



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

La lettre de La Michodière

Numéro spécial Agents de direction – 1er octobre 2020

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

ÉVOLUTION DE LA COMMISSION DE LA LISTE D'APTITUDE ET DU COMITÉ DES CARRIÈRES : DÉBUT DE LA MISSION REY - LE SNFOCOS SERA ATTACHÉ À PROMOUVOIR LES INTÉRÊTS DES AGENTS DE DIRECTION (ADD)

La DSS a missionné Jean-Louis Rey, IGAS et ancien Directeur de l'Acoss, en vue de simplifier les procédures liées à la Commission de la liste d'aptitude et du Comité des carrières, de favoriser la mobilité des ADD, de faciliter les passerelles entre notre Institution et le secteur public.

Un premier échange s'est déroulé avec les organisations syndicales d'ADD, les caisses nationales, les services de l'Etat, et ce dans le cadre de la Commission de la liste d'aptitude.

Il sera suivi d'autres réunions de réflexion dans le même cadre, y compris autour d'un benchmarking avec des institutions du secteur public. Puis, d'après un calendrier prévisionnel mais mobile, une présentation des premières conclusions sera effectuée auprès des syndicats, et ensuite des associations, en Novembre.

Dans le même temps un nouveau baromètre social institutionnel (BSI) sera diffusé aux ADD pour connaître le ressenti de leur vie professionnelle, points forts et obstacles. Ce BSI actualisera donc celui de 2017, résultant de la demande syndicale, co-construit entre l'UCANSS et les syndicats d'ADD, méthode qui a été le gage de son succès en termes de taux élevé de réponses, à savoir 67%. Le SNFOCOS souhaite d'ailleurs que l'on poursuive cette procédure pour la construction de ce nouveau BSI.

Lors de la première réunion d'échanges, consacrée en partie au bilan de la réforme Morel, mise en œuvre en 2015, **le SNFOCOS a souligné les points suivants :**

- si une amélioration de l'évaluation des ADD s'est faite jour, il reste à intégrer, dans cette dernière, une analyse de l'ensemble du parcours et des qualités des ADD déployés tout au long de leur vie d'ADD, et ne pas s'en tenir au dernier poste occupé, ceci de façon à appréhender de manière plus large les apports des ADD dans l'Institution.
- si l'inscription sur la liste d'aptitude est un préalable obligatoire, ce dispositif ne l'est pas dans les caisses nationales, et autres établissements publics. Or de plus en plus d'ADD exercent dans les organismes nationaux, et de moins en moins dans les organismes locaux, ce qui a pour effet de générer une disparité, et probablement une inégalité de traitement, croissante entre ADD.
- la création d'une liste unique L3, si elle simplifie les procédures d'inscription pour prendre tout poste d'ADD, hors direction, procédures qui toutefois n'étaient ni complexes ni lourdes auparavant, elle peut créer, là aussi, des distorsions d'évolution de carrière, suivant que les ADD se situent dans un organisme important en taille ou pas. Il est alors nécessaire de réfléchir à la manière dont on peut assurer un même devenir à l'ensemble des ADD.

- le nombre de candidatures sur les postes de pleine direction se situe aux alentours de 4 à 5 par poste vacant, ce qui est en baisse significative par rapport à des périodes très antérieures. Cette diminution montre qu'il est probablement indispensable de valoriser la fonction de directeur, par la place dans la classification et le contenu de la fonction, et de reconnaître dignes d'intérêt toutes les candidatures, quelles que soient les fonctions exercées par les candidat(e)s ([cf dernier article de la Lettre de la Michodière spéciale ADD consacré au bilan du Comité des carrières](#)).
- l'outil qu'est la « revue de vivier », locale ou nationale, mis en œuvre par l'UCANSS, n'est pas une réponse suffisante, aux yeux du SNFOCOS, pour déceler les potentiels de candidatures, et surtout pour susciter des candidatures.

L'absence de réelles perspectives de carrière pour de très nombreux ADD, du fait de la restructuration des réseaux concentrant les postes, de pleine direction et autres postes, couplée avec une motivation modérée de candidature du fait des charges financières liées à la mobilité, incite à agir sur plusieurs leviers :

- si la classification actuelle, négociée en 2005, a considérablement amélioré la situation des ADD, il reste néanmoins nécessaire de revaloriser l'ensemble des coefficients de base, nous proposons 40 points comme en 2005, et d'augmenter, en sus, celui des emplois de pleine direction.
- l'attribution régulière, tous les trois ans au maximum, des points d'évolution salariale, même en cas de changement d'organisme, ce qui n'est pas toujours le cas aujourd'hui.
- si l'accompagnement à la mobilité, négocié en 2005 et complété par le texte de 2018, reconnaît l'effort, notamment financier, de mobilité des ADD, il est toujours possible de l'améliorer au travers d'une nouvelle négociation aux fins de mieux compenser les coûts réels de changement de domicile.
- le classement des caisses doit mieux prendre en compte les missions permanentes et lourdes attribuées à certains organismes, reconnaître que la pérennisation de la catégorie D a un côté pour le moins très suranné, cette catégorie doit être supprimée et affectée en C, et que bon nombre de

caisses doivent relever de la classe supérieure pour mieux lisser des différences de charges de tous types, de plus en plus ténues, entre les organismes.

- les caisses nationales doivent jouer pleinement un rôle de détection, d'analyse des potentiels des ADD, et mettre en place un système de propositions de postes, en relation avec les caisses locales, toutes catégories d'ADD confondues, pour augmenter le nombre de postes vacants et mieux assurer le succès des candidatures, sur la base du volontariat bien évidemment.

Si les dispositifs de la liste d'aptitude ou du Comité des carrières, au travers de leur cadre réglementaire, doivent, peut-être, évoluer, le SNFOCOS, considère qu'il faut avoir une vision transversale de la gestion de la situation des ADD, et souhaite que l'on traite ce sujet de manière globale.

Le SNFOCOS considère qu'il faut avoir une vision transversale de la gestion de la situation des ADD

Ainsi, dans le même temps de la concertation pilotée par Jean-Louis Rey, représentant d'un Etat agissant dans le

domaine réglementaire, la négociation entre les partenaires sociaux, UCANSS et syndicats d'ADD, portant sur la classification, le classement des caisses, le renforcement de l'accompagnement à la mobilité, doit être mise en œuvre.

C'est à cette condition que l'on évitera de tomber dans les travers de la Commission Morel, qui a fait évoluer les dispositifs réglementaires sans se soucier des indispensables textes conventionnels à négocier...ultérieurement : négociation qui, au final, n'a pas abouti, l'employeur étant, à cette époque, trop attaché à sa proposition de diminution des coefficients de base des ADD.

La réforme Morel, et son ambition de dynamisation des parcours des ADD, en est devenue bancal, ne s'appuyant que sur les dispositifs réglementaires, alors qu'un bon équilibre, un équilibre dynamique, exige, au contraire, une grande cohérence entre les textes réglementaires et conventionnels !

Enfin le SNFOCOS a tenu à rappeler la qualité produite par les organisations syndicales dans leur mission de représentants des ADD au sein de la Commission de la liste d'aptitude, et que, en conséquence, cette mission doit être maintenue, et même renforcée dans ce type de dispositif, garantissant ainsi la neutralité, l'objectivité des décisions, ainsi que la protection et la promotion des intérêts de tous les ADD !