



Déclaration solennelle

CONSEIL NATIONAL SNFOCOS
12-13 octobre 2010 à Marseille

VERS UNE REMISE EN CAUSE DU STATUT SPECIFIQUE DES **CADRES** ?

« Le droit de la Sécurité Sociale imprègne la vie de tous les individus depuis leur conception jusqu'à leur dernier souffle ». Nous ne pouvons pas, en ce qui nous concerne, passer sous silence cette citation de Pierre Laroque reprise lors de la Conférence internationale du travail de Genève en 2001. Elle relevait que la Sécurité Sociale était un droit fondamental de l'être humain et un instrument essentiel de cohésion sociale qui, par-là même, concourt à la Paix et à l'insertion sociale.



Manifestation à Marseille le 12 octobre 2010

La spécificité du statut de Cadres que nous nous devons de défendre participe de cette cohésion. En effet, ne pas s'interroger sur les conséquences de l'arrêt du 1^{er} juillet 2009¹ rendu par la Cour de cassation serait « suicidaire » ! Si bien entendu, nous ne sommes pas opposés à « l'égalité de traitement » posée par cet arrêt, la méthode qui tire l'ensemble vers le bas doit nous interpellier ! Même si la jurisprudence n'a pas donné une définition générale de la catégorie « cadres », elle était considérée par la Cour de Cassation comme une question de fait.

«Les cadres sont des agents possédant une formation technique, administrative, juridique ou financière et exerçant par délégation de

l'employeur un commandement sur des collaborateurs de toute nature : employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, collaborateurs administratifs ou commerciaux.» (arrêt Parodi, dit « interprofessionnel », du 31 janvier 1946 fixant les salaires des ingénieurs et cadres des industries et professions n'ayant pas fait l'objet d'un arrêté spécial).

Cette notion a émergé entre 1945 et 1947, au moment où, exclus des assurances sociales créées en 1930, les cadres vont bâtir des institutions de droit privé pour prendre en charge leurs risques vieillesse, décès, invalidité, maladie. En l'absence de définition légale, la notion de cadre est la reconnaissance d'une compétence, d'une formation et... une marque de confiance.

Les critères européens dits « d'égalité de traitement »

« La différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ». L'arrêt de la cour de Cassation cité supra suit les critères européens dits « d'égalité de traitement » qui remettent en cause notre définition et notre conception du statut spécifique des cadres et nous conduisent à une disparition progressive de la notion de catégories professionnelles.

Ces critères nient d'une certaine façon l'autonomie de la négociation collective et vont, dans un second temps, compliquer la tâche des partenaires sociaux en les contraignant à définir des critères dont la mise en œuvre est loin d'être évidente. Ce nivellement des catégories professionnelles est-il uniquement une conséquence de la législation européenne en marche ? La question se pose.

¹ Cass. Soc. 07-42675 – 1^{er} juillet 2009



Retrouvez le **SNFOCOS** sur
www.snfocos.org

Des acquis spécifiques en sursis

La notion de cadre, c'est aussi un régime spécifique en matière de retraite depuis la création de l'AGIRC² qui se distingue du régime ARRCO par diverses catégories de participants et divers taux de cotisations. Il prévoit aussi des spécificités en matière de majoration pour enfants à charge et de pensions de réversion.



Manifestation à Marseille le 12 octobre 2010

Les régimes complémentaires ont dû faire face depuis quelques années, comme le régime général, à des difficultés de financement liées au ralentissement de la progression de la masse salariale. La situation de l'AGIRC est plus fragile que celle de l'ARRCO car la progression du taux d'encadrement au sein de la population salariée s'est beaucoup ralentie et les jeunes cadres embauchés le sont à des niveaux de salaires inférieurs à ceux que leurs aînés pouvaient espérer en début de carrière. Il faut noter également que le plafond de la sécurité sociale a progressé plus vite que le salaire brut moyen.

Le futur rendez vous des partenaires sociaux concernant l'ARRCO et l'AGIRC comportera une adaptation des paramètres des régimes de retraite complémentaire aux modalités de liquidation du régime de base d'assurance vieillesse ainsi qu'une réflexion sur leur adaptation propre à l'encadrement.

