assurance maladie »
- ✓ « Oui pour le soutien si SNFOCOS arrête de limiter ses actions aux seuls inspecteurs et cadres manager. »
- ✓ « Courage!!! »
- ✓ « Bougez avant les prochaines élections. Mobilisez les cadres »
- ✓ « Difficile parfois de choisir entre oui et non. Sur les questions relatives à des conventions ou accords, un lien vers une page qui les présenterait succinctement serait un plus. »
- ✓ « Y'en a marre de cette aristocratie des hauts fonctionnaires qui fait fonctionner le réseau à plein régime au détriment des vrais travailleurs qui subissent par la suite leurs incompétences... »
- ✓ « Constat que le métier de Directeur d'Etablissement (sanitaire ou médico-social, n'existe toujours pas !!! Cf UGECAM) »
- ✓ « Je ne trouve pas de réponse parmi les options proposées à la question 41. La réponse idéale serait, "tout va bien pour l'instant mais l'avenir est fort inquiétant" »
- ✓ « Questionnaire qui ne permet aucune nuance c'est la raison pour laquelle je réponds non à la question 42. Etre cadre signifie un engagement spécifique qui doit être reconnu de manière individuelle, toutes perspectives de dispositions généralistes peuvent conduire à un désengagement »
- ✓ « Soutien s'il y a des actions réelles. Nos représentants sont très passifs dans notre organisme : SNFOCOS seul représentant des cadres et jamais opposé à la direction et donc très peu actif »
- ✓ « Afin d'apporter un démenti à une prétendue baisse de la représentativité syndicale, qui est trop souvent liée à des motivations strictement économiques, il faudrait envisager de

## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

- promouvoir des formes différentes de mobilisation (pétitions internes, votations, actions de terrain en dehors des jours habituels de travail) »
- ✓ « Ne pas baisser les bras, continuer à se battre pour ne pas perdre nos acquis et améliorer le quotidien »
  - ✓ « RAS »
  - ✓ « Néant »
  - ✓ « Représentant syndical du SNFOCOS au sein de mon organisme je me sens vraiment seul et mal informé des actions menées par mon syndicat »
  - ✓ « Question 2: il n'y a pas que des responsables de service ou des agents de direction au SNFOCOS, il y a beaucoup de cadres de proximité, ne les oublions pas! »
  - ✓ « A la retraite au 1/10/2016 »
  - ✓ « Profitons de cette période pré-électorale et des surcharges de missions de la Sécurité sociale qui prouvent notre efficacité. Les cadres de la sécu n'ont rien à envier au privé en termes de compétences! »
  - ✓ « Il est difficile de se limiter à 3 choix en page précédente.»
  - ✓ « Très bonne initiative J'attends avec impatience la suite donné à ce début de mouvement pour la défense de l'encadrement. Merci à vous pour tout. Très cordialement. »
  - ✓ « Une action d'envergure est nécessaire. Vous aurez mon soutien et pourrez me compter, s'il le faut, parmi les futurs grévistes. »
  - ✓ « Néant.»
  - ✓ « Le choix des réponses OUI ou NON est réducteur je suis près de la retraite et presque plus concernée par contre pour avoir été syndiquée, déléguée DP élue CE et harcelée par ma Direction je n'ai eu aucun soutien de mon syndicat SNFOCOS et vécu de grands moments de solitude »
  - ✓ « Ce questionnaire est dirigé uniquement sur le personnel encadrant. Les cadres techniques sont omis ?! »
  - ✓ « Je vous suggère de développer votre communication (ex: envoi de mails, réunion prise de parole etc.) »
  - ✓ « Merci.»
  - ✓ « Courage !! »
  - ✓ « Et non car il est difficile de soutenir un syndicat dans mon organisme. Pas bien vu sauf si je choisis celui de mon responsable »
  - ✓ « Questionnaire intéressant. A renouveler sur certains thèmes ou certaines revendications plus ciblées »
  - ✓ « Je suis proche de la retraite »
  - ✓ « La question 8 (ancienneté du statut cadre) est mal rédigée. Elle demande les années supérieures au niveau 5A. Je suis cadre niveau 5A depuis 3 ans. »
  - ✓ « Je suis fatiguée de protester dans mon coin car il n'y a pas de solidarité entre les services de production et les services supports »

## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

- ✓ « Je suis dégoûté des magouilles à la CPAM de la manche »
- ✓ « Très bonne initiative, le "bien vivre au travail" des cadres est aussi important »
- ✓ « Cadre n'est selon moi pas un métier mais un statut. Attention à votre texte introductif. Le questionnaire manque parfois de nuance. Une grille de réponse plus large du type "toujours, souvent, rarement, jamais" aurait été plus pertinente et aurait permis une analyse plus fine des réponses. »
- ✓ « RAS »
- ✓ « La CNAMTS est une usine à démotiver les gens ou les bonnes idées ne peuvent venir que d'en haut. »
- ✓ « Le questionnaire est très axé sur les cadres encadrants, dans des organismes de base. Il aurait mérité des questions réservées aux experts, des questions par filières (informaticiens, médecins, ingénieurs conseils), par types d'organismes. Attention aux questions où l'on peut répondre à la fois oui et non (exemple : êtes- vous satisfaits des relations avec vos collègues), des questions où la réponse est oui mais cache la réalité (exemple : vous estimez vous suffisamment payé pour ce que vous faites ? si l'on est sous employé la réponse sera oui mais Est-ce bien d'être sous-employé ?). Etc. »
- ✓ « Souvent déçue des actions syndicales entreprises »
- ✓ « Départ en retraite prochain »
- ✓ « Dans la 1ère partie du questionnaire, je n'ai pas pu cocher 2 propositions quand il était demandé notre situation actuelle : je suis à la fois Responsable de service, ainsi que Expert fonctionnel »
- ✓ « Souhait d'augmenter le salaire mensuel »
- ✓ « Merci de défendre nos intérêts »
- ✓ « Rien de plus à signaler »
- ✓ « Merci de vous préoccuper de la situation des cadres de l'institution. »
- ✓ « Bon courage »
- ✓ « Soyons solidaires »
- ✓ « Il ne faut pas oublier les cadres des autres grilles, dans les libellés des questions. »
- ✓ « Merci pour ce questionnaire. »
- ✓ « Mes réponses sont celles d'une fin de carrière car départ dans le cadre d'une retraite carrière longue en fin d'année. »
- ✓ « N'oubliez pas les régimes spéciaux. »
- ✓ « La question 42 est une question de principes. Ma réponse dépendra des actions engagées. »
- ✓ « En termes de définition des postes de cadres au début de votre questionnaire trop restrictif. Pour exemple mon métier d'inspecteur du recouvrement ne s'applique pas véritablement aux choix proposés. »

## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

- ✓ « Le SNFOCOS ne m'a pas soutenue quand j'en ai eu besoin et y était syndiquée. »
- ✓ « Je suis en colère! Pour certaines questions 2 réponses possibles auraient été mieux ex: 2 et 41 Pour la question sur les objectifs : impossible de répondre quand il n'y en a pas. »
- ✓ « Enfin un peu d'attention pour cadres !! »
- ✓ « La situation d'un cadre (bonne ou mauvaise) est multifactorielles (organisme, direction, hiérarchie, environnement professionnel, etc.). »
- ✓ « Le questionnaire est approximatif et incomplet. Il n'a aucune valeur statistique. Par ailleurs, il est assez orienté sur une catégorie de cadres. »
- ✓ « J'ai bien peur que votre questionnaire ne soit que de l'agitation, sans aucune conséquence positive. Il y a bien longtemps hélas qu'à la Sécurité sociale les syndicats ne servent à rien. Très dommage... »
- ✓ « Pourquoi le SNFOCOS ne dénonce pas les ARS qui transforment des agents contractuels (même de droit public) en contrat Sécurité Sociale ? »
- ✓ « Défendre l'encadrement en le distinguant nettement des employés, sans les opposer. »
- ✓ « Cela arrive trop tard (pour moi) »
- ✓ « Merci »
- ✓ « Je serai en retraite dans 2 jours... »
- ✓ « Il faut continuer la syndicalisation des cadres pour une liberté de parole plus importante! »
- ✓ « Cela dépend des actions qui seront décidées. »
- ✓ « Soyez moins catégoriels. »
- ✓ « Le SNFOCOS manque de démocratie dans les élections de ses élus, et l'avenir des postes syndicaux auprès de la CNAMTS ont plus d'importance que les problématiques du réseau. J'envisage de rendre ma carte après 24ans de cotisation. De plus des organismes comme les ELSM sont totalement ignorés par les hautes sphères du SNFOCOS. Il suffit de lire ce sondage le terme ELSM n'apparaît même pas quand vous demandez à quel organisme j'appartiens !! »
- ✓ « M'engager non mais participer pourquoi pas. »
- ✓ « Exécution du travail parfait, pour ralentir les objectifs nationaux. »
- ✓ « Il me paraît souhaitable de valoriser l'être plutôt que le paraître. »
- ✓ « Aujourd'hui, nous ne sommes plus en démocratie ... rien ne sert de manifester ! Nous le voyons bien avec tous les mouvements comme pour la loi travail par exemple ou encore le referendum sur l'Europe, et pour quel résultat? Rien, le gouvernement passe outre ... On se demande qui dirige l'état ? Le président ou alors est-il un pantin qui sert de relais à l'Europe. Ce dernier étant truffé de lobbying pratiqué par les industriels ce qui explique le recul social. En France, nous avons un organisme, la cour des

