



Une belle réussite et des chantiers qui nous obligent

Pour mieux connaître la CFE-CGC ADD et la rejoindre, toutes les informations et prises de position sont accessibles *via* son site internet et les réseaux sociaux

<http://www.snpdoss-cfecgc.org>

Retrouvez-nous sur [LinkedIn](#)



Sommaire :

- * Edito de la Présidente
- * Quelques Brèves ...
- * Point d'info sur le projet de transformation de l'Assurance Maladie
- * SUPER Management, A tester sans hésiter !
- * Emploi des seniors, dialogue social : la CFE-CGC signe les accords
- * Coups de cœur en un clin d'oeil

Nous sortons d'une période intense consacrée à la négociation de notre classification et la défense du dispositif de rémunération de notre catégorie d'emploi.

J'ai déjà fait connaître la position du SNPDOSS CFE-CGC sur la signature du protocole d'accord qui en découle au regard des enjeux liés à un contexte économique à caractère inédit : **Les avancées sont certes timides mais nous avons obtenu une clause de revoyure en 2027, à laquelle nous ne dérogerons pas. Il serait irresponsable de ne pas consommer le budget alloué pour ce premier acompte. Nous sommes, par ailleurs, armés pour la seconde manche.**



Mireille DISPOT
Présidente SNPDOSS CFE-CGC

Les élections professionnelles spécifiques aux personnels de direction ont aussi beaucoup occupé le paysage syndical. **Ces jalons quadriennaux sont très importants car il permettent une mesure périodique de la démocratie sociale. Grâce à vous, le taux de participation de 53,62%, a progressé de 6 points en 2024. Les organisations syndicales nationales représentatives seront les portes paroles d'un agent de direction sur deux. Le SNPDOSS CFE-CGC a également progressé avec un résultat de 17,71%.**

Je tiens à nouveau à vous remercier pour votre mobilisation qui traduit un regain d'intérêt pour les corps intermédiaires ce qui nous oblige plus que jamais.

Les travaux sont sur l'établi et ils ne sont pas anodins : **l'avenir de notre complémentaire santé fait partie des préoccupations immédiates.** La non approbation par l'ACPR du mécanisme de mutualisation entre la prévoyance et la santé a des effets dévastateurs. Ce couperet se cumule, en effet, avec une situation dégradée telle que décriée par les assureurs et à l'origine de nouvelles hausses de cotisations et baisses de garanties. Cette situation est particulièrement inique car concrétisée avant mise en œuvre du protocole d'accord du 24 avril 2024, pourtant, porté et soutenu par l'UCANSS et auquel nous avons souscrit.

Notre vigilance se porte, par ailleurs, sur le projet de transformation de l'Assurance maladie.

Les questions de RSE demeurent aussi pour nous des sujets particulièrement sensibles avec la nécessité de voir concrétiser des solutions qui permettent à la fois de prévenir mais également de guérir.

La CFE-CGC vient de fêter ses 80 ans. Un bel âge qui traduit la longévité d'un syndicat consacré exclusivement à la défense des intérêts de l'encadrement.

Vous trouverez dans la présente newsletter la **présentation d'un outil dédié visant à accompagner les managers et leurs collaborateurs dans la transformation des organisations de travail.**

Cet outil est fait pour vous il a été développé dans le cadre du **projet SUPERManagement (Savoir Unir Promouvoir Entraîner Reconnaître dans le Management) conduit par la CFE-CGC en partenariat avec l'ANACT.**

N'hésitez pas à l'utiliser ! Il a été construit pour vous accompagner !

Mireille DISPOT



Quelques Brèves ...



Merci à tous pour ces résultats

Les résultats aux élections professionnelles qui se sont déroulées du 4 au 8 novembre répondent au double objectif fixé à l'équipe :

- Un taux de participation bien supérieur à celui de 2022 (+ 6%) : 53,62%, soit plus d'un agent de direction sur deux, a choisi de s'exprimer et de faire vivre notre démocratie sociale.
- Un score pour le SNPDOSS CFE-CGC de 17,71%.

