



Restitution des résultats

1^{er} septembre 2024





Document publié le 1^{er} septembre 2024

Réalisé par les équipes du Syndicat National des Agents de Direction et d'Encadrement des Organismes Sociaux (SNADEOS) CFTC

© SNADEOS CFTC

Tous droits réservés. Aucune représentation ou reproduction, même partielle, autre que celles prévues à l'article L. 122-5 du Code la propriété intellectuelle ne peut être faite sans l'autorisation expresse du SNADEOS CFTC ou le cas échéant, sans le respect des modalités prévues à l'article L. 122-10 dudit code.

Au sommaire

Édito	04
Restitution de la consultation	
01. La démarche en quelques chiffres	06
02. Le profil des répondants	07
03. Motivation, fierté et sentiment d'appartenance	09
04. Conditions de travail	11
05. Rémunération, congés et statut de cadre dirigeant	14
06. Intégration et attachement à l'EN3S	17
07. Mobilité professionnelle et évolution de carrière	18
08. Réprésentation et défense du personnel	21
Et après ?	22

L'édito

L'intérêt commun et le dialogue social comme boussole : voilà l'essence même de l'action du SNADEOS CFTC.

Pour vous et au quotidien, vos représentants oeuvrent, loin des intérêts personnels ou idéologiques, à une amélioration constructive des textes pour vous redonner souplesse, liberté d'action et préserver votre dimension de dirigeant.

Fidèles à cet attachement à toujours être constructifs, responsables et pragmatiques, nous avons lancé, fin mai 2024, "la Grande Consultation des Agents De Direction", un dispositif inédit et d'ampleur nationale.

Via une plateforme confidentielle, anonyme et interactive, nous avions à cœur, de vous donner enfin l'opportunité de partager vos attentes et ressentis, d'exprimer vos besoins, de parler de vous en tant qu'agents de direction de la Sécurité sociale.

L'objectif ? Remettre votre quotidien de dirigeant au centre du débat.

Cet appel a été massivement entendu : vous avez été plus de 370 ADD, soit près d'1 ADD sur 5 à vous exprimer librement sur vos conditions de travail, vos motivations, votre évolution de carrière.

Ce vif intérêt et ce besoin d'expression nous honorent.

Ils nous confortent également dans notre choix de toujours privilégier l'échange et la concertation.

“Nous voulions remettre votre quotidien de dirigeant au centre du débat.”

Cet appel a été massivement entendu : vous avez été plus de 370 ADD, soit près d'1 ADD sur 5 à y répondre.”

Les dialogues constructifs sont, pour nous, les meilleurs moyens de vous défendre intelligemment en prévenant les situations conflictuelles, de vous permettre de bénéficier de nouveaux droits et de défendre vos intérêts, de vous redonner souplesse et liberté d'action dans votre quotidien de dirigeants.

L'intérêt de cette consultation et notre volonté dans la présentation de ses résultats n'étaient pas de dresser un tableau noir du quotidien des agents de direction en pointant uniquement les aspects négatifs.

Certaines choses sont satisfaisantes, d'autres moins. Il nous appartient collectivement de veiller à conserver ce qui fonctionne et à améliorer ou changer ce qui ne fonctionne pas, ou plus.

Enfin, votre participation record nous engage et nous oblige. Elle ne restera pas lettre morte et nous vous donnons rendez-vous dans les prochains mois.

L'équipe du SNADEOS CFTC

Restitution de la consultation

1 La démarche en quelques chiffres

2 Le profil des répondants

3 Motivation, fierté et sentiment d'appartenance

4 Conditions de travail

5 Rémunération, congés et statut de cadre dirigeant

6 Intégration et attachement à l'EN3S

7 Mobilité professionnelle et évolution de carrière

8 Représentation et défense du personnel

TLa démarche en quelques chiffres



40
jours de consultation

6
thématiques

60
questions

Lancé le 22 mai 2024 et clôturé le 1^{er} juillet 2024, le dispositif a permis aux agents de direction de la Sécurité sociale de s'exprimer sur une **durée de 40 jours**.

Via une plateforme accessible en ligne, elle proposait de répondre à un peu plus d'une **soixantaine de questions**, articulées autour de **six thématiques** :

- MOTIVATION, FIERTÉ ET SENTIMENT D'APPARTENANCE
- CONDITIONS DE TRAVAIL
- RÉMUNÉRATION, CONGÉS ET STATUT DE CADRE DIRIGEANT
- FORMATION (EN3S)
- MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE
- PRÉSENTATION ET DÉFENSE DU PERSONNEL

UNE **PARTICIPATION RECORD**, SYMBOLES D'UN **INTÉRÊT CERTAIN** MANIFESTÉ PAR LES **ADD** & D'UN **CRÉDIT INDISCUTABLE** DES **RÉSULTATS EXPRIMÉS**

près de 1 agent sur 5

Taux de participation
18,5%

377 agents répondants

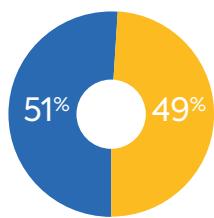
Avec un total de 377 agents de direction, et un taux de participation de près de 18,5% (18,44% calculé sur une base de 2 045 ADD) ce sont près de 1 ADD sur 5 qui se sont exprimés dans le cadre de ce dispositif national. ■

