



Syndicat National
Force Ouvrière
des **Cadres** des
Organismes Sociaux

La lettre de La Michodière

SPÉCIALE AGENTS DE DIRECTION - N°22-2019 - 3 juin 2019

Lettre d'information éditée par le SNFOCOS sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S
Alain Gautron, Directeur Gérant



EDITO

ÉLECTION À LA COMMISSION DE DISCIPLINE DES AGENTS DE DIRECTION DU 6 AU 14 JUIN 2019 PAR VOTE ÉLECTRONIQUE

VOTEZ ET FAITES VOTER POUR LES CANDIDATS SOUTENUS PAR LE SNFOCOS

Depuis sa création FO demeure profondément attaché aux principes fondateurs de la Sécurité Sociale fondée sur la Solidarité et la gestion paritaire.

Depuis 1945, l'ensemble des personnels et en particulier les Agents De Direction (ADD) ont bâti les organismes de Sécurité Sociale que nous connaissons aujourd'hui et auxquels nos concitoyens marquent leur attachement.

Le SNFOCOS défend chaque jour ces principes fondateurs face aux incessantes attaques.
Défendre le personnel de la Sécurité Sociale, c'est aussi défendre la Sécurité Sociale !

Le SNFOCOS négocie et signe ainsi les accords nationaux quand ils apportent une amélioration aux ADD, ce qui est manifeste dans les 2 accords de juillet 2005 et de septembre 2018 autour de la mobilité, les rémunérations, la protection juridique, pour lesquels le SNFOCOS a été le fer de lance de la négociation.

Le SNFOCOS protège collectivement et individuellement les ADD qui sont en difficulté avec leur employeur, soit en recherchant un accord amiable, soit en les assistant devant la Commission de Discipline.

**VOTEZ POUR LES CANDIDATS QUI DÉFENDENT CES PRINCIPES ET QUI VOUS
DÉFENDRONT !**

REJOIGNEZ LE SNFOCOS !

Alain Gautron, Secrétaire Général

SOMMAIRE

Page 1 :

Edito – Elections à la Commission de Discipline des ADD du 6 au 14 juin 2019 par vote électronique

Page 2 :

Importance renforcée de la Commission de Discipline

Page 3 :

Article paru le 25 avril 2019 : Début de négociation de la Classification des ADD : c'est la portion congrue !

Pages 3 à 4 :

Article paru le 17 janvier 2019 : Agrément de la nouvelle convention collective des ADD

Pages 4 à 5 :

Article paru le 20 septembre 2018 : La nouvelle convention collective des ADD est signée !

Pages 5 à 7 :

Article paru le 12 juillet 2018 : Nouvelle convention collective des ADD : l'action syndicale a porté ses fruits !

Pages 7 à 9 :

Article paru le 15 mars 2018 : Projet de CCN des ADD – Propositions du SNFOCOS

Pages 9 à 10 :

Article paru le 22 février 2018 : Convention collective : début de négociation



IMPORTANTANCE RENFORCÉE DE LA COMMISSION DE DISCIPLINE

VOTEZ POUR LES CANDIDATS SOUTENUS PAR LE SNFOCOS !

La convention collective des Agents de direction du 18 Septembre 2018 introduit un accroissement essentiel du poids des avis de la Commission de discipline.

En effet, alors que l'employeur souhaitait ardemment qu'il n'y ait plus de versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, en cas de procédure disciplinaire, donc même en cas d'avis négatif au licenciement de la part de la Commission, le SNFOCOS a tout fait pour qu'il n'en soit rien, notamment en affirmant clairement qu'il ne signerait pas cette convention si cette partie du texte n'était pas supprimée.

Le SNFOCOS exigeait en effet des garanties afin d'éviter un arbitraire pouvant pénaliser financièrement fortement les collègues Agents de direction, du sous-Directeur au Directeur.

C'est ainsi qu'il a été convenu, après d'âpres négociations, de confier le soin de déterminer s'il y a lieu, ou non, de verser l'indemnité conventionnelle, à la Commission de discipline, présidée actuellement par une Inspectrice générale des Affaires sociales.