Les effets de la loi portant rénovation de la démocratie sociale

La notion de cadre est également remise en cause depuis les nouvelles règles sur la représentativité issues de la loi du 20 août 2008³. La présomption de représentativité irrefragable est remise en cause : les syndicats doivent désormais faire la preuve de leur audience lors des élections professionnelles au Comité d'entreprise ou des Délégués du Personnel, tous collèges confondus.

² Convention du 14 mars 1947

³ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

En effet, seul un syndicat catégoriel affilié à une confédération catégorielle interprofessionnelle mesure son audience dans le collège où il présente sa candidature. Ainsi, les syndicats catégoriels de cadres qui ne sont pas affiliés à une confédération catégorielle risquent, si leur représentativité n'est plus acquise, d'être exclus de toute négociation, au détriment de leurs mandants. Notons à ce sujet que, dans les organismes sociaux, la CGT n'a plus de section syndicale pour l'encadrement. Dans ce cadre, seul le Snfocos, s'il franchit la barre des 8 % au niveau national, restera le syndicat exclusif de représentation de l'encadrement.

Une absence d'évolution des rémunérations

En ce qui concerne la politique de rémunération, on a pu constater que l'employeur n'hésite pas à jouer des catégories professionnelles et à ignorer l'égalité de traitement prônée par Bruxelles pour accorder des points supplémentaires aux coefficients inférieurs ou égaux à 272, y compris ancienneté et points de compétence, sans pour autant définir de critères objectifs.⁴

Quelle différence dans le pouvoir d'achat d'un agent niveau 4 au plafond et d'un cadre qui débute ? Comment encourager et motiver les jeunes Cadres avec des salaires aussi bas ? Selon une étude de l'APEC, publiée le 8 septembre 2010, 52% des Cadres estiment que leur pouvoir d'achat s'est dégradé et que les salaires d'embauche des cadres sont revus à la baisse dans 46 % des cas.

UN CONSTAT ALARMANT, DES CONSEQUENCES INACCEPTABLES

Les ambitions affichées dans les années 1980, d'une évolution d'un management directif vers un management participatif ne sont plus de saison, balayées par la primauté du tout financier et la recherche de résultats à court terme.

Depuis une dizaine d'années, les réorganisations et les restructurations s'enchaînent sous couvert de meilleur service aux bénéficiaires, mais fondées en fait sur des critères exclusivement économiques et financiers dans lesquels la prise en compte de la personne humaine est la plupart du temps exclue. Le management par projet, mis en place dans tous les organismes, opacifie les hiérarchies et les organisations et génère des situations d'isolement qui conduisent le personnel à un profond désarroi. Ces éléments peuvent expliquer la montée des risques psychosociaux et la dégradation de l'image de l'encadrement.

⁴ Protocole d'accord du 31 décembre 2008 relatif à la rémunération des personnels des organismes du régime général de Sécurité sociale relevant des conventions collectives du 8 février 1957 et 25 juin 1968

Les fonctions d'encadrement sont différentes de celles d'exécution en cela qu'elles comportent une responsabilité sur laquelle les cadres doivent rendre des comptes. La responsabilité a un coût et elle doit être reconnue. Aujourd'hui, les libellés d'emplois attribués ne correspondent plus systématiquement aux emplois tenus. L'absence d'emplois repères se traduit de plus en plus par le remplacement des départs à des coefficients inférieurs et par l'absence d'engagement de l'employeur en termes d'évolution des carrières.

Les réductions d'effectifs, exigées par les COG et les CPG ou générées par les opérations de restructurations d'organismes, figent les carrières. La dégradation constante des conditions de travail et d'emploi conduit à la déqualification, à la surcharge professionnelle et à des pressions psychologiques intolérables.

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 suffisait. Les cadres sont sous payés et subissent une inflation des objectifs à atteindre et une multiplication des responsabilités. Le chevauchement des grilles de rémunération amène parfois certains de nos collègues cadres à percevoir une rémunération inférieure à celle des personnes qu'ils encadrent.

On constate un tassement hiérarchique de plus en plus important, préjudiciable pour l'encadrement du point de vue de la reconnaissance de ses fonctions, de sa responsabilité, de ses objectifs et facteur de désordre dans les services.



Philippe Pihet, trésorier général
avec les membres du Conseil national du SNFOCOS

Le SNFOCOS refuse que l'encadrement soit la variable d'ajustement dans la gestion de la pénurie et réaffirme que la priorité est l'augmentation de la rémunération des cadres et le maintien de leur statut.