2 Le profil des répondants

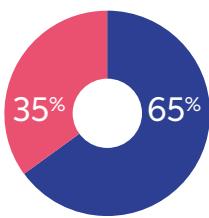
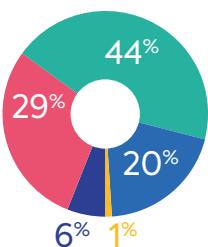
UNE REPRÉSENTATION GLOBALEMENT CONFORME

On retrouve, dans les profils des répondants, une photographie assez fidèle et représentative de la répartition globale des agents de direction, que ce soit en termes de sexe et âge comme de branche, organisme, fonction et ancienneté ou encore de répartition géographique ■

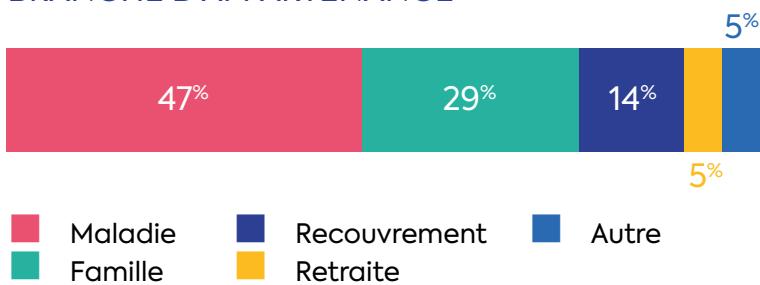
SEXÉ



ÂGE

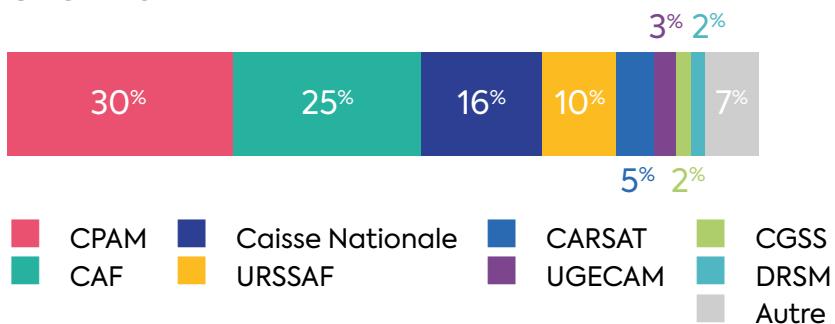


BRANCHE D'APPARTENANCE



La répartition des répondants est conforme à la répartition globale des ADD par branche. Près d'un sur deux indique être dans la branche Maladie. On constate en revanche une faible représentation de la branche retraite.

ORGANISME



On note une importance des répondants travaillant en caisse nationale (16%) et une écrasante majorité de répondants travaillent dans des CPAM et CAF (55% cumulés). ■

Si la représentation est globalement conforme avec le poids de chaque fonction, on note une légère sur-représentation des directeurs/directrices (1 pt.) et des DCF (3 pts.) par rapport à leur poids réel dans l'effectif. Les sous-directeurs/directrices sont également sous-représentés (11 pts de moins).

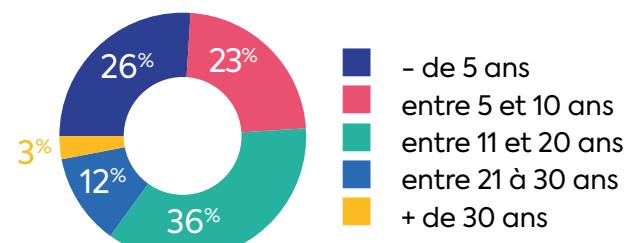
Une majorité de répondants fait état d'une ancienneté inférieure à 20 ans (85%) avec un quart d'ADD ayant moins de 5 ans d'ancienneté. ■

FONCTION

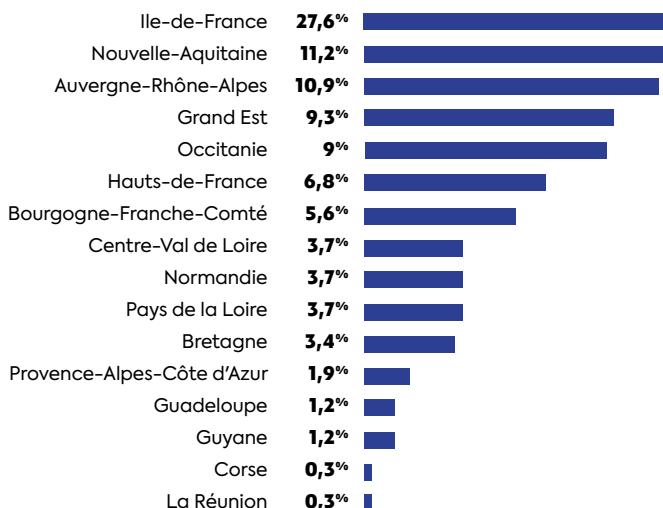


- Sous-directeur/directrice
- Directeur/Directrice adjoint(e)
- Directeur/Directrice Comptable et Financier
- Directeur/Directrice

