



LE CONSTAT D'UNE SITUATION PREJUDICIALE AUX INTERETS DE L'ENCADREMENT

Le bilan que l'on peut tirer du contexte socio-économique et de son évolution depuis le Congrès de Carry le Rouet est singulièrement affligeant : une économie qui ne crée plus de croissance, une politique d'austérité qui frappe de plein fouet les salariés, des menaces répétées qui pèsent sur le service public, tout particulièrement sur notre système de protection sociale, et ce au nom du dogme de la réduction des dépenses.

Les plans d'économie à grande échelle (le PLFSS 2017 prévoit de nouvelles économies de frais de gestion d'un montant de 411 millions d'euros) produisent depuis de nombreuses années des effets néfastes pour les personnels de l'Institution :

- au travers des COG et des CPG, par des réductions drastiques d'effectifs (19814 emplois perdus en 10 ans, le volume d'emplois "rendu" par les caisses nationales supérieur de 23 % par rapport aux objectifs fixés selon le dernier Rapport de la Cour des Comptes).
- par le nouveau mode de cadrage budgétaire qui s'établit par référence à la RMPP, dont le taux d'évolution n'a cessé de se réduire année après année et qui a considérablement modifié les règles de négociation. Ces mécanismes budgétaires remettent en cause les prérogatives des organisations syndicales en empêchant toute négociation salariale.
- conséquences directes de cette politique : une dégradation des salaires génératrice de la baisse continue du pouvoir d'achat, la détérioration des conditions de travail et la précarisation des emplois. Sans compter les difficultés de recrutement et de «fidélisation» des personnels recrutés.

Par ailleurs, les personnels subissent les conséquences directes d'une réorganisation de réseaux d'un niveau jamais égalé dans l'histoire de l'Institution.

Sur ce point, la Commission exécutive dénonce les conséquences sur l'emploi et sur les missions de Service Public, des fusions, restructurations, régionalisations ou encore de la mutualisation des missions, y compris de celles dites "cœur de métier" (dont le projet Travail en Réseau de l'Assurance Maladie est l'un des derniers exemples significatifs) qui remettent profondément en cause le périmètre d'activité des organismes.

Dans l'intérêt des personnels et des assurés sociaux, la CE réaffirme son attachement au maillage départemental et au maintien de la diversité des activités dans les organismes qui doivent demeurer de plein exercice. De ce point de vue, la CE s'oppose aux plans de restructuration qui, comme le TRAM de l'Assurance Maladie, conduisent à en finir avec les caisses de plein exercice, sous prétexte d'économies d'échelle



Ce sont tous ces facteurs qui concourent à la disparition de nombreux métiers d'encadrement, voire à une multiplication des procédures de licenciement, mais également à altérer profondément le contenu traditionnel des fonctions, la pression qui en découle créant de la démotivation, de l'inquiétude et un réel mécontentement, synonymes d'un climat social dégradé.

APPORTER UNE REPONSE ADAPTEE A CES DEFIS NECESSITE DE PROMOUVOIR UNE PLATEFORME REVENDICATIVE CONFORME AUX BESOINS DES PERSONNELS

Pour une véritable politique de rémunération

L'absence d'une politique de rémunération cohérente et motivante, corrélée à une classification des emplois totalement inadaptée, participe de ce constat alarmant.

De l'enquête réalisée par notre syndicat, il ressort que 82% des cadres se trouvent insuffisamment rémunérés pour le travail qu'ils effectuent, alors que l'employeur campe depuis des années sur la même position : « L'augmentation générale de la valeur du point est une solution qui s'avère impraticable » et privilégie l'individualisation des rémunérations par l'octroi de primes aléatoires, le relèvement exclusif des bas salaires ou encore en discriminant certaines catégories professionnelles de mesures de revalorisation à caractère général.

Ainsi, la mesure salariale 2015 de 0,65 % de revalorisation du coefficient de qualification, dans le cadre d'un taux RMPP arrêté à 1,70 %, également valable pour 2016 et à 1.60 % pour 2017, (que le SNFOCOS n'a pas signée) s'avère très largement insuffisante.

La CE dénonce ces contraintes budgétaires imposées par la tutelle. Ne reconnaissant pas la RMPP comme un outil de gestion elle ne saurait accepter que les personnels d'encadrement soient la variable d'ajustement dans la gestion de la pénurie.

La CE considère que nous devons nous opposer à toute forme de rémunération individualisée ou non soumise aux cotisations de Sécurité sociale et réaffirme que la priorité consiste à obtenir une augmentation générale de la valeur du point pour l'ensemble des catégories professionnelles bénéficiaires de la CCN.



