

GUIDE PRATIQUE

Les atouts CFE-CGC pour l'encadrement

Argumentaire DS - rendre visible une expertise catégorielle et sectorielle

Finalité du guide	Donner aux DS un argumentaire simple et concret pour présenter la valeur spécifique de la CFE-CGC Mutualité auprès des techniciens, agents de maîtrise, experts, ingénieurs, managers et cadres.
Public cible	DS, RS, RSS, élus CSE, candidats, relais de section et adhérents.
Usage recommandé	Entretien d'adhésion, réunion locale, campagne électorale, accueil de nouveaux salariés, préparation NAO ou classification.
Résultat attendu	Un discours homogène, crédible et orienté résultats, illustré par des preuves locales et des services accessibles.

Message central

Avec la CFE-CGC Mutualité, les populations de l'encadrement disposent d'une représentation spécialisée, d'une expertise des métiers mutualistes et d'un accompagnement concret pour défendre leurs responsabilités, leurs parcours et leur reconnaissance.

- Parler des réalités de travail : autonomie, charge, responsabilités, classification, rémunération et carrière.
- Relier chaque promesse à un outil, un interlocuteur ou un résultat mesurable.
- Adapter l'argumentaire aux enjeux locaux et au profil du salarié.

CFE-CGC Mutualité | Expertise, reconnaissance et accompagnement de l'encadrement

Sommaire

- 1. Comprendre la spécificité catégorielle**
- 2. Identifier les enjeux propres à l'encadrement**
- 3. Valoriser l'expertise de la branche mutualité**
- 4. Transformer l'expertise en résultats concrets**
- 5. Présenter les services et l'accompagnement**
- 6. Construire un argumentaire local**
- 7. Piloter la mobilisation et l'adhésion**
- 8. Fiches pratiques et checklist**

Principe de méthode

La spécialisation catégorielle ne doit pas rester un slogan. Elle se démontre par la capacité à traiter des situations concrètes, à produire des revendications solides et à accompagner les salariés dans la durée.

1. Comprendre la spécificité catégorielle

Une représentation adaptée aux responsabilités et aux parcours

La CFE-CGC porte une approche centrée sur les populations de l'encadrement et de l'expertise. Cette spécialisation permet d'aborder finement les questions de responsabilité, d'autonomie, de management, de reconnaissance des compétences et d'évolution professionnelle.

Population	Enjeux fréquents	Réponse CFE-CGC Mutualité
Techniciens supérieurs	Reconnaissance de l'expertise, évolution, charge et polyvalence	Analyse des emplois, classifications et parcours
Agents de maîtrise	Position intermédiaire, animation d'équipe, responsabilité sans moyens	Clarification du rôle, délégations, formation et rémunération
Experts / ingénieurs	Valorisation de la technicité, carrière duale, maintien des compétences	Parcours experts, critères de progression et reconnaissance
Managers	Charge, arbitrages, injonctions contradictoires, soutien managérial	QVCT, moyens, droit à la déconnexion et accompagnement
Cadres	Forfait jours, rémunération, mobilité, responsabilité et employabilité	Suivi de la charge, NAO, carrière et sécurisation juridique

Réflexe DS

Commencer par la situation professionnelle réelle du salarié, puis montrer comment la spécialisation CFE-CGC apporte une réponse précise.

Questions utiles

- Vos responsabilités ont-elles évolué sans révision de votre classification ?
- Disposez-vous des moyens et arbitrages nécessaires pour tenir vos objectifs ?
- Votre charge et votre temps de travail sont-ils réellement suivis ?
- Votre parcours professionnel et vos compétences sont-ils reconnus ?

2. Identifier les enjeux propres à l'encadrement

Passer du statut au travail réel

Enjeu	Risque pour le salarié	Levier syndical
Classification	Sous-positionnement durable et perte de rémunération	Pesée de poste, critères objectifs, recours et suivi
Rémunération	Décrochage individuel, opacité des critères, variable mal maîtrisé	Données BDESE, benchmark, enveloppes correctives
Forfait jours	Surcharge, repos insuffisant, suivi purement formel	Contrôle de la charge, entretien annuel, droit à la déconnexion
Management	Isolement, responsabilité sans délégation, conflits de loyauté	Clarification des rôles, soutien, formation et espaces de régulation
Carrière	Plafond de verre, mobilité subie, obsolescence des compétences	Parcours, formation, mentorat et critères de promotion
Transformation	Perte de repères, intensification, évolution rapide des métiers	Anticipation GEPP, accompagnement et droit à la formation

3. Valoriser l'expertise de la branche mutualité

Une connaissance des métiers et des contraintes sectorielles

L'efficacité du DS repose aussi sur sa capacité à relier les situations locales aux règles de la convention collective, aux accords de branche, aux classifications, aux dispositifs de protection sociale et aux transformations propres aux organismes mutualistes.

- NAO et politiques salariales adaptées aux réalités de la branche.
- Classifications et reconnaissance des expertises mutualistes.
- Protection sociale complémentaire, prévoyance et dispositifs collectifs.
- Évolution des métiers, digitalisation, IA, relation adhérent et conformité.
- Appui sur les observatoires, benchmarks et retours d'expérience des sections.