En effet, si la Commission considère qu'il n'y a pas faute grave, alors l'indemnité est due.

Ce fait est important quand on sait qu'on peut avoir tendance, ici ou là, à qualifier de faute grave ce qui est, par exemple, de l'insuffisance professionnelle.

Par ailleurs, évidemment, quel que soit l'avis de la Commission et la décision finale de l'employeur, de licencier ou non, une procédure judiciaire est toujours possible, amenant des garanties supplémentaires en matière d'indemnisation.

A l'intérieur de la Commission de discipline, dans les trois collèges, les candidats soutenus, et parce qu'ils sont soutenus, par le SNFOCOS, sauront défendre les intérêts des Agents de Direction, en étudiant à fond les dossiers en toute objectivité.

Votez et faites voter pour les candidats soutenus par le SNFOCOS, syndicat qui sait négocier et signer les accords quand ils améliorent la situation des Agents de Direction !

Pascal SERVENT, Secrétaire national du SNFOCOS chargé des Agents de Direction, membre de la Commission de la liste d'aptitude

Pour votre information, vous trouverez ci-dessous les articles relatifs aux Agents de Direction parus dans la lettre de la Michodière en 2018 et 2019, en ligne également sur notre site internet www.snfocos.org



ARTICLE PARU LE 25 AVRIL 2019

DÉBUT DES NÉGOCIATIONS DE LA CLASSIFICATION : **C'EST LA PORTION CONGRUE !**

Le 23 Avril a commencé, après celle conclue par la nouvelle convention collective des ADD (agents de direction) en Septembre, la négociation sur la classification des ADD...et nous le craignons : l'employeur n'a pas mis grand-chose sur la table !

En effet ce dernier a avancé quasiment seulement deux propositions :

- **une revalorisation** (on ne sait pas dans quelle proportion) des coefficients des ADD des organismes de catégorie D et la suppression du plafond de la part d'évolution salariale pour résoudre la question des 14% des ADD ayant aujourd'hui atteint ce plafond. Plus questions de supprimer la catégorie D pour l'intégrer dans la catégorie C, cela n'est plus à l'ordre du jour et est donc remplacé par une augmentation des coefficients des ADD concernés.

Le SNFOCOS évidemment aurait préféré la suppression, plus avantageuse pour les collègues, de cette catégorie D.

- **la réforme du classement des caisses.** Sur ce sujet, nous souhaitons connaître les critères des Caisses Nationales, car ce sont elles qui classent, et nous souhaitons également une progression vers le haut de la catégorie des organismes : des Caisses importantes aujourd'hui en B devraient pouvoir passer en A et ainsi pour des C en B et des D en C.

Il en est de même pour des Ugecam importantes qui devraient pouvoir être classées en A, alors que, malgré

leur dimension et leurs responsabilités, aucune Ugecam n'est classée en A.

A propos des coefficients, nous avons insisté pour que, au nom de la cohérence de la grille de rémunération, la revalorisation concerne tous les coefficients d'ADD, du sous-Directeur niveau 1D au Directeur niveau 4A!

Et pour ce qui concerne la suppression du plafond de la plage d'évolution salariale, nous ne sommes pas opposés mais il doit être mis en place une garantie d'attribution de points de maîtrise de la fonction, au moins égale au minimum conventionnel (prévu par le protocole de Juillet 2005), à période régulière car tous les ADD doivent pouvoir progresser dans leur rémunération...c'est l'esprit des textes signés, alors même que nous constatons une attribution de plus en plus tardive des points d'évolution salariale!

Enfin le déroulement de carrière étant fondé pour de nombreux ADD sur la libération de postes déclarés vacants, nous souhaitons, par-delà l'amélioration de l'accompagnement à la mobilité que nous avons négocié, que l'on favorise, par des mesures ad hoc tout en respectant le principe du volontariat, cette libération de postes.

