



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

20<sup>e</sup> CONGRÈS  
4 AU 7 OCT. 2021

GUIDEL

Les cadres au cœur de la sécurité sociale

# La lettre de La Michodière

Numéro spécial ADD – 9 septembre 2021

Lettre d'information éditée par le SNFOCOS sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S  
Alain Gautron, Directeur Gérant

## QUAND JE SERAI GRAND-E, JE BOSSERAI POUR LA SÉCU !

Pendant la période estivale les directions des organismes ont reçu de la part de l'UCANSS, une étude de l'observatoire des métiers interbranche sur les départs de l'institution hors motifs de retraite.

A ce jour il semblerait que les organisations syndicales ne sont pas destinataires de cette étude.

Et pourtant cette étude est pleine d'enseignements.

**44% des départs du régime général, soit 2 180 salariés en moyenne entre 2009 et 2019, sont des départs pour un autre motif : démission, licenciement ou rupture conventionnelle.**

Soit, mon rêve de travailler pour la sécu a le droit de ne pas être partagé.

Mais la progression de 76% du nombre de départs hors retraite depuis 5 ans (1 787 salariés en 2014 à 3 145 en 2019) a quand même de quoi inquiéter. Nos métiers, nos conditions de travail - notre rémunération- sont-ils encore attractifs ?

46% des démissionnaires sont jeunes (30-39 ans) et 20% ont moins de 30 ans. C'est l'âge, où semble-t-il, quand on trouve mieux ailleurs, on s'en va.

5 familles d'emplois concentrent 72% des départs : sans surprise, la gestion des situations clients s'attribue la plus grosse part, et tous les responsables de pôles clientèle, surtout téléphoniques, savent combien il est compliqué de maintenir ces salariés dans leur emploi.

Tous les efforts sur la QVT et la diversification de l'activité ont du mal à compenser la dureté du travail du téléphone et du contact avec nos assurés, surtout sans grande perspective d'évolution salariale ni de parcours pour tous dans l'organisme.

Un métier merveilleux certes , d'une utilité reconnue par tous avec un indice de satisfaction client très élevé, mais le sentiment de manque de reconnaissance est là ; pour le front office, qui se dit qu'on peut manifestement trouver plus cool ailleurs, mais aussi pour le backoffice qui vit sous la pression négative du « solde » et pour les supports



toujours trop chers et dont on attend toujours LA solution : RH, service informatique, comptabilité...

Et ne parlons pas de la production réglementaire permanente qui modifie le référentiel applicable plusieurs fois par an, de TRAM qui a concentré les compétences sur certaines caisses, mais les autres se retrouvent parfois/souvent de nouveau en charge du sujet à l'occasion d'un dossier ou d'une réforme...

Plus surprenant, les managers : ils représentent 15% des départs. Placés sous injonction de bienveillance envers leurs agents, ce dont ils s'acquittent avec beaucoup de conviction, avec des moyens de plus en plus réduits, sans plus de perspectives d'évolution salariale que les autres (merci la RMPP), manager est un exercice complexe. Tous les organismes réfléchissent à valoriser leurs cadres. Mais au fond, est-ce si surprenant de les voir partir? Gestionnaire de pénurie? On comprend que certains partent poursuivre leur chemin ailleurs.

L'UCANSS va enclencher une étude sur les motifs des départs. C'est bien. Elle s'inquiète des coûts pour l'institution de ce turn-over : recrutement, intégration, formation pour un retour sur investissement très réduit. C'est normal.

Mais élargissons le spectre : on s'intéresse à ceux qui partent Mais il y a aussi ceux qui restent, avec des espoirs, des rêves et ils sont moins nombreux à postuler à l'EN3S dont le Capdir (agent de direction, ça ne fait plus rêver?), dans les échelons du service médical où des postes de praticiens ne sont pas pourvus, dans nos organismes, où nous avons bien du mal à organiser certaines mobilités, sans compter le mal à gérer le déshabillage de Pierre pour habiller Paul.

Et il y a tous ceux qui restent et qui constatent les difficultés : RMPP réduite, GPEC qui a du mal à organiser les tuilages sous la pression du flux et des

turn over, mobilité plus que complexe entre organismes puisque une mobilité c'est un départ qu'on ne peut pas forcément remplacer, et une embauche qui compte dans l'ETPMA du prenant qui logiquement choisit le meilleur du peu qu'il peut recruter et tant pis pour le collègue de l'autre caisse.

**Oui, moi, je veux toujours travailler dans un service public, pour être utile, et, pour l'Assurance Maladie, « agir ensemble, protéger chacun » c'est vraiment une belle raison d'être à laquelle j'adhère pleinement.**

Mais s'il est bon de s'interroger sur les motifs des départs, il serait bon de s'interroger maintenant sur les ambitions qu'on a pour le personnel des organismes du régime général : faire plus, avec moins de moyens et sans perspective d'évolution, ce n'est une ambition ni attractive, ni de nature à fidéliser le personnel.



**Agissons déjà là-dessus. Les prochaines COG se profilent à un horizon bien court. Tirons les leçons de l'observatoire !**

**Le SNFOCOS rappelle ses revendications en faveur de l'encadrement :**

- **Elaborer un statut de cadre attractif**
- **Concilier vie personnelle et vie professionnelle**
- **Défendre un management porteur de valeurs**

**Comptez sur le SNFOCOS pour poursuivre dans cette voie ! Rejoignez-nous !**