4. Transformer l'expertise en résultats concrets

De l'analyse à la revendication mesurable

Situation	Action DS	Résultat attendu	Preuve à conserver
Poste sous-classé	Comparer missions réelles et critères conventionnels	Révision de classification et rattrapage	Fiche de poste, organigramme, objectifs
Charge excessive	Objectiver horaires, objectifs et ressources	Priorisation, moyens ou révision de charge	Relevés, alertes, comptes rendus
Écart salarial	Analyser cohortes comparables et trajectoires	Mesure corrective chiffrée	BDESE, historiques, comparatifs
Parcours bloqué	Identifier critères de promotion et besoins de formation	Plan de développement daté	Entretiens, demandes, réponses écrites
Manager isolé	Documenter les contradictions et moyens manquants	Arbitrage, accompagnement ou médiation	Délégations, décisions, alertes

Formulation utile

« Notre valeur ajoutée est de transformer un ressenti en faits, les faits en revendication, puis la revendication en engagement écrit et suivi. »

Résultats à valoriser

- Revalorisations ciblées ou budgets de rattrapage obtenus.
- Révision de classifications et reconnaissance d'expertises.
- Amélioration du suivi des forfaits jours et de la charge.
- Création de parcours experts, mentorat ou dispositifs de mobilité.
- Clauses de suivi et indicateurs inscrits dans les accords.

5. Présenter les services et l'accompagnement

Un réseau d'appui pour professionnaliser l'action syndicale

Service / outil	Utilité pour le DS	Bénéfice pour le salarié
ALINEA / appui juridique	Sécuriser une analyse, une procédure ou une rédaction	Défense plus fiable et meilleure maîtrise des risques
Formations ciblées	Monter en compétence sur NAO, élections, droit et négociation	Représentants plus efficaces et disponibles
Dossiers thématiques	Disposer de repères sur classification, forfait jours, QVCT	Information claire et actionnable
Webinaires cadres et techniciens	Partager expertise et retours d'expérience	Accès rapide à des réponses et pratiques utiles
Réseau des sections	Comparer les accords et mutualiser les solutions	Meilleure capacité de négociation locale

6. Construire un argumentaire local

Méthode : besoin - preuve - solution - engagement

Étape	Question	Exemple
Besoin	Quel problème concret est rencontré ?	« Ma responsabilité a augmenté sans reconnaissance. »
Preuve	Quels faits et documents l'objectivent ?	Missions, objectifs, délégations, comparatifs.
Solution	Quel levier syndical mobiliser ?	Analyse de classification et demande écrite.
Engagement	Quelle suite datée proposer ?	Rendez-vous sous 10 jours et point de suivi à 30 jours.

7. Piloter la mobilisation et l'adhésion

Faire de l'expertise un levier de visibilité et de représentativité

Action	Livrable	Fréquence	KPI
Identifier les enjeux encadrement	Cartographie locale des sujets	Semestrielle	Nombre de sujets priorités
Informar	Fiche ou newsletter ciblée	Mensuelle	Taux d'ouverture / participation
Accompagner	Permanence ou rendez-vous	Mensuelle	Délai de réponse / dossiers suivis
Former	Webinaire ou atelier	Trimestrielle	Participants / satisfaction
Transformer	Parcours d'adhésion et accueil	Continu	Contacts / adhésions / fidélisation

KPI recommandés

- Nombre de contacts qualifiés parmi les techniciens, agents de maîtrise, experts, managers et cadres.
- Taux de transformation des contacts en adhésions.
- Nombre de situations individuelles ou collectives accompagnées.
- Délai moyen de réponse et taux de satisfaction.
- Nombre de revendications encadrement intégrées aux NAO ou accords.
- Évolution des voix CFE-CGC dans les collèges concernés.

Quick wins sur 90 jours

1. Recenser les trois irritants majeurs de l'encadrement. 2. Organiser un webinaire ciblé. 3. Publier une fiche locale avec un cas concret anonymisé. 4. Programmer une permanence. 5. Mesurer les contacts et adhésions générés.

8. Fiches pratiques et checklist

Fiche 1 - Pitch DS en 30 secondes

Pitch

La CFE-CGC Mutualité représente spécifiquement les techniciens, agents de maîtrise, experts, ingénieurs, managers et cadres. Elle connaît les métiers et les règles de la mutualité, apporte un appui juridique et donne aux sections des outils pour négocier sur la classification, la rémunération, la charge, la carrière et la protection sociale.

Fiche 2 - Checklist avant un entretien d'adhésion

Question	Oui / Non	Action à mener
Le besoin professionnel du salarié est-il identifié ?		Poser trois questions sur responsabilités, charge et carrière
Une preuve locale est-elle mobilisable ?		Préparer un cas anonymisé ou un résultat obtenu
Le service adapté est-il clairement présenté ?		Identifier ALINEA, formation, dossier ou interlocuteur
Une action immédiate est-elle proposée ?		Fixer un rendez-vous, transmettre une fiche ou adhérer
Le suivi est-il planifié ?		Prévoir un point daté et tracer la demande

Synthèse exécutive

- La CFE-CGC Mutualité apporte une représentation spécialisée des populations de l'encadrement et de l'expertise.
- Sa valeur se fonde sur la connaissance des métiers mutualistes, des classifications, de la protection sociale et des transformations du secteur.
- L'expertise doit produire des résultats mesurables : reconnaissance, rémunération, parcours, charge maîtrisée et garanties écrites.
- Les DS disposent d'outils, de formations, de webinaires et d'un accompagnement juridique pour professionnaliser leur action.
- Message clé : avec la CFE-CGC Mutualité, l'encadrement dispose d'une voix spécialisée, crédible et opérationnelle.