Alain Poulet,
Secrétaire général
du SNFOCOS

C'est pourquoi le SNFOCOS revendique :

- L'intégration de 40 points au coefficient de base pour tous les cadres à partir du niveau 5A.
- Une revalorisation immédiate et significative de la valeur du point au titre du rattrapage du pouvoir d'achat, ainsi que la transparence des rémunérations.
- L'adéquation de l'échelle de rémunération des cadres avec les fonctions qu'ils assument.
- La revalorisation des points d'expérience. Actuellement ils s'élèvent à 2 points par an, ce qui est inacceptable. Ils doivent être revalorisés et attribués tant en début qu'en fin de carrière, notamment aux séniors qui assurent un tutorat en direction des jeunes embauchés.
- L'abandon d'une politique salariale visant à la rémunération individualisée au profit d'une politique totalement conforme à une classification sur 7 niveaux de cadres.
- Le retour aux emplois repères qui définissaient les fonctions et y faisaient correspondre un niveau de rémunération à respecter.
- L'intégration de tous les Délégués de l'Assurance Maladie dans la filière encadrement.
- Une politique de formation significative, débouchant sur des diplômes qualifiants permettant d'obtenir une augmentation minimum.
- 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.
- La compensation des charges supplémentaires.
- l'attribution d'un avantage en points de compétence automatiques aux cadres qui n'en ont pas bénéficié depuis 5 ans.

Le SNFOCOS rappelle également son attachement à la convention collective nationale et demande :

- La renégociation du protocole d'accord relatif au droit syndical afin que soit entérinée la possibilité pour un syndicat d'être représentatif, dès qu'il atteint le seuil de 10 % dans le collège Cadres.
- La revalorisation, sur la base d'un mois de salaire, de la gratification versée à l'occasion de la médaille du travail.
- La revalorisation de la prime de départ à la retraite de trois à six mois.
- La création d'une allocation dépendance dans le cadre de la CAPSSA.
- L'harmonisation des indemnités de déplacements sur la base des indemnités conventionnelles versées aux agents de Direction, pour tous les niveaux de cadres.
- La revalorisation significative de la prime de transport.
- La revalorisation biannuelle des indemnités kilométriques en fonction de l'évolution du coût du carburant et avec effet rétroactif.
- L'attribution de la prime de crèche aux cadres.

C'est sur ces bases que le SNFOCOS entend poursuivre et amplifier son action afin que soient reconnus et valorisés les acteurs clés des organisations et des missions institutionnelles que sont les cadres. Le SNFOCOS demande que des négociations s'ouvrent rapidement sur la base des revendications exposées. Le SNFOCOS invite tous les collègues Cadres à répondre massivement aux actions visant à faire aboutir leurs revendications et à se syndiquer au SNFOCOS.

Mieux connaître LE SNFOCOS

Qui représente t-il ?

Tous les salariés de la protection sociale collective, cadres, agents de maîtrise, agents de direction, praticiens-conseils, ingénieurs, informaticiens, etc. des différents régimes des non salariés, des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance, du régime général de sécurité sociale, mais aussi du régime d'assurance chômage et la liste n'est pas limitative. *Un syndicat pour lequel l'indépendance est une valeur fondamentale de son action.*

Indépendance financière

Le SNFOCOS est une structure autonome, fédérée et confédérée de Force-Ouvrière mais dont les locaux nationaux sont indépendants.

Indépendance politique

Le SNFOCOS ne cultive aucun lien avec les partis politiques existants.

Indépendance conventionnelle

Le SNFOCOS ne revendique aucune affiliation à une confession religieuse ou philosophique de quelque nature qu'elle soit.

Par ailleurs, le SNFOCOS défend pied à pied des valeurs simples telles que :

- le contrat de travail collectif et individuel des salariés,
- l'outil de travail que constituent les organismes de protection sociale, tant au regard des gens qui y travaillent que des bénéficiaires des régimes en question.

Le SNFOCOS est présent dans toutes les négociations nationales pour la défense des personnels d'encadrement qu'il représente.

Si les valeurs que nous affichons sont des valeurs dans lesquelles vous vous reconnaissez, la défense des cadres de la protection sociale collective justifie votre présence à nos côtés

Rejoignez le SNFOCOS

Nom / Prénom	
Organisme	
Poste / Niveau	
Téléphone	
Adresse	