La négociation se poursuivra dans les mois qui viennent...soyez assuré(e)s que le SNFOCOS y jouera pleinement son rôle !

Pascal SERVENT et Cécile DOLOMIE, Secrétaires nationaux en charge des ADD



ARTICLE PARU LE 17 JANVIER 2019

AGRÉMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION **COLLECTIVE**

Le 19 Décembre les pouvoirs publics ont agréé [la nouvelle convention collective](#), du 18 Septembre 2018, des Agents de Direction du Régime général. Cette convention reprend les précédents textes non modifiés et renforce certains dispositifs, notamment ceux liés à l'accompagnement de la mobilité.

Par ailleurs, elle apporte des garanties en matière de mise aux fins de fonction, prévue par la loi, des Directeurs et Agents-comptables, et n'intègre pas l'idée de licenciement, au départ exigée par l'employeur.

Enfin, elle crée un filet de sécurité concernant le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, pour faute, contrairement au projet initial de l'UCANSS.

Des paragraphes complémentaires seront soumis à négociations lors du premier trimestre de cette année.

Le SNFOCOS sera exigeant et souhaite fortement que les nouveaux dispositifs contractualisés soient plus favorables que les actuels, même si ces derniers comportent un certain nombre d'éléments positifs, notamment grâce à l'intervention du SNFOCOS.

En effet une négociation ne prend tout son sens que si, globalement, tout en s'adaptant au contexte, elle améliore l'existant!

Pascal SERVENT, Secrétaire national en charge des Agents de Direction



ARTICLE PARU LE 20 SEPTEMBRE 2018

LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DES AGENTS DE DIRECTION EST SIGNÉE !

LA CFDT, NON SIGNATAIRE, EST ISOLÉE ET PERDUE !

Les trois organisations syndicales, le SNFOCOS, la CGC, la CFTC ont signé le 18 septembre la nouvelle convention collective des Agents de Direction. Ce fait, en dehors d'être historique car il se substitue à la convention de 1968, amène des améliorations certaines dans la vie professionnelle des ADD, du point de vue de :

- L'accompagnement à la mobilité, y compris des conjoints,
- L'encadrement de la nomination d'intérimaire,
- Des garanties apportées en cas de détachement,
- La sécurisation de la mise à la fin de fonction de Directeurs ou Agents-Comptables,
- La suppression du risque d'arbitraire en cas de procédure pour licenciement pour faute,
- La prise en charge des frais de défense en cas d'absence de culpabilité professionnelle personnelle

Ce premier volet de cette nouvelle convention, qui bien sûr reprend les textes précédents non modifiés, sera suivi d'un second volet portant notamment sur les rémunération, classification, évaluation etc ...

Le SNFOCOS s'est mobilisé totalement dès le lendemain de l'échec de la négociation du protocole d'accord en 2013 de façon à ce que soit relancée la négociation. Après avoir démontré et fait reconnaître, au bout de plusieurs années, qu'il y avait une réelle question de mobilité chez les ADD, nous avons réussi à voir améliorer le dispositif d'accompagnement de celle-ci.

Par ailleurs le SNFOCOS a tout fait pour faire supprimer la notion de licenciement au bout de la procédure de mise aux fins de fonctions et faire réintégrer le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement en cas d'avis négatif au licenciement de la part de la Commission de discipline.

Dans ces conditions, on ne peut comprendre la décision de la CFDT de ne pas signer le texte, et même de polémiquer publiquement contre le SNFOCOS, au prétexte que cette convention ne comporte par une « commission de conciliation » pour régler des différends entre les ADD et leur employeur.

C'est vraiment jeter la proie pour l'ombre !

Mais la CFDT nous a habitués à ne pas signer les textes qui sont de vraies avancées.

