



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

La lettre de

La Michodière

Numéro Spécial Agents De Direction – 23 janvier 2020

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

SUPPRESSION DES CARSAT ET DE LA CNAV

LE SNFOCOS PREND UNE INITIATIVE INTERSYNDICALE !

Cher(e)s camarades,

Un trouble profond ainsi qu'un mécontentement grandissant, après une réaction de véritable sidération, montent dans notre Institution, et en particulier chez nos collègues agents de direction, suite à la diffusion du projet de loi sur la réforme des retraites.

La suppression à court terme des CARSAT, de leur personnalité juridique, et de la CNAV, suscite chez les ADD une demande de soutien fort des syndicats d'ADD pour refuser la disparition de ce pan historique de la Sécurité sociale.

C'est pourquoi le SNFOCOS a pris l'initiative **d'une intersyndicale des syndicats d'ADD**, de façon à échanger autour du titre 4 du projet et décider des actions que nous pourrions porter en commun.

Elle aura lieu le **28 janvier prochain** à 9h00 à l'UCANSS.

Amitiés syndicalistes,

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

DIRECTEURS COMPTABLES ET FINANCIERS

DEVENIR DIRECTEUR COMPTABLE ET FINANCIER ALORS QUE NOUS N'ÉTIONS QU'AGENT COMPTABLE : NON, CE N'EST PAS UNE PROMOTION !

On m'a posé une question surprenante et intéressante: depuis que tu es directrice comptable et financière, qu'est-ce qui a changé dans ton travail ? Veux-tu en parler dans la Lettre de la Michodière ?

J'avoue que cela m'a fortement interrogé : qu'est-ce qui a changé depuis cette loi de financement de la sécurité sociale de 2018 ? A priori pas grand-chose: la certification des comptes m'a bien occupée comme d'habitude.

Faire des parallèles apporte un début de réponse. Le SNFOCOS a signé avec l'UCANSS cette même année 2018, la convention collective des agents de direction. Cet accord présente - outre des avancées non négligeables sur la favorisation de la mobilité et les spécificités d'un régime disciplinaire garantissant les droits des personnes - une particularité : il s'agit de la convention collective des agents de direction et non de la convention collective des agents de direction **et** des agents comptables comme précédemment.

Dans la ligne du rapport Libault et de la loi de financement de la Sécurité sociale, nous sommes désormais inscrits dans les textes comme étant des agents de direction avant tout : nous ne travaillons pas que pour établir les comptes, même si nous conservons une responsabilité spécifique - régaliennne ai-je lu quelque part- sur le domaine financier. Nous ne sommes pas que des comptables : les cadres et agents des comptabilités, oui. Nous sommes des directeurs comptables et financiers.

Agents de direction, comme nos collègues, et de surcroît cadres dirigeants de plein droit compte tenu de notre responsabilité spécifique.

De ce fait : exige-t-on d'un directeur adjoint de savoir liquider une indemnité journalière ? Alors qu'il paraît normal dans encore beaucoup d'esprits que l'agent comptable sache passer des écritures si un ou plusieurs de ses comptables sont défaillants en période d'arrêt des comptes.

Le rapport Libault retraçait déjà que dans la réalité, les agents comptables se voient un peu partout confier toutes sortes de missions : qualité, contrôle interne, recouvrement des créances, fraudes, pilotage budgétaire, informatique, contrôle de gestion... Il appelait à un élargissement des missions confiées en dépassant la traditionnelle opposition ordonnateur/comptable.

La séparation de l'ordonnateur et du comptable est bien moins contraignante règlementairement que cela est envisagé dans les organismes de manière traditionnelle. Rien n'empêche sur le fond un directeur comptable et financier de piloter une plateforme téléphonique, les DAM/CIS ou le budget. Si on veut renforcer l'attractivité des postes de DCF, c'est maintenant aux directions de réfléchir aux missions qui pourront être proposées aux candidats et qui seront en pleine adéquation avec notre statut d'ADD et de deuxième « cadre dirigeant » des organismes. Cela susciterait de nouveaux profils de postulants, un élargissement rompant la crainte d'enfermement que nos collègues peuvent craindre en s'engageant dans la voie comptable et financière, si on peut espérer enrichir les réalisations probantes exigées pour accéder aux emplois de directeur.

Il est exact que le changement de libellé a clarifié notre fonction vis-à-vis de nos partenaires et c'est déjà ça ! Pour autant, cette clarification n'est peut-être pas encore ancrée dans l'esprit de nos caisses nationales.

Car il faut le dire, au vu des chiffres des nominations de directeur : manifestement, être agent comptable ou directeur comptable et financier n'est pas la voie royale pour devenir directeur. Alors que nos postes sont reconnus comme étant transverses, que la majorité d'entre nous ont des missions au-delà de leur domaine propre, disposerions-nous moins de sens stratégique qu'un directeur adjoint ? Il est vrai que nos fonctions nous conduisent assez rarement à rencontrer notre directeur financier et comptable national de manière individuelle pour une évaluation de nos compétences. Certaines branches s'y mettent. Pour d'autres, loin des yeux.... Pour ceux qui appartiennent aux autres branches, notre compétence se réduirait elle au rapport de validation des comptes ?

Il est vrai que le quotidien ne donne pas envie, parfois.

Les outils des agences comptables sont souvent obsolètes, non communiquant et multiplient les tâches sans plus-value, et chronophages. Les reportings sont multiples, redondants, complexes, rassemblant des données selon la très fameuse technique du « paluche mimining »... données qu'il faut ensuite ajuster vérifier, révéifier déplacer d'outils pour les copier dans d'autres. Les personnels des agences comptables et leurs directeurs financiers et comptables savent pourtant se mobiliser avec beaucoup de professionnalisme pour réussir à tenir toutes ces échéances multiples, transverses qui permettent d'évaluer que globalement nous savons assurer la régularité d'un budget aussi important.