La CE revendique en outre :

- l'alignement des premiers coefficients de cadre sur le plafond de la Sécurité sociale par une majoration successive des niveaux supérieurs, afin de lutter contre tout tassement hiérarchique ;
- le déplafonnement de l'avancement à l'ancienneté jusqu'à la fin de carrière, sur une valeur de 2% par année d'activité en lieu et place des 2 points actuels ;
- l'attribution de 5 points à l'issue d'une période de 4 ans sans attribution de pas de compétence ;
- un seuil minimum de 30 % de pas de compétence par an pour chaque catégorie professionnelle ;
- un seuil minimum de 10 % de parcours professionnels pour chaque catégorie professionnelle ;
- la revalorisation du coefficient à hauteur de 10 % minimum garantis en cas de promotion en lieu et place des 5 % actuels, avec le maintien garanti d'un tiers des points de compétence non résorbables en cas de changement du niveau de qualification ;
- le doublement de la prime de départ à la retraite ;
- la revalorisation de la prime de transport conventionnelle.
- la revalorisation de la gratification versée à l'occasion de la médaille du travail à hauteur d'un mois de salaire de base.

Sept années consécutives de gel de la valeur du point, c'est inacceptable. Il conviendra, si nous voulons que les cadres ne restent pas les parents pauvres en matière de rémunération et ne voient s'accroître encore la perte de leur pouvoir d'achat, d'organiser une action à la hauteur de ce que les circonstances exigent.

Pour une refonte complète de la Classification des emplois

La 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'organisme et le salaire qui lui incombe.

Toutes les classifications sont devenues obsolètes et nécessitent une refonte afin de rendre attractif l'ensemble des emplois de l'Institution.



RESOLUTION GENERALE

C'est le cas de la grille de l'encadrement qui ne respecte, comme c'était déjà le cas en 2004, ni la logique de progressivité, ni la hiérarchie des responsabilités.

Dénaturée du fait d'un nivellement par le bas, n'étant plus un outil d'organisation, ne prenant plus en compte les responsabilités, l'autonomie ou encore la qualification afférente à un poste déterminé, elle nécessite une refonte complète garantissant la reconnaissance des compétences au travers d'une nouvelle grille de coefficients.

Les libellés en vigueur ne correspondent plus aux emplois tenus. Le tassement des rémunérations et le chevauchement des grilles amènent certains cadres à percevoir une rémunération inférieure à celle des agents qu'ils encadrent.

Les faibles possibilités d'évolution offertes aux employés (sur seulement deux niveaux), conduisent à les nommer sur des niveaux cadres qui ne sont pas en adéquation avec leurs missions et les caractéristiques de cette catégorie (autonomie, responsabilités ou expertises particulières, participation aux décisions...). Cela participe au dévoiement général de toute la classification.

La CE revendique pour les cadres une classification qui réponde au principe "à travail égal, salaire égal", qui fait place à un déroulement de carrière sanctionnant l'évolution des postes et qui reconnaît le statut spécifique de l'encadrement.

Dans cette perspective, elle exige l'ouverture rapide de réelles négociations et demande la revalorisation de l'ensemble des coefficients de cadres.

Pour l'amélioration des conditions de travail

La charge de travail imposée aux différentes catégories de l'encadrement conduit les personnels concernés à dépasser régulièrement les amplitudes réglementaires de la durée du travail.

Celle-ci doit être objectivement évaluée, dans le strict respect des 35 heures, notamment en y intégrant le temps consacré aux déplacements, étant précisé que seule une augmentation substantielle des effectifs peut permettre une véritable amélioration des conditions de travail.

De telles situations ne sont pas sans conséquences en termes d'équilibre, entre vie professionnelle et vie personnelle, comme en termes de santé, et ce d'autant que l'impact de la numérisation sur les conditions de travail et les techniques d'encadrement changent profondément l'organisation du travail.

La CE dénonce l'écrêtement des heures travaillées. Ces suppressions automatiques d'heures de travail fournies par les salariés constituent du travail dissimulé avec toutes les conséquences qui en découlent. Cette pratique résulte de la réduction des postes qui, année après année, amène à une situation où les moyens ne sont plus en adéquation avec les missions.



RESOLUTION GENERALE

L'écrêtement des heures ne doit pas être accepté. Toute heure travaillée doit être récupérée ou compensée financièrement et faire l'objet de protocoles d'accord librement négociés.

La CE mandate le Bureau national pour conduire toutes les actions visant à faire cesser ces pratiques et rétablir dans leurs droits les salariés.

Tout comme pour les dépassements d'horaires journaliers, le temps de connexion sur le temps de repos en dehors des jours ouvrés ou des amplitudes horaires impacte l'encadrement.

Le droit collectif à la déconnexion doit être reconnu et mis en œuvre, ses modalités d'exercice négociées annuellement. L'employeur doit avoir l'obligation d'établir une charte prévoyant la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Dans ce but, la CE demande l'ouverture d'une négociation en vue de la conclusion d'un protocole d'accord.