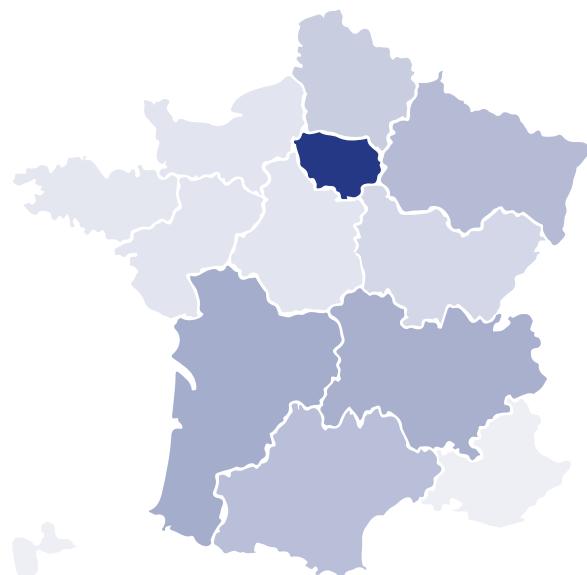
ANCIENNÉTÉ



RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE



Si l'on retrouve assez logiquement une majorité d'ADD situés en IDF, on constate un faible nombre de répondants dans les régions de l'Ouest (Bretagne, Normandie, Centre-Val de Loire, Pays de la Loire) et du Sud (PACA et Corse). Certains territoires d'Outre-Mer ne sont pas représentés. ■



Répartition géographique des répondants



Motivation, fierté et sentiment d'appartenance

UN FORT SENTIMENT DE FIERTÉ ET D'APPARTENANCE



Chez plus de 8 ADD sur 10, il existe un fort sentiment de fierté et d'appartenance.

85%

des ADD se disent contents de venir travailler.

92%

des ADD estiment que leur métier a du sens.

91%

des ADD disent ressentir un fort sentiment d'appartenance à l'institution de la Sécurité sociale.

84%

des ADD se disent fiers de leur fonction au sein de la Sécurité sociale.

Pour plus de 78% d'entre eux, ce sentiment est stable ou évolue positivement.

LES PRINCIPAUX LEVIERS DE MOTIVATION

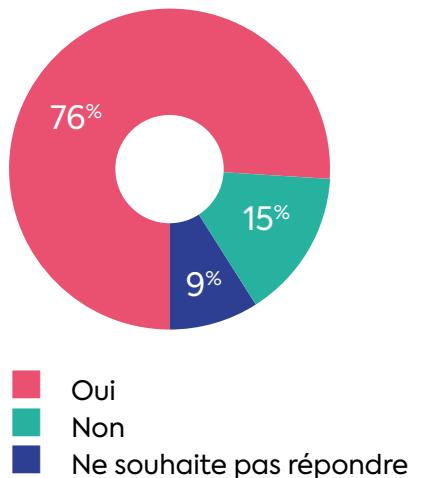


(Il était demandé aux répondants de choisir 4 principaux leviers et ressorts de leur motivation parmi une liste)

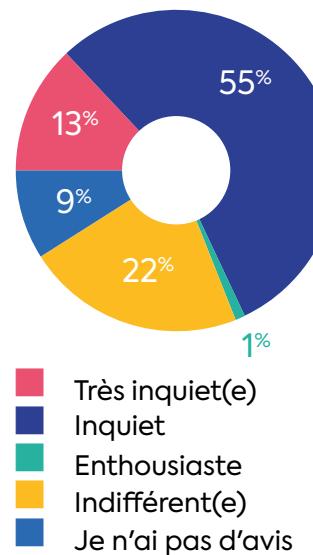
Il est à noter que moins de 40% des ADD se disent motivés par la rémunération ou les conditions de travail. D'autre part, ni la mobilité (12%) ni les perspectives d'évolution (17%) ne semblent être des facteurs majeurs de motivation. ■

UNE ÉTATISATION CROISSANTE RESSENTIE ET SOURCE D'INQUIÉTUDE

DIRIEZ-VOUS QU'IL Y A UNE ÉTATISATION CROISSANTE DANS L'INSTITUTION AUX PLANS PROFESSIONNEL ET SOCIAL ?



SENTIMENT PAR RAPPORT
À L'ÉTATISATION CROISSANTE
DE L'INSTITUTION



Les chiffres sont éloquents : l'étatisation croissante de l'institution est ressentie par plus de 3/4 des ADD (76%) et elle inquiète plus des 2/3 d'entre eux (68%). ■

4 Conditions de travail

UNE PRATIQUE DU TÉLÉTRAVAIL LARGEMENT DIFFUSÉE ET APPRÉCIÉE

82%

des ADD ont **recours au télétravail** dans la cadre de jours flottants ou forfait dans l'année.

63%

des ADD déclarent être **attachés au télétravail** : il est utile et important pour eux.

61%

des ADD se disent **favorables à la reconnaissance d'un droit opposable** au télétravail.

TEMPS PARTIEL, SEMAINE DE 4 JOURS ET RETRAITE PROGRESSIVE

72%

des ADD **ne souhaitent pas exercer leur activité à temps partiel**.

Pour le quart favorable à cette possibilité, le souhait est émis qu'il soit limité à 4/5 (80%).

55%

des ADD revendentiquent un **intérêt pour la pratique de la semaine de 4 jours (sans diminution de salaire)**.

8% des répondants indiquent de pas avoir d'avis sur le sujet.