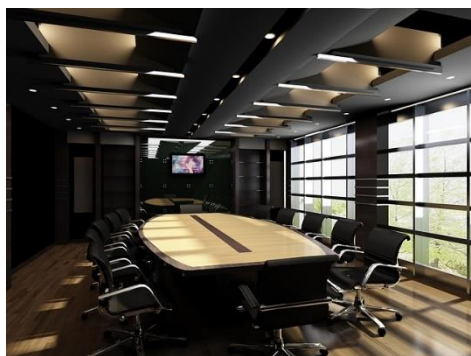
Ainsi elle n'a pas signé le protocole d'accord ADD de juillet 2005 qui pourtant, là aussi, apportait de très importantes avancées et reconnues comme telles par l'ensemble des ADD de l'institution.

Décidément la CFDT s'isole... et se perd...

Le SNFOCOS continuera pour sa part à défendre et promouvoir les intérêts de l'ensemble des salariés, et en l'occurrence des Agents de Direction.

Alain Gautron, Secrétaire général

Pascal Servent, Secrétaire national en charge des Agents de Direction



ARTICLE PARU LE 12 JUILLET 2018

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DES AGENTS DE DIRECTION : L'ACTION SYNDICALE A PORTÉ SES FRUITS !

Le 3 juillet dernier s'est déroulée la dernière Réunion Paritaire Nationale (RPN) sur le premier volet de la nouvelle convention collective des Agents de Direction (ADD). Cette négociation portait essentiellement, parmi une multiplicité de thèmes, sur les questions d'accompagnement à la mobilité, du cadrage du recrutement d'intérimaires, de la sécurisation du retour après détachement, du reclassement après cessation de fonction, de l'aménagement du régime de licenciement, de la protection juridique, de la confirmation du droit syndical.

Le texte négocié, très large, consiste en une véritable nouvelle convention du fait qu'il a pour ambition de traiter tous les aspects de la vie professionnelle des ADD relevant de dispositifs conventionnels.

Cette nouvelle convention se substitue à la convention de 1968, mais en garde le contenu, ainsi que les avenants, non modifiés par l'actuel texte.

Par ailleurs, un second volet de négociation interviendra ultérieurement et portera notamment sur les rémunérations, la classification, l'évaluation et la progression dans la carrière.

Depuis l'échec du protocole d'accord de 2013, le SNFOCOS n'a eu de cesse d'exiger que les négociations soient relancées au plus vite, notamment pour approfondir les questions liées à la mobilité, l'intérim, la cessation de fonction.

Nous ne pouvons donc que nous féliciter que le texte, présenté aujourd'hui à la signature des organisations syndicales, reprenne l'essentiel de nos souhaits, après de multiples réunions qui ont permis de trouver des compromis positifs pour l'ensemble des parties.

Ainsi, pour ce qui concerne l'accompagnement renforcé à la mobilité, on peut y remarquer :

- Une prime de mobilité de deux mois du nouveau salaire en cas de changement d'organisme, ce qui permettrait par exemple son attribution lors d'une mobilité entre deux organismes au sein d'un même département, impossible dans le dispositif actuel,
- Cette prime est majorée d'un mois en cas de

déménagement, ou de la mobilité de la province vers l'Île de France, d'un demi-mois en cas de changement de Branche, ou de mobilité d'un organisme local vers un organisme national et réciproquement.

Il est à signaler que ces primes sont éventuellement cumulées.

L'aide au changement de domicile est également améliorée, par :

- La prise en charge des frais de transport pour la famille, ainsi que des frais d'agence à hauteur de 1 500 euros,
- La prise en charge, pendant 1 an maximum des frais de double résidence, à hauteur de 1 000 euros par mois en région parisienne, 800 euros par mois dans une agglomération de 400 000 habitants ; de 500 euros par mois dans les autres villes,
- Ces montants sont majorés de 50 euros par mois et par enfants résidant avec l'ADD muté.

L'insertion professionnelle du, ou de la conjoint(e) est facilitée par l'étude de la possibilité d'intégration dans un organisme du Régime général, et s'il est dans l'Institution, par une proposition de poste dans les 12 mois, et s'il est Agent de Direction, dans le corps de mission. Par ailleurs, un bilan de carrière est pris en charge, puis est proposée une prestation d'assistance à la recherche d'emploi.

