



Syndicat National Force Ouvrière
des **Cadres** des **Organismes Sociaux**

XIXème congrès du SNFOCOS

La Rochelle octobre 2018

Résolution de la Commission Permanente Professionnelle de l'Encadrement

Réunis à La Rochelle du 1^{er} au 4 octobre 2018, les cadres dans toutes leurs composantes déplorent que :

Depuis de trop nombreuses années, les réorganisations et les restructurations s'enchaînent sous couvert d'un meilleur service aux bénéficiaires mais sont en fait fondées sur des critères essentiellement financiers qui excluent la prise en compte de l'humain.

La diminution des effectifs impacte particulièrement les cadres.

Leur charge de travail est croissante et trop importante par rapport aux ressources mises à leur disposition et celle-ci porte sur des périmètres d'activité et des compétences demandées qui sont de plus en plus étendues.

Les réductions d'effectifs, les fusions et mutualisations imposées par les COG (contrats d'objectifs et de gestion) et les CPG (contrats pluriannuels de gestion), figent les carrières de l'encadrement.

La désorganisation des hiérarchies complexifie les organisations, disqualifie le métier de cadre, cadre de proximité, cadre technique opérationnel, cadre stratégique, génère des situations d'isolement et de souffrance au travail pour les cadres. Ces éléments accentuent la montée des risques psychosociaux et mettent en cause la responsabilité pénale de l'employeur.

Les fonctions d'encadrement diffèrent de celles d'exécution. Elles induisent une responsabilité réelle dont la valeur doit être reconnue et les libellés d'emplois attribués aux cadres ne correspondent plus aux emplois tenus. L'absence d'emplois repères autorise le remplacement de cadres à des coefficients inférieurs et libère l'employeur de tout engagement en termes d'évolution des carrières.

La déqualification, la surcharge professionnelle et les pressions psychologiques intolérables dégradent les conditions de travail et d'emploi des cadres. Aujourd'hui, il faut être rémunéré au niveau 8 (coefficient de base) des emplois pour être au plafond de la Sécurité sociale alors qu'il y a quelques années le niveau 6 le permettait.

Les cadres sont sous-payés alors qu'ils subissent une inflation des missions, des responsabilités et des objectifs à atteindre. Le chevauchement des grilles de rémunération amène souvent nos collègues cadres à percevoir, pendant plusieurs années, une rémunération inférieure à celle des personnes qu'ils encadrent.

Ce phénomène de tassement hiérarchique de plus en plus important est préjudiciable aux cadres et à l'organisation des services.

La disparition des emplois repères depuis la classification 2004 des emplois des cadres et la fusion prochaine des régimes de retraites complémentaires AGIRC-ARCCO rendent nécessaire d'attribuer le statut de cadre à tous les emplois repérés dans les référentiels métiers des cadres de l'UCANSS.

Les cadres refusent d'être la variable d'ajustement dans la gestion de la pénurie des effectifs et ils réaffirment que la priorité est l'augmentation de leur rémunération et le maintien de leur statut de cadre.

A ce titre, nous demandons, en complément de la plateforme revendicative SNFOCOS des cadres de la Sécurité sociale :

- La reconnaissance du statut cadre au sein de l'Institution par l'UCANSS.
- L'évolution du premier coefficient de cadre sur le plafond de la Sécurité sociale par une majoration successive des niveaux supérieurs.
- Une revalorisation immédiate et significative de la valeur du point au titre du rattrapage du pouvoir d'achat. L'abandon de la référence limitative à la RMPP, tant dans la refonte d'une nouvelle classification des emplois que dans l'augmentation annuelle des salaires.
- Le déblocage de l'expérience professionnelle jusqu'à la fin de carrière sur une valeur de 2 % par année d'activité.
- L'application extensible des dispositions de l'article 23 de la CCN à l'ensemble des cadres en contact avec le public.
- Le doublement de la prime de départ à la retraite.
- La revalorisation et le remboursement systématique des frais de déplacement pour tous les déplacements professionnels.
- L'adéquation de l'échelle de rémunération des cadres avec les fonctions qu'ils assument.
- Toute heure travaillée doit être récupérée ou rémunérée.
- La généralisation de la prime de crèche quel que soit le niveau de qualification ou de rémunération, sur le principe de non-discrimination.
- Le transfert des modes de rémunération individualisée vers un mode de rémunération pérenne, ouvert à tous les cadres et non-assujetti à l'atteinte d'objectifs.
- L'attribution automatique d'un avantage en points de compétence aux cadres qui n'en n'ont pas bénéficié depuis 3 ans.

- La majoration de la règle dite des 105% résorbables : passage à 110% non résorbables avec intégration des primes de fonction pour tout changement de niveau de qualification ou tout changement d'emploi (prise en compte de toutes les mobilités fonctionnelles).
- Le remplacement des départs, poste par poste, à niveau égal et un retour à un niveau d'effectifs permettant d'assurer un service public de qualité.
- Une garantie en matière de niveau de qualification et de rémunération : pas de déclassement et pas de déqualification dans les opérations de restructuration des réseaux et de reclassement professionnel.
- Une véritable prise en compte des problématiques liées à la Santé au travail et une évaluation réelle et objective de la charge de travail des cadres.

Nous appelons nos collègues cadres à répondre massivement aux actions visant à faire aboutir les revendications et à se syndiquer au SNFOCOS.

Nous mandatons le Bureau National et son Secrétaire Général pour mettre en œuvre toutes actions permettant la réalisation de ces revendications.