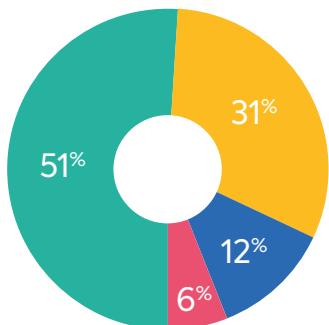
52%

des ADD se disent **intéressés par un dispositif de retraite progressive**.

23% des répondants indiquent de pas avoir d'avis sur le sujet.

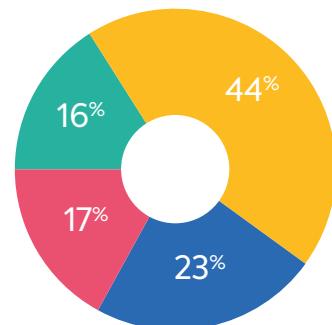
PERCEPTION DES RESSOURCES ET MOYENS MIS À DISPOSITION

DES MOYENS MATÉRIELS SUFFISANTS
POUR EFFECTUER SON TRAVAIL DANS DES
CONDITIONS SATISFAISANTES ET ATTEINDRE LES
OBJECTIFS FIXÉS ?



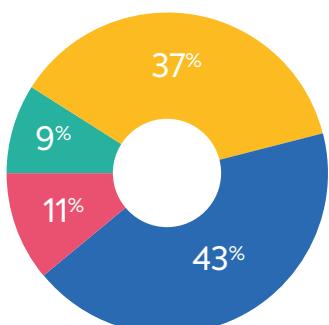
- [Teal] Oui, totalement
- [Yellow] Oui mais c'est limite
- [Blue] Non mais il ne manque pas grand chose
- [Red] Non, pas du tout

DES MOYENS HUMAINS SUFFISANTS
POUR EFFECTUER SON TRAVAIL DANS DES
CONDITIONS SATISFAISANTES ET ATTEINDRE LES
OBJECTIFS FIXÉS ?



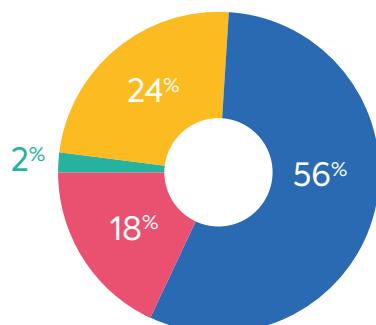
- [Teal] Oui, totalement
- [Yellow] Oui mais c'est limite
- [Blue] Non mais il ne manque pas grand chose
- [Red] Non, pas du tout

**DES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT
INDUITES PAR LES CPG DE NATURE À
RÉPONDRE AUX BESOINS DE MOYENS
HUMAINS ?**



- [Teal] Oui, tout à fait
- [Yellow] Oui plutôt
- [Blue] Non plutôt pas
- [Red] Non, pas du tout

**DES ÉVOLUTIONS PRÉVISIBLES DE
CLASSIFICATION ET DE NÉGOCIATIONS
SALARIALES DE NATURE À RÉPONDRE AUX
BESOINS DE MOYENS HUMAINS ?**



- [Teal] Oui, tout à fait
- [Yellow] Oui plutôt
- [Blue] Non plutôt pas
- [Red] Non, pas du tout

Si 8 ADD sur 10 estiment disposer de moyens matériels suffisants pour exercer leur fonction dans de bonnes conditions (82%), les réponses sont plus mitigées sur le plan RH où 40% des ADD estiment manquer des ressources humaines pour atteindre leurs objectifs.

Si seuls 16% des ADD déclarent manquer vraiment de ressources humaines, 2/3 des ADD estiment être à la limite soit dans un sens comme dans l'autre en matière de disponibilités RH.

54% des ADD estiment que les perspectives de recrutement de leur CPG ne répondent pas aux besoins en ressources humaines. Les perspectives salariales et de classifications ne sont pas considérées comme un moyen de répondre aux besoins RH pour près de 3 ADD sur 4. ■

CIRCULATION DE L'INFORMATION ET LIBERTÉ D'ACTION

87%

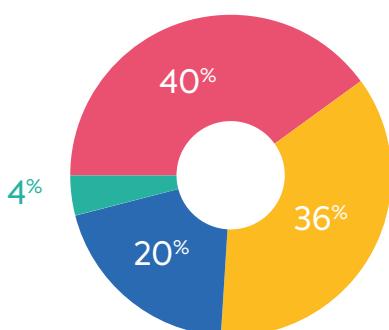
des ADD se disent **satisfait de la circulation de l'information de la part de leur direction** (dont 41% "Très satisfaits").

9 /10

9 ADD sur 10 expriment se sentir **libres d'agir, de faire des propositions et de prendre des initiatives dans leur fonction**. 32% expriment toutefois ne pas l'être totalement.

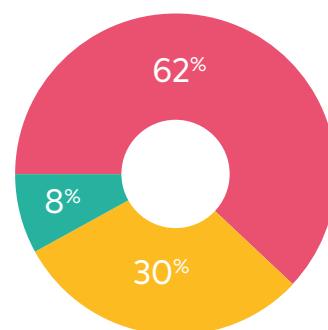
DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX QUI NE SONT PAS UNE FICTION

DES SITUATION DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX (BURN-OUT, BORE-OUT, HARCÈLEMENT...) DÉJÀ RENCONTRÉES PAR LES AGENTS DE DIRECTION DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS ?



