

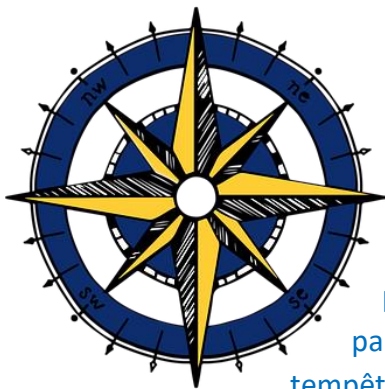


Syndicat National  
Force Ouvrière  
des **Cadres** des  
Organismes Sociaux

# La lettre de La Michodière

Numéro spécial Agents de direction – 17 septembre 2020

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



## CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS DE DIRECTION : CHANGEONS DE CAP !

Et si nous faisons le point, après le chemin parcouru pendant la tempête confinement, pour déterminer un nouveau cap dans notre manière de travailler ?

Car il faut bien le dire, la mer n'est pas toujours calme pour les ADD.

Comme pour les agents, mais aussi spécifiques à notre statut, les contraintes jettent des grains et des tempêtes sur nos vies professionnelles et personnelles.

**Mobilité** : un grand mot ! Le bon agent de direction est mobile. Donc celui qui n'est pas mobile, à un moment de sa vie professionnelle, est un mauvais agent de direction ?

Les bateaux amarrés sont aussi une ressource pour le port. Ils sont aussi capables de prendre la mer si l'occasion s'en présente, et d'aller loin.

Ils peuvent aussi accueillir les familles, la création d'entreprises... Pouvons-nous envisager la mobilité autrement ? La mobilité fonctionnelle n'est-elle pas de même valeur que la mobilité physique ? Le travail déporté ou le télétravail peuvent offrir à nos

réseaux et aux ADD de nouvelles opportunités pour découvrir d'autres horizons et enrichir nos parcours.

**Télétravail** : la crise sanitaire nous a prouvé que le télétravail de masse était possible. Il vaut mieux parfois prendre la mer plutôt que de rester à quai. Mais combien d'ADD s'accordent ou accordent à leur n-1 la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ? Nous devons changer, et notre tutelle doit l'encourager, notre regard sur le télétravail. Et un temps partiel est aussi compatible avec nos fonctions 😊.

**Déconnexion** : même les capitaines dorment et retournent à terre pendant leurs congés ! Le statut d'ADD ne doit pas emporter le devoir de rester connecté sans cesse aux messageries, aux fichiers et téléphones, jours et nuits, 7J/7 et 365 jours par an. Un bon système de délégation permet d'assurer une continuité de commandement.

L'exercice de la délégation pourrait être intégré dans les valeurs promues par nos SDRH nationaux.

**Carrière** : un agent de direction qui se respecte se doit de faire « carrière ». Mais quels en sont les critères ? La capacité à commander le navire ou seulement l'ambition qui pousse à postuler ? Qu'est-ce qu'une gestion des dirigeants

sans recherche des potentiels ? Qu'est-ce que faire carrière sans forcément avoir de progression de salaire si on change de poste ? Le système actuel nous pousserait-il à ne postuler que dans des organismes toujours plus grands car on y est mieux payés, au risque d'abandonner sa famille, ses contraintes personnelles ( au « profit » du conjoint ?) et en plus d'y perdre de l'argent ? Il faut revisiter le classement des caisses pour qu'il permette aussi à des ADD expérimentés d'aller sans risque pour leur « carrière » dans de petits organismes et que les ADD de petits organismes puissent valoriser les compétences acquises pour aller dans de plus gros. Une clarification des « adéquations partielles » s'impose. Le choix des candidats retenus appartient aux têtes de réseau. Pas la peine de faire porter à l'UCANSS et au comité des carrières un rôle qui n'est pas le sien. Pour progresser, on doit pouvoir savoir concrètement sur quels points on peut/doit s'améliorer.

Dans ces conditions, le réseau est-il sûr de recruter les meilleurs profils à la tête de ses navires ? La

question de notre évaluation est posée. Il serait temps de s'en préoccuper.

Bref, dans un contexte où la place des caisses nationales est de plus en plus présente dans nos vies professionnelles, au-delà des accords signés officiellement pour tous (télétravail, déconnexion...), il est temps pour nos têtes de réseau d'investir dans l'accompagnement des équipes dirigeantes, pour qu'elles s'appliquent à elles-mêmes les bons réflexes de QVT qu'on attend

de nos cadres. Il est temps de développer l'évaluation des pratiques dirigeantes pour toutes les catégories d'ADD et d'y impliquer

mieux les têtes de réseaux. Il est temps de sortir de la marine à voile, pour voir comment les nouvelles technologies, les nouvelles postures de travail nous permettent de changer de fonctions, de contribuer aux travaux des réseaux, sans forcément changer ses enfants de collège ou de lycée, risquer une séparation longue ou un conjoint au chômage, et en être enrichis mutuellement. Et qui sait, nous découvrirons sinon un nouveau continent du moins de nouvelles îles.

**La question de notre évaluation est posée.**

**Il serait temps de s'en préoccuper.**

## NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)