Conforme à nos attentes, il conforte le syndicat dans ses actions en étant bien au-delà des 8 % requis pour être représentatif et en poursuivant sa progression par rapport à la dernière mesure de représentativité du syndicat (16,32%).

Au cours des 4 prochaines années, ces résultats donneront donc à nos actions toute leur légitimité et une véritable portée.

Merci aux candidats élus : Damien AUBERT, Vice -Président, Sylvie SCOCCARD, Trésorière, Raphaëlle HERNANDEZ, Secrétaire générale, et Anthony LAURENT, Responsable de la coordination avec les adhérents.

Merci à nos adhérents et sympathisants, la confiance que vous nous témoignez n'est pas un acquis, mais une source d'inspiration pour aller encore plus loin. Elle nous engage à donner le meilleur de nous-mêmes, à porter votre voix avec force, et à rester fidèles aux attentes que vous placez en nous.

Merci pour votre soutien, pour cette énergie que vous nous insufflez et qui nous pousse à continuer de bâtir, ensemble, un avenir professionnel plus fort, plus solidaire.

Ensemble, avançons !

Signature du protocole de classification des ADD par le SNPDOSS CFE-CGC

Le 20 novembre, le SNPDOSS CFE-CGC a signé le protocole d'accord relatif à la classification des Agents de Direction (ADD). Cet acte marque une étape importante, même si elle reste en deçà des attentes nourries après 2 décennies d'immobilisme.

Un contexte complexe et des négociations sur le fil

Lorsqu'ont débuté les discussions avec l'UCANSS, l'ambition était de refonder en profondeur la classification des emplois et le dispositif de rémunération des ADD. Cependant, la réalité économique actuelle a imposé des limites sévères. Les négociations ont dû s'inscrire dans un cadre budgétaire contraint, tout en prenant en compte les évolutions nécessaires pour d'autres catégories d'emplois, comme les employés, cadres et praticiens conseils.

Des avancées, mais un équilibre à parfaire

Le protocole signé propose quelques avancées, mais celles-ci restent limitées. Les mesures salariales pérennes favorisent principalement les nouvelles recrues, laissant de nombreux ADD expérimentés à l'écart des bénéfices escomptés. Les ajustements proposés sur la part variable ou l'accompagnement à la mobilité ne suffisent pas à rééquilibrer cette dynamique.

Malgré ces réserves, l'accord constitue une base pour l'avenir, avec un point d'étape clairement fixé en 2027. Ce rendez-vous sera déterminant pour poursuivre le travail engagé et défendre une refonte plus juste et ambitieuse notamment en termes de rémunération.

Un choix responsable et collectif

Réuni le 5 novembre, le Bureau du SNPDOSS CFE-CGC a pris la décision de signer cet accord à l'unanimité, par sens des responsabilités et avec la volonté de soutenir les avancées, aussi modestes soient-elles. Ce choix traduit une détermination sans faille : celle de continuer à œuvrer pour une reconnaissance équitable des ADD, et d'aborder les prochaines échéances avec conviction.

Nous restons mobilisés pour que ce protocole devienne une étape vers une véritable transformation. Rendez-vous est pris pour 2027.



Le séminaire dédié à la Complémentaire Santé organisé par la Fédération

Nationale des organismes de Sécurité sociale CFE-CGC a été l'occasion pour l'équipe du SNPDOSS CFE CGC d'aller à la rencontre de nos 3 institutions de prévoyance (Aésio, Malakoff Humanis, AG2R).

Une journée riche en échanges constructifs et une mine d'informations qui renforce notre engagement pour accompagner au mieux nos adhérents.

N'hésitez pas à [consulter le document diffusé à l'occasion de cette journée](#). Il vous permettra de mieux appréhender le contexte actuel et de répondre à certaines de vos interrogations.



Le SNPDOSS CFE-CGC adresse ses félicitations à **Raphaëlle Hernandez, récemment nommée Secrétaire Générale de la Fédération Nationale de l'Encadrement des Organismes de Sécurité Sociale, Allocations Familiales et Assimilés (CFE-CGC).**

Cette nomination représente une étape positive pour favoriser une véritable synergie entre tous les acteurs et répondre aux défis sociaux actuels et à venir.