- Oui
- Non
- Non mais je n'en étais pas loin
- Ne souhaite pas répondre

DES SITUATIONS DE PLUS EN PLUS FRÉQUENTES CES DERNIERS MOIS ?



- Non
- Oui
- Ne souhaite pas répondre

4 ADD sur 10 déclarent avoir déjà connu, dans leurs fonctions, une situation de RPS et 2 ADD sur 10 estiment qu'ils s'en approchaient. C'est donc 6 ADD sur 10 pour qui le risque de RPS dans la fonction n'est pas une fiction et correspond à une réalité plus ou moins marquée.

Les situations de risques psychosociaux ne semblent pas être en augmentation pour la majorité des ADD répondants. ■

LE RESPECT DU DROIT À LA DÉCONNEXION

33%

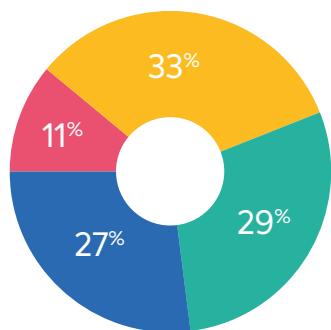
des ADD considèrent que leur "**droit à la déconnexion**" n'est pas respecté dans le cadre de leur fonction.

59%

Les **sollicitations** après 19h et/ou le week-end hors situation de PCA restent cependant **exceptionnelles** (42%) voire **inexistantes** (17%).

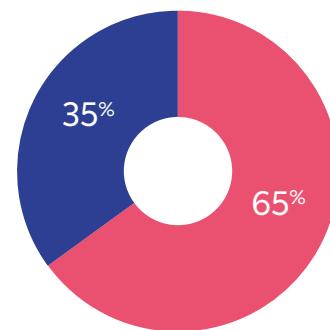
LES IMPACTS DES MUTUALISATIONS ET FUSIONS

UNE MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ADD COMME CONSÉQUENCE DES MUTUALISATIONS D'ACTIVITÉS ET FUSIONS D'ORGANISMES ?



■ Oui, énormément ■ Non pas du tout
■ Oui, sensiblement ■ N'est pas concerné(e)

DES MUTUALISATIONS ET FUSIONS QUI DÉGRADENT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ?



■ Oui
■ Non

Les mutualisations ont modifié les conditions de travail d'un peu moins de la moitié des ADD (44%). Cependant, 2/3 des ADD concernés indiquent que ces mutations n'ont pas entraîné de dégradation des conditions de travail. ■

5

Rémunération, congés et statut de cadre dirigeant

RÉMUNÉRATION ET POUVOIR D'ACHAT

58%

des ADD ne s'estiment **pas rémunérés à leur "juste valeur"**.

7 /10

7 ADD sur 10 disent **bénéficier d'une évolution salariale tous les 3 ou 4 ans.** (44% d'entre eux tous les 3 ans).

2 /10

2 ADD sur 10 bénéficient d'une **évolution salariale avec une faible fréquence** (5 ans et plus).

79%

des ADD ont constaté une **perte de leur pouvoir d'achat.**

LES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION À PRIORISER DANS LA NÉGOCIATION ACTUELLE SUR LA CLASSIFICATION

L'augmentation de la valeur du point

69%



Le relèvement de tous les coefficients d'ADD

67%



L'augmentation de la part variable par le doublement ou triplement du montant du salaire de référence

54%



La majoration des points d'évolution salariale au-delà du minimum conventionnel

37%



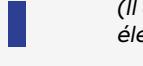
L'augmentation de la prime d'intéressement collective par l'accroissement du pourcentage de la masse salariale dédiée au-delà de 2,5%

19%



Aucun de ces éléments

2%



(Il était demandé aux répondants de choisir 3 éléments à prioriser parmi une liste)

Pour 2/3 des ADD les priorités de rémunération doivent porter sur : l'augmentation de la valeur du point et/ou sur le relèvement des coefficients de tous les ADD.

Plus de la moitié des ADD (54%) sont favorable à l'augmentation conséquente de la part variable (doublement ou triplement). La majoration des points d'évolution salariale intéresse un peu plus d'un tiers des ADD (37%). L'augmentation de la prime d'intéressement reçoit quant à elle peu d'intérêt : 18% soit moins d'un cinquième des ADD. ■

RACHAT DES JOURS RTT

1 / 2

1 ADD sur 2 (51,3%) se dit favorable au **rachat de ses RTT ou congés supplémentaires en contrepartie d'une rémunération supplémentaire.**

9

C'est le **nombre de jours moyen** que les ADD se disent prêts à échanger contre ce supplément de rémunération.

STATUT DU CADRE DIRIGEANT

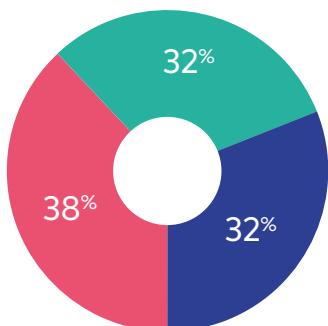
65%

65% des ADD ayant répondu **bénéficiant du statut de cadre dirigeant.**

76%

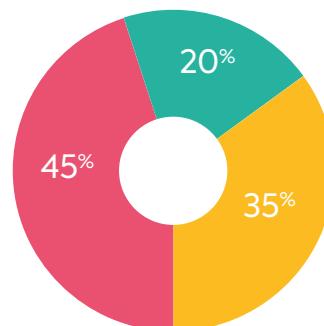
76% des ADD estiment que **ce statut n'est pas ou plus attractif.**

LA VARIABLE QUE LES ADD JUGENT NÉCESSAIRE DE REVOIR



- La majoration des points attribués
- L'augmentation du nombre de RTT
- Les deux

LES ADD PRÊTS À RENONCER AU STATUT DE CADRE-DIRIGEANT ?