Tout ce temps pourrait être utilement consacré à analyser les résultats de nos contrôles et à proposer des plans de développement. Mais il semblerait que la refonte de l'informatique comptable ne soit pas la priorité. On parle toujours - dans l'assurance maladie- de « galaxie comptable » compte tenu du nombre d'outils. Combien y a-t-il « d'années-lumière » entre chaque étoile de cette galaxie ?

Les caisses nationales font un pas vers le changement, mais avec quelle frilosité! Confier le recouvrement des créances aux directeurs comptables et financiers de l'assurance maladie pour assoir et revaloriser notre rôle?

D'autres branches que l'assurance maladie y avait pensé bien avant la CNAM et peut être à une époque plus favorable en termes d'effectifs. Le recouvrement des créances restant un domaine peu outillé en gestion informatique et en automatismes, le cadeau est peut être empoisonné à effectifs constant voire en diminution.

Les réductions drastiques engagées au fil des COG successives atteignent désormais un seuil critique en l'absence d'innovation et de renouvellement informatiques majeurs. L'innovation que pourraient porter les directeurs comptables et financiers sur l'amélioration de la qualité des prestations servies suite à l'analyse de nos contrôles est en difficultés au regard de la pression sur les effectifs globaux des organismes et d'une réglementation changeante.

Maintenir le niveau et qualité et le prouver risque de devenir une gageure dans ce contexte et finalement impacter plus durement nos postes qu'un changement de dénomination. Les progrès de la dématérialisation et des injections dans nos systèmes informatiques – réels - n'évoluent pas au même rythme que nos effectifs. Nous le vivons tous les jours.

Faire plus avec moins, c'est peut être désormais la marque de la reconnaissance de notre statut d'agent de direction; l'avenir nous est donc aussi ouvert - et difficile- que pour nos collègues ordonnateurs. Nous sommes des managers et non des techniciens et pouvons donc prétendre à un élargissement de nos responsabilités, et de nos possibilités de carrière, au-delà du strict domaine comptable et financier, alors même que le poids des opérations comptables et financières sur des effectifs réduits tends à nous concentrer sur le domaine strict car nous avons une obligation de résultat. C'est le côté paradoxal de la chose. Et puis avoir une revalorisation limitée au titre de la fonction, c'est bon pour l'ego peut-être, mais à part ça !

Dans tous les cas le SNFOCOS sera à nos côtés pour porter et défendre notre profession.

NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

branchez-vous santé

Promouvoir une culture de la prévention santé

Entretien avec David Giovannuzzi, Directeur des accords de branches d'AG2R LA MONDIALE.

À quels enjeux le programme Branchez-vous santé répond-il ?

Il s'agit de passer, à grande échelle, d'une culture du soin à une culture de prévention. L'ampleur inédite du dispositif, qui s'adresse aux 120 branches professionnelles partenaires d'AG2R LA MONDIALE, permettra d'accélérer cette mutation indispensable au service de la santé des salariés. Car ce sont près de 350 000 entreprises et 4 millions de salariés qui sont potentiellement concernés par le [programme Branchez-vous santé](#).

En quoi AG2R LA MONDIALE est-il légitime sur les questions de prévention santé ?

Depuis 10 ans, nous accompagnons les branches que nous couvrons dans la mise en place d'actions de prévention ciblées. Nous avons travaillé pas à pas, en co-construisant notre offre avec les partenaires sociaux, représentants des salariés et des employeurs. L'expérience acquise au fil des années et les enseignements que nous en avons tirés nous ont encouragé à réaliser une synthèse de ces actions innovantes, pour en faire un outil transverse que nous mettons aujourd'hui à la disposition de l'ensemble de nos branches partenaires et des entreprises qui leur sont affiliées. À partir de ce socle commun, chacune pourra concevoir des mesures de prévention personnalisées, adaptées à son activité, ses besoins et ceux de ses salariés. Le programme s'articule autour de 3 axes prioritaires : la prévention bucco-dentaire, l'épuisement professionnel du dirigeant de TPE-PME ainsi que la prise en charge des cancers et la prévention de leur récurrence. Pour chacun de ces axes, nos actions sont menées en collaboration avec un comité experts scientifiques.

0229-8884 - CONCEPTION GRAPHIQUE : D&P-PROVOC



Pourquoi ces 3 enjeux de santé ?

Nous avons développé une expertise solide sur ces 3 problématiques, qui répondent à la fois à des besoins universels et spécifiques. Ce sont des domaines où, par ailleurs, il existe de vraies carences en termes de prévention santé. Nous souhaitons donc concentrer nos efforts sur ces 3 sujets afin d'obtenir des résultats tangibles tout en comblant les lacunes existantes. C'est la première marche d'un programme qui devrait s'étoffer d'années en années.

Quels sont les moyens alloués par le Groupe ?

Pour que les entreprises puissent bénéficier du programme à cotisation équivalente, nous le finançons à hauteur de 2 millions d'euros sur 3 ans - grâce à l'implication des commissions sociales nationales et fondations du Groupe -, dans le cadre de notre engagement sociétal. C'est un geste institutionnel fort de la part du Groupe, en totale cohérence avec ses valeurs et ses convictions. Un pilotage paritaire de cette action par nos administrateurs est d'ailleurs la clé du succès présent et futur de cette nouvelle démarche.

<https://www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante>