

Compte-rendu RPN RSE

1. L'objectif affiché de recrutement des jeunes : entre ambitions irréalistes et affichage trompeur ?

Les ambitions de l'accord diversité de 2022 de fixer un objectif de 47% de recrutements de moins de 30 ans semblent encore inatteignables. Les chiffres plafonnent autour de 30 à 33 %. Les partenaires reconnaissent que la cible n'est pas atteinte et que la pertinence d'un tel seuil doit être réinterrogée.

Le SNADEOS CFTC a dénoncé la logique d'objectifs inatteignables qui donnent l'impression de faire « de l'affichage » !

« Si l'on fixe des cibles trop hautes et inaccessibles, on crée frustration et démotivation, au lieu d'encourager de vraies politiques de recrutement. »

Nous appelons de nos vœux une approche plus réaliste et inclusive, valorisant les parcours de progression, quel que soit l'âge d'entrée.

Nous rappelons également que des recrutements réussis de seniors peuvent être tout aussi porteurs de valeur pour notre Institution.

2. Handicap : le statut RQTH et le CET sont-ils des freins aux recrutements ?

Les chiffres montrent une nette progression dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Cependant, de nombreuses difficultés subsistent dans la gestion des fins de carrière et du cumul avec le CET.

Le SNADEOS CFTC met en évidence une contradiction forte !

« Comment prétendre promouvoir l'emploi des personnes handicapées si, en pratique, le cumul CET-RQTH bloque les recrutements et crée des tensions au sein des équipes ? »

Le SNADEOS CFTC propose le maintien, pour les salariés RQTH en temps partiel, d'une cotisation retraite calculée sur une base temps plein, afin de sécuriser leur parcours et de lever un frein structurel.

3. La Formation professionnelle : un droit méconnu, sous-utilisé et mal accompagné...

Les bilans montrent une progression du taux d'accès à la formation (81 % en 2023), mais aussi de fortes inégalités d'appropriation. Trop de salariés hésitent encore à exprimer leurs besoins lors des entretiens annuels.

Pour le **SNADEOS**, beaucoup de collaborateurs, à tous les niveaux, n'osent pas dire « ceci m'intéresse, j'ai envie de progresser ». L'institution doit créer un climat qui débride les paroles et qui accompagne réellement les projets.

4. Mobilité interbranche : un besoin d'articulation entre les contraintes de recrutement des COG et l'existence de passerelles réelles

La question de la mobilité interne et interbranche a été largement abordée. Si les directions reconnaissent son importance, les contraintes de recrutement des COG limitent fortement les recrutements interbranches ce qui tend à favoriser les candidatures au sein d'une même branche, sous couvert d'une employabilité forte et immédiate.

Le SNADEOS a dénoncé cette logique de repli !

« Tant que la COG impose ses contraintes, il sera illusoire de croire à la mobilité interbranche. Il faut des outils réels, pas des vœux pieux. »

Nous proposons de mettre en place des passerelles structurées : formations spécifiques, immersions locales entre organismes, dispositifs préparatoires intégrés au plan de développement des compétences.

Nous alertons également sur l'impact des mobilités sur la vie familiale, particulièrement pour les agents de direction :

« La carrière d'un conjoint est trop souvent sacrifiée. Il est urgent de penser la mobilité sans briser l'équilibre des familles. »

5. Égalité femmes-hommes : des résultats avérés mais encore fragiles

Les données confirment des progrès constants, notamment parmi les agents de direction (52 % de femmes). Toutefois, les écarts demeurent dans les métiers techniques (informatique, numérique) et dans l'accès aux postes les plus élevés.

Le SNADEOS a rappelé que les parcours féminins se heurtent encore à de nombreux obstacles.

« Les premiers freins sont internes, quand les femmes ne se sentent pas capables ou légitimes. L'institution doit jouer son rôle en les accompagnant, en ouvrant les portes et en multipliant les exemples positifs. »

L'objectif d'égalité sera atteint quand le taux de femmes en poste sera le même à tous les échelons.



6. Conciliation vie professionnelle – vie personnelle : un chantier inachevé

Les organismes ont présenté diverses initiatives locales (aménagement du temps de travail, soutien aux aidants, prise en charge de frais de garde). Malgré ces efforts, les inégalités persistent et l'offre demeure fragmentée.

Le **SNADEOS** a rappelé l'importance de donner une place réelle à la parole des salariés, notamment face aux violences intrafamiliales ou dans les projets de mobilité interbranche. Le **SNADEOS** exige que les dispositifs soient renforcés, mieux connus et réellement accessibles.

La négociation a mis en évidence des écarts qui persistent entre les ambitions des accords RSE et leur mise en œuvre concrète.

La prochaine réunion de négociation RSE est fixée au 21 octobre 2025.

À l'occasion des 80 ans de la Sécurité sociale, le **SNADEOS CFTC** appelle à donner à la RSE une portée globale, réelle, crédible et transformatrice, au service des salariés et de la pérennité de l'institution.

Pour suivre l'actualité, retrouvez-nous sur

www.cftc-pse.fr

Fédération CFTC PSE
3 rue Elisa Lemonnier 75012 Paris



01 44 87 08 48



federation-pse@cftc.fr



Fédération CFTC
PSE



FEDECFTCPSE



FederationCFTCPSE