- Non
- Oui
- N'en bénéficient pas

Sur l'ensemble des ADD répondants, 64% bénéficient du statut de cadre dirigeant. Parmi eux, 7 ADD sur 10 ne veulent pas y renoncer contre 30% qui indiquent ne pas y tenir.

Si le statut de cadre dirigeant est jugé peu attractif par les 3/4 (76%) des ADD, il y a un fort attachement vis-à-vis de ce statut. ■

Intégration et attachement à l'EN3S

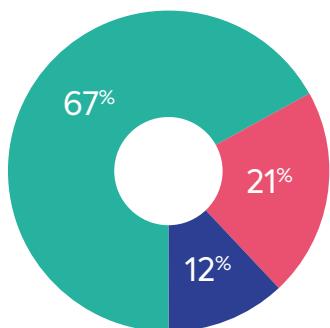
UNE INTÉGRATION JUGÉE POSITIVE

7 /10

Parmi les ADD ayant pris leurs fonctions durant les 5 dernières années, 7 sur 10 estiment avoir été **bien intégrés et accompagnés** ("Oui, totalement" à 37% et "Oui, plutôt" à 33%).

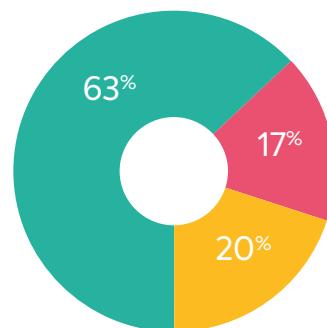
UN FORT ATTACHEMENT À L'EN3S

ATTACHEMENT
À LA QUALITÉ D'ANCIEN ÉLÈVE
DE L'EN3S



■ Attachés
■ Non attachés
■ Non concernés

RECONNAISSANCE DE
LA QUALITÉ D'ANCIEN ÉLÈVE
POUR L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE



■ Favorables
■ Défavorables
■ Sans avis

Les 2/3 des ADD se disent attachés à leur statut et à leur qualité d'ancien élève de l'EN3S. Ils souhaitent que cette qualité soit prise en compte pour leurs évolutions de carrière. ■

7 Mobilité professionnelle et évolution de carrière

UN ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ DE LA CAISSE OU DE L'ORGANISME JUGÉ INSUFFISANT

48%

des ADD jugent l'**accompagnement à la mobilité insuffisant.**

34%

A contrario, à peine **1/3 des ADD se disent satisfaits de l'accompagnement à la mobilité** par leur caisse ou organisme.

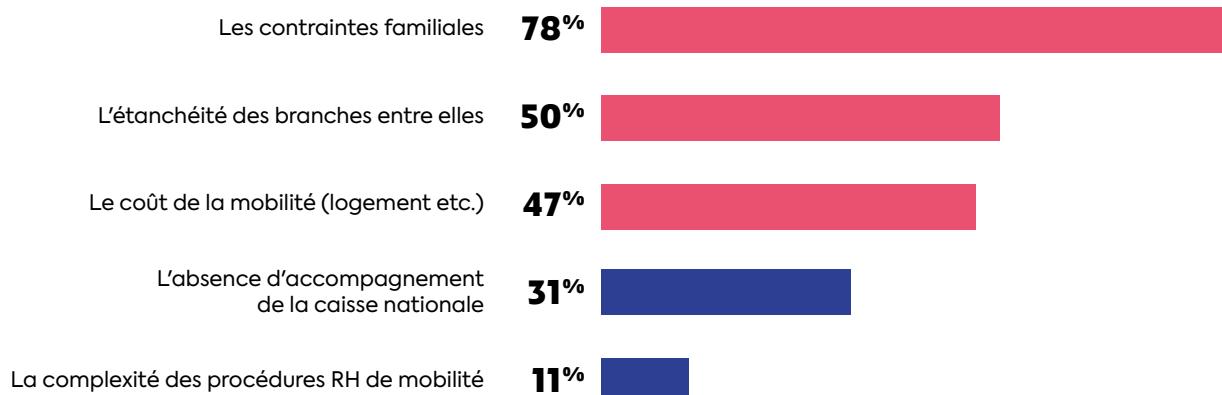
LA PROPOSITION DU SNADEOS CFTC

En cas de prix moyen/m² du loyer supérieur à la moyenne nationale, le SNADEOS CFTC propose le versement d'une indemnité de logement. ■

73%

73%, soit près de 3/4 des ADD répondants indiquent soutenir cette proposition du SNADEOS CFTC.

LES PRINCIPAUX FREINS À LA MOBILITÉ ÉVOQUÉS PAR LES ADD

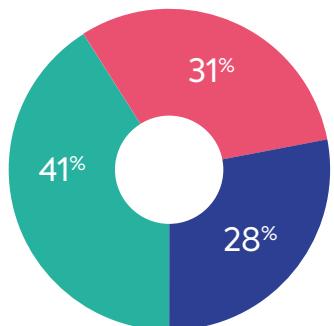


(Il était demandé aux répondants de choisir 3 éléments à prioriser parmi une liste)

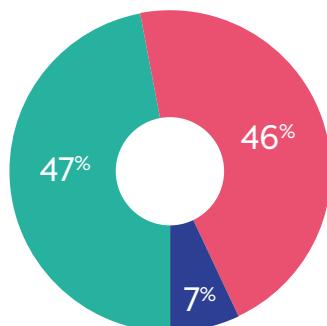
DES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION SOUVENT ESTIMÉES DIFFICILES

PERCEPTION DES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION PAR LES ADD EN FONCTION DES DIFFÉRENTS NIVEAUX :

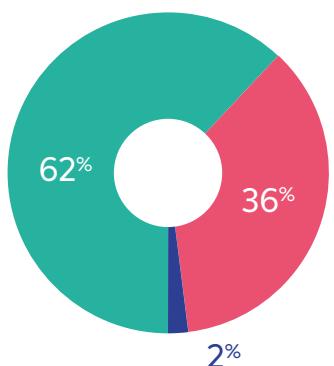
AU SEIN DE L'ORGANISME



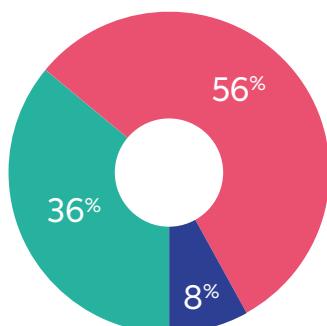
AU SEIN DE LA RÉGION



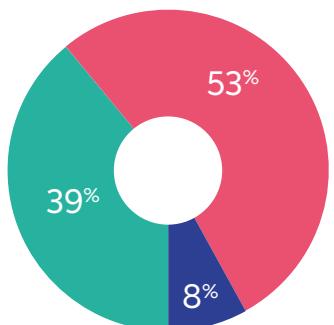
AU PLAN NATIONAL



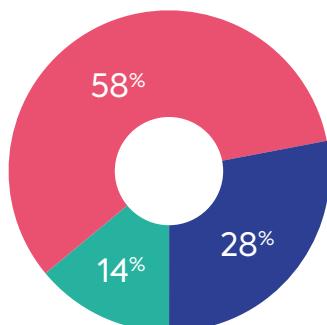
EN INTER-BRANCHES



EN INTER-RÉGIMES



VERS D'AUTRES SECTEURS (PUBLICS OU PRIVÉS)



■ Possibles ■ Difficiles ■ Impossibles

Pour près de 60% des ADD les évolutions dans l'organisme sont considérées comme impossibles ou difficiles. Ce chiffre diminue légèrement à l'échelon régional où les évolutions sont compliquées (53%). Elles semblent cependant plus faciles au plan national pour près de 2/3 des ADD. Les évolutions inter-branches et inter-régimes sont quant à elles problématiques pour 3 ADD sur 5. Quant aux évolutions dans d'autres secteurs, pour 85% des ADD, elles sont difficiles voire impossibles. ■

DES FORMATIONS UTILES ET ADAPTÉES

80 %

des ADD indiquent voir leur **demande de formation prises en compte** par leur N+1.

81 %

des ADD estiment que **les formations sont utiles**.

75 %

des ADD jugent que **l'offre de formation proposée** par l'institution à destination des agents de direction **répond à leurs besoins**.

UNE DEMANDE DE DAVANTAGE D'ACCOMPAGNEMENT SUR LES DÉPARTS À LA RETRAITE

40 %

Parmi les ADD répondants ayant indiqué avoir plus de 55 ans, plus de 40% ne se sentent **pas ou pas assez accompagnés par l'employeur sur les sujets relatifs à leur futur départ à la retraite** (démarches etc.).

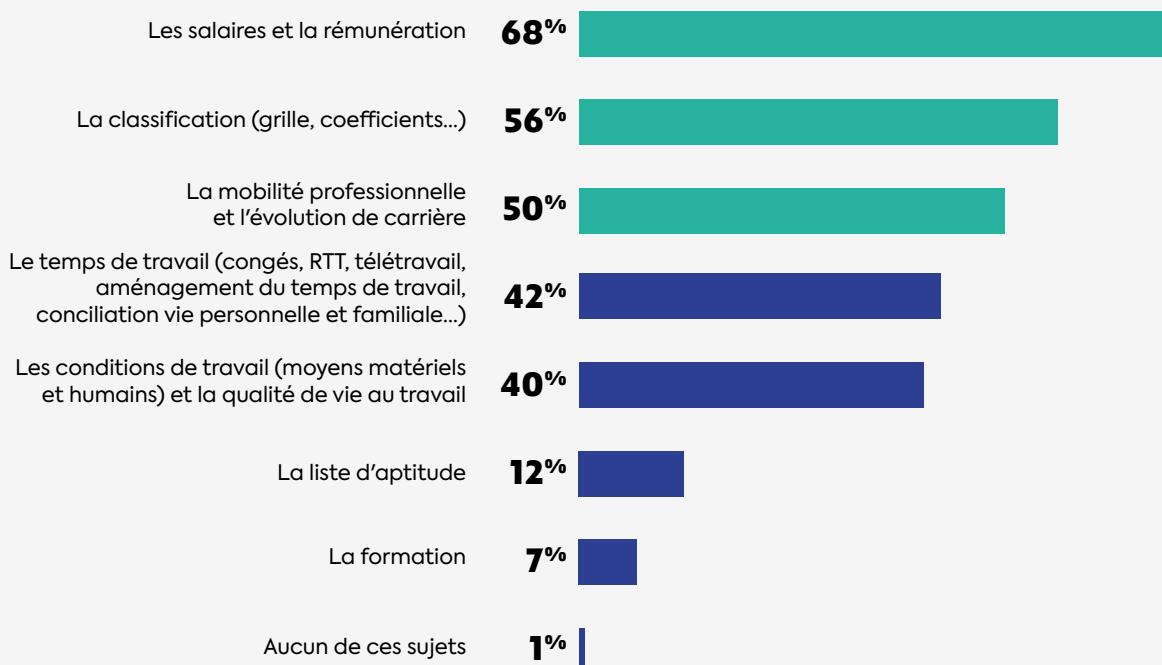
8 Représentation et défense du personnel