Point d'info sur le projet de transformation de l'Assurance maladie

Le projet de transformation de l'Assurance Maladie (nouveau nom pour le projet de transformation du service médical) suscite une forte mobilisation en raison de ses implications sur l'organisation et le rattachement du personnel. Le débat porte notamment sur le transfert du service de contrôle médical (SCM) aux caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et le maintien ou non des praticiens conseils (PC) au sein de la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam). Ce changement structurel est actuellement en discussion dans le cadre de l'examen du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS).

Les étapes récentes :

• Amendement n°2233 :

Proposé par le gouvernement, il visait à transférer le SCM aux CPAM tout en maintenant les PC rattachés à la Cnam. Cet amendement a été jugé irrecevable par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale. Lors de la première lecture du PLFSS, le 5 novembre, l'amendement a été rejeté par une large majorité de députés (149 voix contre, 86 voix pour).

Ces résultats obtenus résultait d'un important travail de sensibilisation auprès des députés, mené par l'intersyndicale de la CNAM.

• CSE central du 8 novembre :

La Direction a réaffirmé sa position sans prévoir de modifications au projet initial.

Une expertise indépendante du projet est en cours. Celle-ci repose sur :

- Un questionnaire ayant obtenu un taux de participation de 72%.
- 117 entretiens individuels, respectant une représentativité proportionnelle aux effectifs.
- Restitution prévue : pré-rapport le 29 novembre, suivi d'une présentation en CSE central le 3 décembre.

Examen au Sénat :

Dans le cadre de l'examen du PLFSS 2025 par le Sénat, le gouvernement a déposé le 17 novembre dernier l'amendement 1332 visant à réintroduire dans le PLFSS 2025 la fusion du SCM de la CNAM avec les CPAM.

A l'Assemblée Nationale, la Commission des affaires sociales avait considéré irrecevable l'amendement 2233 (considéré sans lien avec le PLFSS 25 et donc assimilé à un cavalier législatif). L'amendement 1332 déposé au Sénat établit cette fois-ci un lien avec le PLFSS 2025. Le texte indique que le projet de transformation du service médical permettra de renforcer l'effort de l'Assurance maladie en matière de maîtrise médicalisée et de lutte contre la fraude. Les économies permises par ce redéploiement, seraient de 114 M€ / an à terme (23M€ d'économies dès 2025), dont 50M€ grâce aux efforts en matière de lutte contre la fraude en année pleine.

L'amendement a été voté favorablement par la commission des affaires sociales du Sénat. Il a également été voté favorablement par le Sénat vendredi dernier (221 voix pour et 102 voix contre). [Cliquez ici pour écouter le débat relatif à l'examen de cet amendement.](#)

Le vote sur l'ensemble du PLFSS 2025 aura lieu le 26 novembre à 14h30.

Expertise et consultation :

L'analyse de l'expert sur le projet sera présentée :

- Le 29 novembre aux élus
- Le 2 décembre à la Direction
- En CSE central le 3 décembre.



LA CFE-CGC MOBILISÉE

La consultation finale est prévue lors du CSE central du 18 décembre.

Une pétition pour le maintien du SCM a été mise en place et a déjà récolté 3 400 signatures.

Pour le SNPDOSS CFE-CGC, vigilance dans la poursuite de ce projet tant en termes d'accompagnement pour les ADD impactés au niveau du service médical mais aussi pour les directions d'organismes locaux. En effet, cet impact n'est pas neutre en termes de charge de travail et de répartition des responsabilités. Pour l'instant, la mise en œuvre concrète de ces éléments et l'aspect financier n'ont pas été abordés mais nul doute que cela ne saurait tarder.



SUPERManagement

Savoir
Unir
Promouvoir
Entraîner
Reconnaître
Management

15 décembre 2023



anact



Un outil à tester sans hésiter !