## VERBATIM QUESTIONNAIRE EN LIGNE CADRES SNFOCOS

comptes qui vérifie le comptes des administrations et rédige un rapport en pointant du doigt ce qui coute trop cher à l'état. Bizarrement, on ne sait jamais combien les pays donne à l'union Européenne, et, jamais un organisme indépendant va auditer leurs comptes ... »

- ✓ « Réponse à la question 42 : pourquoi pas si cela est fait dans les règles de l'art... »
- ✓ « Dommage de s'être focalisé sur le cadre manager au détriment du cadre technique, et dommage de prendre pour postulât (apparemment) que le 5A n'est pas un cadre. »
- ✓ « Pour le public non syndiqué (et même pour certains syndiqués) ou non initié, pas de lisibilité des spécificités, revendications, actions et résultats du SNFOCOS par rapport à la ligne de FO pourtant même confédération : certaines orientations divergentes voire opposées, pas les mêmes intérêts car les cadres ne font pas partie de leur paysage ! JC Mailly devrait soutenir et défendre l'ensemble des personnels de notre CCN pour l'amélioration du pouvoir d'achat et des compensations pour les mobilités forcées ainsi que tous les cadres (managers et fonctionnels) qui doivent toujours justifier leurs résultats auprès de leur direction et "se justifier" auprès des agents des décisions prises par leur hiérarchie, et non uniquement la fonction publique qui a déjà des garanties intégrées à son statut (dont celui de la retraite, les jours de carence, l'avancement, les clauses de garantie, etc...) et qui obtient des mesures. Fait-on partie du même syndicat ? Il serait nécessaire de

clarifier et de nous soutenir auprès des ministères et des politiques et aussi dans tous les médias lors des grèves car il ne parle que des fonctionnaires toutes catégories confondues mais pas des agents privés "ayant une mission de service public" qui revendiquent et défilent aussi à leurs côtés pour les mêmes raisons mais qui, eux, cumulent les inconvénients de ces deux statuts ! Peut-être alors que nous aurions plus d'adhérents et des adhérents fidèles. Mais aussi, pourquoi faire une distinction dans le SNFOCOS entre les cadres et les ADD qui obtiennent des avantages spécifiques ? Sommes-nous encore dans le même syndicat ? Et que dire s'ils sont syndiqués SNFOCOS mais aussi nos supérieurs hiérarchiques qui appliquent des règles auxquelles syndicalement ils n'adhèrent pas ? Sur cadre, les questionnaires divers, sondages, etc. mettent le cadre comme métier au même titre qu'un commerçant, enseignant, etc... alors que c'est une fonction ajoutée au métier, une reconnaissance de l'expertise et du savoir-faire. »

- ✓ « Ras.»
- ✓ « Etablir un rapport de force permettant de faire évoluer rapidement les justes revendications de l'encadrement. »
- ✓ « Merci pour ce questionnaire. »