Nous avons souhaité que l'intérim d'ADD soit mieux encadré, en dehors de celui du Directeur et de l'Agent Comptable prévu par la réglementation, afin d'éviter des dérives déjà constatées, même en petit nombre. Ainsi un ordre de priorité est établi pour nommer un intérimaire : le choix doit d'abord se faire parmi les Agents de Direction de l'organisme, à défaut parmi les ADD des autres organismes, à défaut parmi les cadres inscrits sur la liste d'aptitude, et enfin parmi les autres cadres de l'organisme.

Pour ce qui concerne le retour après détachement, nous avons souhaité introduire une sécurisation de la situation professionnelle. Tout d'abord pendant la période de détachement, il a été créé une possibilité d'adhérer au régime complémentaire de frais de santé si le salarié ne peut pas en bénéficier dans l'entité qui l'a recruté.

Par ailleurs, au cours de cette période, le salarié bénéficie d'un entretien de carrière avec sa Caisse nationale. Dans les 3 mois avant sa réintégration dans l'Institution, le salarié bénéficie aussi d'un bilan et d'une préparation de sa réintégration par sa Caisse nationale qui doit lui proposer un poste d'un niveau de qualification au moins équivalent à celui qu'il tenait précédemment.

Enfin la période de détachement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ainsi que pour l'évaluation du salarié.

Le Directeur de la Caisse nationale peut mettre fin aux fonctions d'un Directeur ou d'un Agent Comptable local. Il en résulte aujourd'hui une difficulté dans le devenir de cet ADD, dans la mesure où aucune obligation ne pèse sur l'initiateur de cette décision en matière de reclassement. Nous avons donc, mais également les Caisses nationales, tenu à mettre en place un dispositif permettant de trouver une porte de sortie correcte pour les personnes concernées.

Tout d'abord le SNFOCOS s'est battu pour que toute allusion à une quelconque justification de licenciement soit supprimée, et nous avons obtenu gain de cause ! Ce dispositif prévoit donc, en sus de celui prévu par la réglementation, que la Caisse nationale propose, dans un laps de temps maximum de douze mois, trois offres de reclassement, avec accompagnement à la prise de fonction, et avec possibilité de travail à distance. En attendant, le salarié garde son titre, même s'il ne peut plus exercer sa fonction précédente. Si le salarié refuse, alors il est intégré dans les effectifs de la Caisse nationale, avec le même niveau de qualification et sans diminution de rémunération.

Evidemment, mais nul besoin de l'inscrire dans le texte, si le salarié refuse cette dernière situation qui lui est imposée, alors il pourra toujours faire valoir ses droits auprès des juridictions compétentes.

L'employeur a beaucoup insisté lors de cette négociation pour voir modifié le régime de licenciement, notamment pour faute, des ADD. Pour notre part, nous avons tenu à ce que l'essentiel soit préservé, c'est-à-dire la lutte contre un arbitraire qui aurait pour effet de ne pas faire bénéficier le salarié du versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

La modification du régime du licenciement était un point dur pour l'employeur, et notre point de vue, celui du SNFOCOS était également un point dur.

En conséquence, l'employeur a modulé son exigence, en introduisant l'avis de la Commission de discipline des ADD dans la procédure. Si l'avis de cette Commission, à caractère réglementaire et présidée par un représentant du Ministre, n'est pas favorable au licenciement, et si malgré tout le licenciement est maintenu, ce qui en ferait une curiosité, alors l'indemnité conventionnelle est due. Par ailleurs, lors de l'entretien préalable, le salarié peut se faire assister par une personne extérieure à l'organisme, cette personne pouvant être également un représentant syndical, dont le déplacement est alors à la charge de l'organisme concerné.