LA PERCEPTION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

23%

Moins d'un quart des ADD (23%) s'estiment bien représentés et défendus par leurs représentants du personnel. 2 ADD sur 5 (40%) estiment pour leur part ne pas être bien représentés.

LES 3 THÉMATIQUES JUGÉES PRIORITAIRES ET SUR LESQUELLES LES ADD ATTENDENT LEURS REPRÉSENTANTS DANS LES PROCHAINS MOIS



(Il était demandé aux répondants de choisir 3 éléments à prioriser parmi une liste)

Selon les ADD, parmi les thématiques prioritaires que les organisations syndicales devraient porter, les salaires et la rémunération arrivent fortement en tête (2/3 des ADD). Cette thématique est suivie par la classification (56%) et la mobilité professionnelle/évolutions de carrière pour la moitié des ADD (50%). Les sujets de temps de travail et de conditions de travail sont tout de même considérés comme importants pour 2/5 des ADD répondants. La liste d'aptitude n'intéresse qu'un faible nombre (12%) des ADD. ■

Et après ?

Loin d'être une fin en soi, les résultats de cette "Grande Consultation des Agents De Direction" sont pour nous un nouvel outil au service des ADD.

De par le crédit que les agents de direction (plus de 18% de participation soit près d'1 ADD sur 5) ont accordé à cette initiative inédite et d'ampleur nationale, les résultats et cette restitution vont pouvoir être un réel point d'appui dans nos discussions et négociations avec l'UCANSS et les tutelles.

Elle servira également à la démarche, entamée par le SNADEOS CFTC depuis de nombreux mois, de rencontres et de sensibilisation des parlementaires aux problématiques rencontrées par les agents de direction de la Sécurité sociale.

Enfin, elle permet d'entammer une réelle démarche de coconstruction, avec les ADD, des différentes propositions et réformes à porter pour améliorer leur quotidien, leur redonner souplesse, liberté d'action et préserver leur dimension de dirigeant.

Tout ceci avec une approche constructive, pragmatique et responsable ainsi qu'un attachement au dialogue social et à l'intérêt commun, ce qui constitue la "marque de fabrique" du SNADEOS CFTC. ■

CONTACT

SNADEOS CFTC

Syndicat National des Agents de Direction et d'Encadrement des Organismes Sociaux CFTC

3 rue Élisa Lemonnier
75012 PARIS

01.44.87.08.48

snaideos.cftc@gmail.com

www.cftc-pse.fr/snaideos-cftc

Quelques chiffres clés

1 / 5

avec un taux de participation de plus de 18%, c'est près d'1 ADD sur 5 qui se sont exprimés dans le cadre de cette grande consultation.

90 %

Plus de 90% des ADD estiment que leur métier a du sens et disent ressentir un fort sentiment d'appartenance à l'institution de la Sécurité sociale.

68 %

68% des ADD répondants se disent inquiets de l'étatisation croissante de l'institution.

66 %

En matière de ressources humaines, 2/3 des ADD estiment être à la limite de ne pas pouvoir effectuer leur travail dans des conditions satisfaisantes et atteindre les objectifs fixés.

9 / 10

9 ADD sur 10 expriment se sentir libres d'agir, de faire des propositions et de prendre des initiatives dans leur fonction. 32% expriment toutefois ne pas l'être totalement.

58 %

58% des ADD ne s'estiment pas rémunérés à leur "juste valeur" et 79% ont constaté une perte de leur pouvoir d'achat.

76 %

76% des ADD estiment que le statut de cadre dirigeant n'est pas ou plus attractif.

73 %

73% des ADD indiquent soutenir la proposition du SNADEOS CFTC d'un versement d'une indemnité de logement en cas de prix moyen/m² du loyer supérieur à la moyenne nationale.

75 %

75% des ADD jugent que l'offre de formation proposée par l'institution est utile et répond à leurs besoins.

SNADEOS CFTC

Syndicat National des Agents de Direction et d'Encadrement des Organismes Sociaux CFTC

snaideos.cftc@gmail.com

www.cftc-pse.fr/snaideos-cftc

