



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

La lettre de La Michodière

Numéro Spécial Agents De Direction – 16 janvier 2020

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

PERSPECTIVES DES FEMMES AGENTS DE DIRECTION

DES PROGRÈS RÉELS MAIS DES AMÉLIORATIONS ENCORE À APPORTER DANS LES DISPOSITIFS !

Il fut un temps, une quarantaine d'années, où les femmes Agents de direction étaient très rares dans notre Institution.

Puis, les femmes ont intégré progressivement les postes d'ADD, mais les postes de Directeur restaient encore l'apanage des hommes.

Aujourd'hui, les femmes sont majoritaires chez les Directeurs adjoints et les sous-Directeurs, et leur nombre s'est accru de manière significative chez les Directeurs (terme générique couvrant les hommes et les femmes).

Cette évolution positive est le fruit de plusieurs facteurs:

- le Cnsss, maintenant l'En3s, sélectionne une quasi-parité aux concours aussi bien interne qu'externe, ainsi qu'au Capdir.
- les Conseils d'administration sont composés de personnes qui suivent leur temps et ne sont plus réticents à nommer des femmes.
- les Directeurs des Caisses nationales affichent une volonté de donner des perspectives de responsabilité aux femmes.
- les Directeurs de Caisse souhaitent de plus en plus un mixité dans leurs équipes de direction.

Il faut y ajouter l'obligation légale et conventionnelle d'assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Enfin, il est à souligner la vigilance des organisations syndicales d'Agents de direction sur ce thème.

C'est ainsi que partout où le SNFOCOS siège, celui-ci rappelle l'obligation d'égalité. Par exemple, sans faire de la discrimination positive, notre représentation au sein de la Commission de la liste d'aptitude veille à ce que les méthodes d'évaluation, ainsi que les évaluateurs, ne défavorisent pas les collègues femmes.

Le SNFOCOS a aussi insisté, au travers des négociations, pour que les enfants soient pris en compte dans le montant pris en charge des déplacements lors de la recherche de logement, ainsi que dans le montant de l'indemnité de logement provisoire, lorsqu'un ADD est amené à vivre en double résidence lors d'une mobilité professionnelle.

Certes ce dispositif bénéficie aussi bien aux hommes qu'aux femmes, mais souvent les femmes, surtout seules avec enfant, sont de fait les plus concernées par cette situation.

Ainsi, l'indemnité de logement est augmentée de 50 euros, par enfant accompagnant l'ADD, dans la Convention collective des ADD de Septembre 2018 que le SNFOCOS a négocié et signé!

Mais le SNFOCOS propose d'améliorer encore les dispositifs.

Tout d'abord au travers des textes réglementaires cadrant l'inscription sur la Liste d'aptitude. C'est ainsi qu'on pourrait introduire une réduction de la période nécessaire pour être inscrite dans telle ou telle classe, si la candidate a connu une ou des maternités: sur le plan technique, on doit pouvoir trouver une solution équilibrée de façon à ne pas défavoriser les femmes dans ce cas de figure.

Par ailleurs, dans les textes conventionnels, on doit pouvoir, là aussi, faire en sorte que les femmes bénéficient, à l'instar des collègues hommes, de la part variable ainsi que de la part d'évolution salariale. Rappelons que c'est le protocole d'accord de Juillet 2005, très positif pour les ADD et pour lequel le SNFOCOS s'est battu au premier chef, et intégré dans la Convention de Septembre 2018, qui a créé ces suppléments substantiels de rémunération que sont la part variable et la part d'évolution salariale (sur lesquels nous reviendrons dans un prochain article).

Dans quelques mois, le second volet de la Convention de 2018, volet qui comprend entre autres ces sujets, sera soumis de nouveau à négociation.

Bien évidemment, cette négociation n'aura, pour nous, de sens que si elle apporte une amélioration des dispositifs, même s'ils sont actuellement favorables. C'est la raison pour laquelle le SNFOCOS souhaite d'ores et déjà, comme pour ce qui concerne l'inscription sur la Liste d'aptitude, que les périodes nécessaires pour bénéficier de la part variable et de la part d'évolution salariale ("points pérennes") soient réduites en cas de maternité !

Ainsi, chacune et chacun doit pouvoir se trouver sur un total pied d'égalité pour ce qui concerne les avantages conventionnels.

C'est le sens de notre action syndicale : progrès, et égalité devant les dispositifs conventionnels, réglementaires, législatifs !

C'est le sens de la présence constante du SNFOCOS dans les instances, des propositions que nous formulons, des négociations tenaces que nous engageons, de l'esprit de pragmatisme et de responsabilité qui nous gouverne, et de notre signature que nous apposons sur les textes importants concernant les Agents de direction !

NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE



**SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX**