Il a été considéré aussi qu'un ADD pouvait subir des affaires judiciaires, dans le cadre de sa mission, et que, s'il est avéré qu'il n'est pas coupable, alors ses frais de défense doivent être pris en charge par l'employeur. Des affaires mettant en cause des ADD dans l'exercice de leur fonction, nous ont incité à demander qu'une protection de ce type soit mise en œuvre. Enfin, sans être exhaustif, nous avons tenu à rappeler et à inscrire dans cette convention collective qu'un ADD a droit d'être syndiqué, de militer, d'être responsable syndical, sans que cela nuise à sa carrière. Souhait

irréaliste ? Peut-être effectivement au vu de ce que l'on constate régulièrement : il est souvent considéré qu'un ADD ne peut pas être notoirement syndiqué, voire militer, alors que dans nombre d'endroits on en fait une richesse supplémentaire. Ecartés malgré leurs cursus et résultats, heureusement cependant que les militants syndicaux sont là pour faire avancer les dispositifs et contribuer à cette vie institutionnelle qui ne pourrait exister sans eux !

Le SNFOCOS, et ce projet de convention collective en est une preuve, saura en tout cas et en toute occasion faire entendre la voix des salariés, de manière exigeante, contributive, responsable.

Pascal Servent, secrétaire national en charge des Agents de Direction



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

ARTICLE PARU LE 15 MARS 2018
PROJET DE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
(CCN) DES AGENTS DE DIRECTION (ADD) -
PROPOSITIONS DU SNFOCOS

Le projet de texte proposé par l'Ucanss comporte des avancées, notamment en matière d'accompagnement à la mobilité ou d'intérim, mais comporte des propositions qui méritent d'être améliorées, par exemple sur le montant de l'indemnité de départ à la retraite ou l'accompagnement à la mobilité du conjoint, voire qui ne peuvent être acceptées, ce qui est le cas des articles, en partie ou en totalité, concernant la cessation de fonction et le licenciement.

Tout d'abord il est à souligner que l'article 1 mentionne le terme de "convention". Or il serait plus judicieux de parler d'accord mettant à jour l'actuelle convention, au risque de voir "tomber" les avenants à l'actuelle convention, signés précédemment. Par ailleurs, il serait préférable de reporter le titre 1 "relations collectives de travail" à la fin du texte, du fait de son aspect spécifique.

A cette occasion, il serait pertinent d'englober sous le terme "Agents de direction" les Agents comptables, même si, à cette fin, une évolution des textes législatifs et réglementaires devrait avoir lieu. En effet la dimension, depuis de

nombreuses années, strictement "comptable" de ces personnels, même si elle est essentielle, n'est qu'une partie de la fonction, plus large, d'Agent de direction qu'ils mettent en œuvre au quotidien.

Dans l'article 4, il serait nécessaire de préciser que l'Ucanss, dès réception de la déclaration de la vacance de poste d'ADD, est chargée de sa publication à effet immédiat.

A la fin de l'alinéa 5 de l'article 9, il serait judicieux de préciser, certes qu'au cours du détachement l'ADD peut bénéficier d'un entretien de carrière, mais également à son issue, de façon à faciliter le retour de l'ADD dans l'Institution.

Il sera nécessaire de préciser le périmètre de la formation visée dans l'article 10, ainsi que son financement.

Dans l'article 11-1, nous supposons que les indemnités forfaitaires de mobilité sont éventuellement cumulatives, par exemple en cas de changement de Branche, de mobilité vers l'Ile de France etc...

Le dernier alinéa de l'article 11 ne devrait s'appliquer qu'à la condition que la mobilité concernée soit à l'initiative à l'origine, du salarié. En effet ce dernier ne peut pas se voir refuser la prime de mobilité alors même qu'il ne souhaiterait pas changer d'organisme, quand bien même il n'exercerait dans cet organisme depuis moins de 3 ans.

Dans l'article 11-4 il faudrait ramener le délai, lors duquel le conjoint salarié de l'Institution n'a pas trouvé de poste, de 2 ans à 1 an, ce qui serait cohérent avec la période d'1 an pendant laquelle sont remboursés les frais de double résidence mentionnés au 11-3.

