



## COMMISSION PROFESSIONNELLE PERMANENTE DE L'ENCADREMENT

---

Réunis au PRADET du 24 au 26 septembre 2024, les cadres du SNFOCOS 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 issue des suppressions d'ETP intégrées dans la COG (contrats d'objectifs et de gestion) impacte particulièrement les cadres.

Ils subissent une double peine lors de la suppression :

- de postes d'employés (service et répartition de la charge de travail à réorganiser, mutualisations et entraide à intégrer « à marche forcée » ...)
- de postes de cadres, managers ou experts fonctionnels (charge de travail d'encadrement et d'expertise alourdie pour pallier les ETP supprimés)

Leur charge de travail est aujourd'hui 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 étendus.

Par ailleurs, les réductions d'effectifs, les fusions et mutualisations imposées par les COG 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.

La déqualification, la surcharge professionnelle et les pressions psychologiques intolérables dégradent les conditions de travail et d'emploi des cadres.

Les différents types de reporting toujours plus pesants et le management « à l'indicateur » éloignent le manager de ses missions premières.

Ces éléments accentuent la montée des risques psychosociaux

Nous déplorons aussi qu'il faille actuellement être rémunéré au niveau 8 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.

Suite à l'exercice du droit d'opposition face au projet de nouvelle classification en 2020, le SNFOCOS continue de revendiquer une véritable classification des emplois, pour l'élaboration d'un statut de cadre attractif (comme énoncé dans notre plateforme revendicative).

La négociation classification de 2024 doit enfin être une négociation loyale et constructive.

Le télétravail s'est pratiqué en masse et de manière brutale en mars 2020, les pratiques ont évolué et malgré des outils et des logiciels le plus souvent inadaptés, nous constatons aujourd'hui une évolution pour permettre l'accès au télétravail d'un plus grand nombre de salariés.

Concernant le télétravail des cadres, le SNFOCOS appelle à la vigilance sur les points suivants :

- Un droit à la déconnexion réaffirmé et renforcé (serveurs bloquants si nécessaire)
- Un accès équitable au télétravail pour les cadres : ils ne doivent pas être les plus défavorisés. Nous avons parfois assisté à des cas où des cadres présents sur site managent à distance des agents qui sont tous en télétravail.
- Une démarche de suivi des risques psycho-sociaux spécifiques des cadres
- L'assurance du maintien pour le cadre en télétravail d'un bureau dédié en organisme. Refus du flex office et du coworking, dispositifs déshumanisants et destructeurs pour les dynamiques de groupe.
- Le suivi des recommandations de la CNIL en matière de contrôle des salariés en télétravail.

En conclusion, en lien avec la plateforme revendicative SNFOCOS des cadres de la Sécurité sociale, nous exigeons :

- Le maintien de notre Convention collective.
- La reconnaissance du statut cadre au sein de l'Institution par l'UCANSS qui ne peut décemment plus s'appuyer sur une Lettre circulaire de 2005 comme base de réflexion.

Le sujet mérite une réflexion (trop longtemps repoussée) et une prise de position de l'UCANSS à l'occasion des négociations classification 2024-2025.

- L'alignement du premier coefficient de cadre sur le plafond de la Sécurité sociale et la 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.
- L'adéquation de l'échelle de rémunération des cadres avec les fonctions qu'ils assument. L'inflation élevée des années 2022-2024 a de plus fait décrocher nos salaires vis-à-vis du privé comme de la fonction publique.
- L'adoption d'un dispositif pérenne protégeant les cadres de la perte de pouvoir d'achat les années de forte inflation. Le dispositif GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat) appliqué aux fonctionnaires doit être étendu aux employés de Sécurité Sociale. Ce qui est possible pour les fonctionnaires est possible pour nous.
- Le déblocage de l'expérience professionnelle jusqu'à la fin de carrière sur une valeur de 2 % par année d'activité.
- L'application 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 récupération ou la rémunération de toute heure travaillée.
- 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 et variable 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. L'efficacité du seul entretien avec la Direction au bout de 3 ans sans points n'ayant pas été démontrée par les faits.

- La majoration de la règle dite des 105% : passage à 110% 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. De même en cas de nouvelle classification des emplois.
- 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.

La CPPE apportera son appui et son soutien aux sections la sollicitant et aux camarades désirant créer une section. La CPPE accompagnera plus généralement le développement de la syndicalisation (diffusion de tracts, mutualisation des informations et supports de communication...).

Dans cette optique nous proposerons, au Bureau National, d'organiser à nouveau des « Journées Cadres » réunissant adhérents et sympathisants lors d'échanges autour de l'actualité des organismes et toutes questions et évolutions liées au métier de cadre.

Nous mandatons le Bureau National et son Secrétaire Général pour mettre en œuvre toutes actions permettant la réalisation de ces revendications, notamment dans le contexte des négociations classification 2024-2025.

**REJOIGNEZ-NOUS**



**RESISTER – REVENDIQUER – NEGOCIER - RECONQUERIR**

2, rue de la Michodière - 75002 Paris  
01 47 42 31 23 – [www.snfocos.org](http://www.snfocos.org)