Elle rappelle la mission du CHSCT comme instance avec sa personnalité juridique propre, sa capacité à déclencher les expertises financées par l'employeur en matière de santé et de sécurité des personnels.

D'autre part, il s'avère indispensable de mettre en place un diagnostic individuel afin de s'assurer du respect d'un réel équilibre entre vie familiale, vie sociale et vie professionnelle.

Par ailleurs, une attention particulière doit être portée sur le risque psycho-social, en augmentation significative dans les organismes. Alors que jusqu'à présent les cadres semblaient être plus épargnés que les autres salariés, face à la mutation rapide de leur environnement professionnel, ils se retrouvent de plus en plus nombreux dans une situation de mal-être.

Pour la revalorisation du statut de l'encadrement

Or, le statut de l'encadrement est aujourd'hui particulièrement menacé :

- par l'accord sur les retraites complémentaires qui entraîne la fusion AGIRC /ARRCO, supprimant ainsi le support juridique national du statut de cadre ;
- par le passage à un encadrement déshumanisé, généré par le développement du numérique ;
- par la mise en œuvre de la Loi Travail qui inverse la hiérarchie des normes, avec le risque de voir apparaître dans l'avenir autant de définitions de cadres que d'entreprises ou d'organismes.

Le dogme de la rentabilité et du reporting à outrance, la concentration verticale du pouvoir décisionnaire, la parcellisation de l'action font du cadre un simple maillon exécutant.



RESOLUTION GENERALE

Les postes vacants ne sont plus remplacés ou bien sont pourvus à des niveaux de qualification inférieurs, ce qui contribue à la déqualification des fonctions.

Pour la restauration de la confiance et l'instauration d'un encadrement humain, il convient de favoriser la promotion sociale interne alors que la préférence à retenir des candidatures externes rend de plus en plus aléatoires les déroulements de carrière. La CE rappelle son attachement au principe du « concours républicain ».

Le statut des cadres de l'Institution doit être préservé et revalorisé, il doit continuer à reposer sur le management, l'expertise, l'autonomie, la responsabilité et la capacité de propositions.

À l'exemple du remboursement des frais professionnels ou de l'obligation de voyager en seconde classe, qui se cumule avec une baisse des indemnités de repas, traduit une politique d'alignement catégoriel par le bas, une politique de dévalorisation des conditions d'exercice de leur fonction.

Enfin, une politique de formation qualifiante, prenant en compte l'expérience professionnelle, doit être développée pour faire face à ces nouveaux défis. Le rôle des structures de formation institutionnelle doit être consolidé et la capacité d'offrir une palette de formations adaptées à l'évolution des métiers doit être conservée.

Les cadres demeurent attachés à un encadrement porteur de valeurs ainsi qu'aux principes fondamentaux de la Sécurité sociale et ne peuvent accepter une vision purement économique et financière de la gestion de l'Institution. À ce titre, la CE exige l'arrêt des plans de restructuration comme le TRAM et des recrutements en nombre suffisant pour que chaque caisse puisse fonctionner normalement.

PRIORITE A L'ACTION SYNDICALE

La CE donne mandat au Bureau national afin de développer toutes formes d'actions, y compris la grève, contre les mesures de régression sociale et de dégradation des conditions d'exécution des missions de service public.

Elle rappelle son attachement à la Convention collective nationale des employés et cadres ainsi qu'à celles des agents de direction et des praticiens conseils, dont il est indispensable de préserver l'unité.

Elle souhaite amplifier le développement du syndicat dans toutes les branches de l'Institution, auprès de toutes les catégories professionnelles, par la création de nouvelles implantations, notamment en donnant une nouvelle dynamique à la syndicalisation au travers de réunions



RESOLUTION GENERALE

d'information ou de formations sur le terrain, dont la première étape a été constituée par la réunion nationale du 11 octobre 2016.

C'est par le nombre de nos adhérents que nous pourrons assurer notre liberté, principe à la base de notre action syndicale.

La CE invite pour cela l'ensemble de ses structures à se mobiliser et à défendre partout les revendications portées par le SNFOCOS.

Il appartient à toutes les catégories professionnelles représentées dans le syndicat, unies dans leur diversité, au sein de structures originales et spécifiques que sont les Commissions professionnelles permanentes, de convaincre et de faire adhérer à nos idées.

La CE réaffirme sa volonté de faire valoir l'identité de notre syndicat, lequel démontre par ses prises de positions et par son combat en faveur des cadres de la Sécurité sociale, ceux des institutions de retraite complémentaire, de prévoyance et du régime d'assurance chômage, sa capacité à défendre leur contrat individuel de travail.

Seule la complémentarité dans l'action étant gage d'efficacité, il conviendra que les bonnes relations qui se sont instituées avec la Section fédérale, la Fédération et la Confédération soient poursuivies et enrichies.

Résolution adoptée à l'unanimité le 18 novembre 2016