A l'aune du développement du télétravail et du travail hybride, la CFE-CGC a lancé fin 2022 avec l'ANACT, un projet destiné à évaluer et faire évoluer le management et l'organisation du travail et à auditer l'évolution des pratiques managériales.

Trois études sur les impacts du télétravail et les enjeux managériaux afférents ont été réalisées. Vous

pouvez, ci-dessous, en prendre connaissance :

[Etude n° 1 - Télétravail et management : étude d'usages](#)

(Les enseignements des enquêtes auprès des adhérents CFE-CGC)

[Etude n° 2 - Télétravail et management : la prise en compte de la situation des managers dans les accords collectifs et les chartes](#)

(Les enseignements de l'étude des clauses managériales des accords et chartes abordant le travail hybride)

[Etude n° 3 - Télétravail et management : la perspective des dirigeants de TPE-PME](#)

(Les enseignements de l'enquête auprès de dirigeants TPE/PME).

En octobre dernier, ce projet a franchi une nouvelle étape avec le lancement d'un site web dédié :

Mieuxteletravailler.fr

Développé par la CFE-CGC et ses partenaires, il est destiné aux managers désireux d'améliorer leurs pratiques.

En effet, depuis la crise sanitaire, le télétravail généralisé constitue un défi pour les organisations, équilibre vie personnelle / vie professionnelle, droit à la déconnexion, aisance numérique, protection des données, maintien du collectif, impacts sur la santé des salariés ...

Dans ce contexte, la relation managériale ne s'improvise pas.

Sélectionnée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), la CFE-CGC a développé avec ses partenaires ce site destiné aux managers souhaitant optimiser leur approche du mode hybride.

Chacun peut obtenir un diagnostic personnalisé en moins de 10 minutes avec des recommandations (points forts et axes d'amélioration) ainsi que des nombreuses ressources (documentations, formations, guides pratiques, etc.).

C'est un site gratuit ouvert à tous.

N'hésitez pas à faire votre propre diagnostic et à le comparer aux résultats du BSI national.



Les résultats du BSI sur le sujet ne sont ils pas en trompe l'œil ?

Vous en trouverez, ci-dessous, des extraits :

Source : Extraits BSI 2024 Site UCANSS



Un équilibre de vie renforcé

Enfin au regard de ces résultats, un constat ressort : les salariés du Régime général sont de plus en plus nombreux à se montrer satisfaits de leur équilibre vie privée / vie professionnelle avec un taux s'élevant cette année à 89% (contre 84% en 2021 et 82% en 2018). L'équilibre des temps de vie est une notion importante pour l'Institution qui s'est engagée, depuis longtemps, à le faire vivre, respecter et évoluer.

Des managers engagés

Parce qu'un manager doit montrer l'exemple, parce qu'il pousse son équipe à donner le meilleur d'elle-même, parce qu'il s'agit d'une émulation collective, les responsables de service ont également donné leurs avis. Ainsi, 95 % des managers trouvent leur travail utile et 83 % le trouvent motivant. Par ailleurs, 86 % d'entre eux sont satisfaits de la nature et du contenu de leur travail et enfin, 93 % de leur relation avec leurs collègues.

Les relations managers/collaborateurs

Les relations qu'entretiennent les managers avec leurs collaborateurs sont indissociables de la qualité de travail et de l'ambiance au sein d'une équipe. Ainsi, veiller à maintenir des liens de confiance, des relations saines et valorisantes sont des notions qui sont essentielles, aussi bien aux responsables qu'aux salariés : 84% des salariés apprécient les relations qu'ils ont avec leur manager direct (80% en 2021 et 77% en 2018)*.

Il est à noter qu'en termes de communication entre l'équipe et le manager de proximité, les résultats sont très positifs, tant sur la communication descendante qu'ascendante : en effet, 80% des salariés déclarent que leur N+1 leur donne les informations nécessaires (74% en 2021 et 67% en 2018), 79% qu'il leur indique clairement les priorités (76% en 2021 et 70% en 2018), 84% qu'il les écoute et 78% qu'il prend en compte les avis et propositions de son équipe (75% en 2021 et 66% en 2018).

