



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

La lettre de La Michodière

Numéro spécial Agents de direction – 5 mars 2020

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

PART D'ÉVOLUTION SALARIALE, DITE PART PÉRENNE, DES ADD **IL FAUT OUVRIR LES LIMITES ET DONNER DES GARANTIES**

Après avoir abordé, dans de précédentes Lettres de la Michodière spéciales ADD, la nécessaire évolution, vers le haut, du classement des Caisses, l'indispensable neutralisation des congés maternité dans la période de référence pour l'attribution de la part variable ou de la part pérenne, ou encore l'utilité de renforcer les moyens des Directeurs comptables et financiers, le SNFOCOS aborde la question de la plage dite « d'évolution salariale ».

Actuellement, cette plage, au sein de laquelle sont attribués les points d'évolution salariale ou « points pérennes », a une limite : pas plus de 25 % du coefficient de base peut être donné en totalité, à chaque Agent de Direction, à raison d'un minimum, en cas d'attribution, de 20 points, sauf pour les Directeurs pour lesquels ce minimum est de 25 points.

Cette règle est inscrite dans le protocole d'accord de Juillet 2005, que le SNFOCOS a signé, après avoir mené une mobilisation très importante des ADD : car auparavant la possibilité d'augmentation de la rémunération était très faible.

C'est d'ailleurs dans cette même logique que nous avons obtenu la création d'une part variable, dont bénéficie aujourd'hui l'immense majorité des ADD.

Cet accord était donc très progressiste, et concrétisait une vraie reconnaissance, devenue effective, du travail, de l'expérience, des responsabilités, des ADD.

Cependant, le temps s'écoulant, nous avons constaté qu'il était maintenant indispensable de faire évoluer ce texte, sur cette partie.

En effet, actuellement, environ 10 % des ADD sont arrivés à la limite des 25 % du coefficient de base.

ET ceci pour diverses raisons, par ailleurs légitimes :

- maintien de rémunération, en cas de mobilité vers un poste d'un coefficient de base inférieur, au travers ces points pérennes,
- maintien de rémunération, à partir de la même technique, pour les ADD qui ont perdu une double fonction, du type direction d'ex CRFP etc...
- maintien de rémunération des ADD venant d'autres régimes, comme le RSI, et affectés sur un poste, dans le RG, dont le coefficient est inférieur à celui qu'ils connaissaient antérieurement,
- attribution, plus fréquente que la moyenne des ADD, des points pérennes à certains ADD.

Il est donc devenu nécessaire d'élargir substantiellement la plage d'évolution salariale, voire de supprimer la limite qui la borde.

Mais, afin de garantir que l'attribution des points qui en découlerait ne se produise pas en direction d'une petite minorité d'ADD, il faut introduire un mécanisme d'automatisme qui sécuriserait l'attribution régulière de ces points à l'ensemble des ADD.

ET ceci serait cohérent avec la fonction, le statut, les modalités de nomination des ADD.

En effet certains, pas nous, pourraient craindre que l'on donne des points à des ADD qui ne « le mériteraient pas ».

Mais il ne faut pas oublier que les ADD sont recrutés après entretien, évaluation, agrément, alors même qu'ils ont suivi un cursus de formation et acquis préalablement une expérience de Cadre de haut niveau.

Certes les profils sont différents selon les ADD, les champs d'intérêt, voire de compétences, ne sont évidemment pas identiques, mais une personne qui est en fonction d'ADD, après avoir passé ces filtres, justifie bien entendu d'une attribution régulière de points d'évolution salariale.

Et si certains rencontrent des difficultés professionnelles, elles viennent souvent du manque de moyens ou des restructurations que des ADD subissent.

Il faut, pour contrer cela, entendre et traiter les préoccupations, et ne pas s'enfermer dans une logique de « sanction » qui ne peut, au bout du compte, que desservir l'Institution en créant de la démotivation plutôt que de la mobilisation.

En conséquence, hormis pour des raisons d'absence (absence hors maternité comme nous le réclamons), les points pérennes doivent être attribués au maximum tous les trois ans pour toutes et tous.

Rappelons que dans le protocole de juillet 2005, il n'est pas prévu de périodicité d'attribution.

A la limite, et l'employeur l'avait, lors des négociations de ce protocole, exprimé tel quel, les points pérennes pourraient être donnés chaque année, et d'ailleurs cela a été le cas pour certains ADD.

ET puis les Caisses nationales ont décidé de n'attribuer les points, pour les Directeurs, que, au minimum, tous les 3 ans, et par voie de conséquence les Directeurs ont fait de même pour leur équipe de direction.

C'est déjà donc une mise en œuvre restrictive du protocole d'accord.

Donc n'en rajoutons pas dans la contrainte.

Des points, pour tous, tous les 3 ans, en levant la limite de la plage d'évolution salariale, semble devoir être une pratique légitime et équilibrée.

C'est dans ce sens que le texte doit évoluer !

REJOIGNEZ LE SNFOCOS

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)