Article 17 :

- au titre de la cohérence et du parallélisme des formes, il serait nécessaire, quitte à faire évoluer les textes législatifs et réglementaires, d'introduire la nécessité de ne pas voir une opposition des 2/3 du Conseil de l'organisme local, en cas de mise à la fin de fonction, par le Directeur d'une Caisse nationale, d'un Directeur ou Agent-comptable local.
- le salarié doit pouvoir faire entendre ses arguments avant même le déclenchement de l'article 17, auprès du Directeur de l'organisme national, et pouvoir se faire accompagner par une personne de son choix pour ce faire.
- alinéa 5: il faudrait introduire la notion de "proposition" par l'Organisme national faite à l'ADD d'intégrer ses effectifs au lieu d'une intégration imposée.
- le dernier alinéa doit être supprimé: en effet l'affirmation que le licenciement est de plein droit interdirait le versement d'indemnités complémentaires par le juge du travail du fait que ce licenciement ne pourrait être conçu comme étant sans cause réelle et sérieuse. Il faut laisser le juge éventuellement juger. Par ailleurs retirer cet alinéa n'interdirait bien évidemment pas le licenciement.

Dans l'article 18, il est impératif de retirer la mention "à l'exclusion des cas prévus à l'article 19" par la mention « à l'exclusion des cas relevant de la faute lourde ».

De plus, dans cet article 18 nous faisons la proposition de porter à 24 mois le maximum de l'indemnité conventionnelle de licenciement, calculée selon la même méthode.

L'article 19-2, dans son alinéa 4, devrait réserver le non maintien de la rémunération à la faute la plus importante, donc lourde, du fait qu'il est souvent difficile de déterminer, a priori, si la faute est simple ou grave, les décisions de justice souvent requalifient en faute simple, voire licenciement sans cause réelle et sérieuse, des causes de licenciement considérées par l'employeur comme relevant de la faute grave.

L'article 21 devrait donner droit au versement des primes, en l'occurrence de la prime variable et d'intéressement ,au prorata du temps exercé dans l'organisme dans l'année N, si le départ a lieu avant le 1er Juillet de l'année N de départ à

la retraite, et en totalité si le départ a lieu à partir du 1er Juillet de cette même année N. Le montant de l'indemnité de départ à la retraite devrait être porté à 6 mois, calculé selon la même méthode. Enfin, en application de la remarque avancée de manière liminaire, l'article 26 ne devrait pas mentionner le terme "convention" mais plutôt "avenant".



ARTICLE PARU LE 22 FÉVRIER 2018

CONVENTION COLLECTIVE : DÉBUT DE NÉGOCIATION

Le 20 Février a débuté une négociation visant à faire évoluer la convention collective des agents de direction (ADD). Le SNFOCOS était représenté par son secrétaire général, Alain Gautron, et Pascal Servent, secrétaire national en charge des ADD.

A la suite de l'échec des négociations sur ce sujet en 2013, le SNFOCOS a immédiatement souhaité une relance de la négociation : celle-ci est donc effective mais il aura fallu attendre 2018...enfin tout arrive !

Cependant cette négociation est éclatée en deux volets, car les thèmes de la classification, rémunération, évaluation, seront traités dans un second temps.

Nous aurions préféré que soit discuté l'ensemble des sujets en même temps, de façon à avoir une vision globale sur les propositions de l'employeur.

En effet nous pensons qu'une convention collective est un tout ayant sa cohérence et que les résultats d'une négociation sont d'autant plus pertinents que cette dernière aura été largement transversale.

Mais évidemment nous participons quand même à cette première négociation, même incomplète.

D'ores et déjà le SNFOCOS se satisfait de certaines propositions allant dans un sens qu'il souhaitait.

Par exemple l'obligation, renforcée, d'appel de candidature en cas de départ du titulaire d'un poste d'ADD ou de création de poste d'ADD.

Ou l'encadrement de l'intérim, hors Directeur et Agent-comptable qui fait l'objet déjà de textes réglementaires.

Ainsi, un ADD ne pourra être remplacé par intérim que par un ADD de l'organisme, ou à défaut par un cadre inscrit sur la liste d'aptitude, ou à défaut par autre cadre de l'organisme, ou à défaut, en discussion, par un ADD d'un autre organisme.

En cas de prise de fonction, un ADD, ce qui n'était juridiquement pas le cas contrairement aux cadres par exemple, pourra revenir sur son ancien poste à son initiative sans attendre l'agrément.

Évidemment en cas de refus d'agrément l'ADD reprendra aussi ses anciennes fonctions.

Une incitation forte à la formation est également introduite, une éventuelle obligation de formation régulière n'étant pas à exclure, la question se posant du contenu de la formation, proposition positive donc mais en discussion.

En matière de mobilité, la prime de mobilité sera attribuée dès qu'il y a changement d'organisme, sans devoir obligatoirement changer de circonscription ou de département...prime dont le montant sera modulé en fonction de « l'effort » de mobilité..., par exemple suivant qu'elle entraîne un déménagement ou pas, ou si elle entraîne une prise de fonction en région parisienne ou dans certaines caisses à « particularité ».

Nous appuyons cette extension de la prime en souhaitant que son montant, pour ce qui concerne les situations aujourd'hui couvertes par la prime, ne soit pas inférieur à son montant actuel.

Nous souhaitons aussi que l'indemnisation de double résidence, toujours en cas de mobilité, puisse tenir compte du nombre de membres de la famille accompagnant l'ADD dans son nouveau logement.

Par ailleurs nous souhaitons que soit mieux facilité la mutation du conjoint, ou conjointe, de l'ADD ayant déménagé, surtout lorsqu'il s'agit d'un salarié de l'Institution.

Enfin, pour ce qui est de l'essentiel, un sujet majeur reste pour nous en discussion : celui de la mise à la fin de fonction d'un Directeur ou Agent-comptable.

En effet une amélioration substantielle du dispositif existant, ou plutôt du dispositif aujourd'hui manquant, est proposée mais doit encore être aménagée.

Un Directeur de Caisse nationale souhaitant, pour des raisons autres que disciplinaires, mettre fin à la fonction d'un Directeur local par exemple, se verra dans l'obligation de lui proposer des offres de reclassement tout en gérant sa situation pendant cette période intermédiaire même si le Directeur local reste salarié de l'organisme qu'il dirigeait préalablement.

Si les offres de reclassement n'aboutissent pas, alors la Caisse nationale intègre l'ancien Directeur local dans ses effectifs sur un emploi de même niveau de qualification.

Et si l'ancien Directeur refuse cette intégration alors, dans le texte proposé par l'UCANSS, le licenciement est de plein droit.

Et c'est là où le SNFOCOS souhaite apporter des modifications en instaurant des garanties protégeant le Directeur local.

En effet, tout d'abord nous souhaitons que le Directeur, dès la manifestation de la volonté de mise à la fin de fonction, puisse faire valoir ses arguments auprès du Directeur national et puisse se faire accompagner pour ce faire par des représentants syndicaux, avocat etc...

Par ailleurs il n'est pas besoin de préciser dans un texte conventionnel qu'un « licenciement est de plein droit ».

Par contre on peut offrir d'autres perspectives comme la rupture conventionnelle, instrument d'autant plus adapté qu'il est négocié entre les parties et donc protecteur vis-à-vis, rappelons-le, d'un salarié Directeur n'ayant commis aucune faute.

D'autres sujets seront abordés lors de prochaines RPN, comme la rupture du contrat de travail, les mesures disciplinaires, le départ à la retraite, le licenciement, la protection juridique liée à l'activité de l'ADD etc...

En tout état de cause le SNFOCOS veillera à ce que les textes conventionnels amènent une amélioration de l'existant et non pas une dégradation.

Pascal Servent, Secrétaire national en charge de la branche vieillesse et des agents de direction

NOS PARTENAIRES