Enfin, le manager est présent pour accompagner ses collaborateurs ou les amener à progresser : 89% des salariés estiment que leur manager direct leur fait confiance (85% en 2021 et 80% en 2018), 84% qu'il est disponible en cas de difficulté, 70% qu'il les aide à progresser (65% en 2021 et 56% en 2018) et 68% qu'il leur dit régulièrement ce qu'il pense de la qualité et de l'efficacité de leur travail (63% en 2021 et 54% en 2018).

* A titre de comparaison auprès des salariés français les relations avec le N+1 par 77%.

Emploi des seniors, dialogue social : la CFE-CGC signe les accords

Communiqué de presse*

La CFE-CGC a pris la décision lors de son comité directeur réuni le 20 novembre 2024 **de signer les deux accords** :

À l'unanimité, **l'accord relatif à l'évolution du dialogue social**. Cet accord répond à la demande de la CFE-CGC de supprimer la limite des 3 mandats pour les élus des comités sociaux et économiques (CSE) en entreprise, et ceci depuis sa mise en place en 2017. C'est une bonne chose pour les entreprises, les salariés et les militants. À l'heure où les entreprises recherchent à corps et à cri des compétences, l'action de militants expérimentés en leur sein ne sera pas superflue à la vue des changements et perturbations importants qui s'annoncent.



À la majorité relative, **l'accord en faveur de l'emploi des salariés expérimentés**. Cette décision s'est prise à l'issue d'un débat animé et dense sur la plus-value directement accessible, visible et attendue par les salariés. Cette dernière a été jugée très voire trop insuffisante par un grand nombre de fédérations. Si la décision a été *in fine* d'apposer la signature CFE-CGC sur cet accord, elle ne doit pas masquer la frustration de la CFE-CGC dans son ensemble du manque de volontarisme sur des sujets comme la flexibilité, pour une fois à la main des salariés, pour la gestion de leur temps de travail.

Durant ce comité directeur, la CFE-CGC a également pris la décision, à la majorité, **de ne pas signer l'avenant chômage**, restant cohérente avec sa décision sur l'accord de novembre 2023, marquant ainsi sa totale opposition à la mesure de dégressivité introduite pour les cadres.

La CFE-CGC envoie un message clair à la partie patronale : la prochaine négociation interprofessionnelle qui concernera le travail et/ou son organisation devra répondre de façon directe aux attentes des salariés et ne pas se contenter de petits pas qui produiront éventuellement des impacts à moyen ou long terme.

* Source : <https://www.cfecgc.org>

Coups de cœur en un clin d'œil !



Eric FLITTI
Membre du Bureau
SNPDOSS CFE-CGC

Nous sommes ravis de vous présenter notre toute nouvelle chronique culturelle, un rendez-vous où nous partagerons nos coups de cœur et nos découvertes marquantes.

Littérature, cinéma, musique, expositions nous plongerons ensemble dans les univers qui nous inspirent et qui, nous l'espérons, sauront également vous émerveiller. L'occasion

parfaite pour explorer de nouvelles émotions, découvrir des talents et enrichir nos horizons culturels.

Prêts à vous laisser surprendre ?



#1 BESTSELLER DU NEW YORK TIMES, WALL STREET JOURNAL, BUSINESS WEEK ET USA TODAY

OPTIMISEZ VOTRE ÉQUIPE

Optimisez votre équipe, Patrick Lencioni

Une fable inspirante pour les agents de direction?

Dans *Optimisez votre équipe*, Patrick Lencioni raconte l'histoire d'une dirigeante confrontée à une équipe dysfonctionnelle. À travers cette fable, il met en lumière les cinq blocages majeurs qui minent les performances collectives : l'absence de confiance, la peur du conflit, le manque d'engagement, l'évitement des responsabilités et le manque d'attention aux résultats. Grâce à une approche pratique et progressive, l'équipe réussit à surmonter ses faiblesses et à atteindre une cohésion efficace.

Pour les agents de direction, ce livre est un manuel opérationnel. Lencioni propose des solutions concrètes : instaurer une confiance basée sur la transparence, encourager les débats constructifs, clarifier les engagements et renforcer la responsabilisation. Il montre comment transformer une équipe en difficulté en un collectif performant, capable de produire des résultats mesurables et alignés avec les objectifs stratégiques.

Ce livre est une lecture incontournable pour tout dirigeant souhaitant engager ses collaborateurs, dépasser les résistances internes et bâtir des équipes solides et orientées vers la réussite. Plus qu'un guide et se lisant comme un roman, *Optimisez votre équipe* est une méthode pour devenir un leader inspirant et transformer durablement une organisation.

L'histoire de Souleyman

Quelle histoire doit-on raconter pour être sauvé ?

Le film de Boris Lojkine nous plonge dans une question universelle et poignante : quel récit peut ouvrir la voie au salut ? Cette œuvre, à mi-chemin entre le thriller et le drame social, suit Souleymane Sangare, un jeune Guinéen livreur à Paris, dans une course contre le temps et les épreuves.

Chaque instant de sa vie semble être un combat : survivre en louant un compte de livraison, apprendre un récit fictif de persécution pour un entretien d'asile, ou affronter les humiliations du quotidien. Paris devient ici un territoire hostile, où chaque mètre parcouru en vélo reflète le chaos et la lutte.

Le film dépeint la complexité de la condition des travailleurs précaires et clandestins. L'histoire de Souleymane prend la forme d'un chemin de croix, accumulant les malheurs : accident de vélo, problèmes financiers, agressions, fermeture du compte Uber.

Le réalisateur dévoile des moments de vérité bouleversants, comme l'itinéraire parcouru pour venir en France avec les tortures et humiliations, cette rencontre entre Souleymane et un vieil homme essouffé, ou encore l'apathie cruelle d'une société indifférente. Mais le film place également le spectateur dans un rôle de Juge : Souleymane mérite-t-il l'asile ? La réponse semble dépendre autant de son vécu que de notre capacité à éprouver de l'empathie.

Porté par l'interprétation électrisante d'Abou Sangare, ce film interroge sur nos propres choix : sommes-nous prêts à entendre et croire l'histoire de l'autre ?

Enfin, l'histoire de l'acteur Abou Sangare, sous le coup d'une OQTF (Obligation de Quitter le Territoire Français), résonne douloureusement avec celle de son personnage. Lauréat du prix d'interprétation masculine à Cannes, son exposition médiatique pourrait jouer en sa faveur.

Un écho poignant pour une réflexion collective sur l'empathie, la dignité et les injustices structurelles.

Actuellement au cinéma



Open, André Agassi

André Agassi : l'art de transformer l'adversité en victoire

Peut-on exceller dans ce que l'on déteste ? André Agassi, l'un des plus grands champions de tennis, a réussi ce tour de force. Derrière ses huit titres du Grand Chelem et sa carrière d'exception se cache une vérité troublante : il haïssait le tennis. Sous la pression d'un père tyrannique, ce sport était pour lui une prison. Pourtant, il a su retourner cette contrainte en tremplin pour atteindre les sommets. Dans *Open*, son autobiographie, il révèle comment il a transcendé la souffrance pour se libérer.

L'histoire d'Agassi est une leçon universelle : un entourage solide peut transformer un fardeau en opportunité. Il nous enseigne que l'échec n'est pas une fin, mais une étape vers la réinvention. Surtout, il montre que le véritable accomplissement réside dans ce que l'on donne aux autres. Avec la création de l'Agassi College Preparatory Academy, il a mis sa notoriété au service de l'éducation, offrant à des enfants défavorisés une chance qu'il n'avait pas eue.

Plus qu'un athlète, Agassi est un modèle de résilience. Il a fait de ses démons des alliés, de ses échecs des fondations. Et vous, que feriez-vous si vous transformiez vos contraintes en moteurs d'épanouissement.



Le SNPDOSS CFE-CGC
Un syndicat d'ADD pour les ADD

N'hésitez pas à nous faire part de vos observations / propositions
snpdoss@snpdoss-cfecgc.org