



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

La lettre de La Michodière

Numéro spécial Agents de direction – 23 septembre 2020

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

BILAN ANNUEL DU COMITE DES CARRIERES **POUR LE SNFOCOS IL FAUT RENDRE PLUS OUVERTE LA** **FONCTION DE PLEINE DIRECTION,** **PLUS ATTRACTIVES LES FONCTIONS DE DIRECTEUR ET DE** **DIRECTEUR COMPTABLE ET FINANCIER (DCF), ET MIEUX** **ASSURER L'ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ AFIN DE** **GARANTIR UNE PARITÉ HOMMES-FEMMES !**

Comme chaque année, le Président du Comité des carrières a réuni les organisations syndicales d'Agents de Direction (ADD) afin de présenter le bilan annuel de cette instance visant à rendre un avis motivé sur l'adéquation des candidatures aux postes de Directeur et de Directeur comptable et financier (DCF).

Il en ressort que, en 2019, le nombre moyen de candidatures par poste est en baisse de 5,5 à 4,3 pour les postes de Directeur, et de 4,3 à 3,8 pour les postes de DCF.

On constate ainsi une diminution significative de candidatures pour ce qui concerne les Directeurs, et dans une moindre mesure les DCF, pour un nombre de postes vacants de Directeur passant de 50 en 2018 à 45 en 2019, et de 30 à 33 pour les DCF.

Il paraît donc clair qu'une baisse d'attractivité se poursuit, notamment pour les postes de pleine Direction, mais également pour les postes de DCF.

Sur ce dernier point, la moindre chance, statistique, qui affecte les candidatures de DCF sur les postes de Directeur, peut rendre moins attractive les candidatures sur les postes de DCF, fonction pourtant essentielle, les nommé(e)s risquant d'être par la suite bloqué(e)s dans leur parcours professionnel sur un poste de DCF.

Ainsi, le taux de réussite des candidatures de DCF sur les postes de Directeur est de 5,4%, alors que celui des candidatures de Directeur est de 27,6% et celui des DA est de 21,7%.

Il y a manifestement à valoriser les candidatures de DCF pour mieux équilibrer l'origine professionnelle des personnes nommées sur les postes de pleine Direction !

Pour ce qui concerne la baisse des candidatures aux postes de Directeur, il convient d'abord de pointer le fait suivant.

Si on assiste à une progression du nombre de femmes nommées sur les postes de Directeur, représentant 38,5% des postes pourvus en 2019 contre 33% en 2018 (alors qu'elles sont, en 2019, 56% à être nommées sur les

postes de DCF), il existe une réelle marge de progrès pour atteindre la parité hommes-femmes.

Or, le problème ne vient pas d'une moindre chance qu'auraient les femmes à se voir nommées sur des postes de Directeur, car le taux de réussite des candidatures des femmes est, fait remarquable, exactement le même que celui des hommes, à savoir 20,3% (alors que sur les postes de DCF il est supérieur à celui des hommes, 26,9% versus 23,3%).

Par contre, sur les postes de pleine Direction, on constate que les femmes postulent moins que les hommes, 55 contre 77 (alors que sur les postes de DCF les femmes représentent 54 candidatures contre 47 pour les hommes).

Il apparaît donc un vrai problème d'attractivité des postes de pleine Direction d'une manière générale, et, malgré les tendances positives, particulièrement pour les femmes, alors qu'elles représentent en 2019 à peu près la moitié de l'ensemble des ADD, donc du « vivier » des candidat(e)s potentiel(le)s (DCF 48,4%, DA 48,8%, SD 57,7%, et Directeurs 37,3%).

Il faut en conséquence, afin de démultiplier les candidatures, rendre plus attractive la fonction de Directeur, et mieux accompagner la mobilité que requiert une nomination.

Plus attractive, par de vraies capacités d'initiatives confiées aux Directeurs des caisses locales.

Plus attractive, par la revalorisation, dans la classification, donc dans le coefficient de base, de la fonction de pleine Direction, par-delà la nécessaire augmentation du coefficient de base de tous les ADD, de 40 points ([cf un précédent article de la Lettre de la Michodière spéciale ADD](#)).

Mieux accompagner la mobilité de tous les ADD par une prise en charge plus complète des frais occasionnés par cette mobilité.

Mieux accompagner la mobilité également, par la prise en compte de l'année de mutation dans la période de référence pour l'attribution de la part d'évolution salariale, dite « points pérennes ».

Ainsi nous enlèverons des obstacles pour celles et ceux qui voudraient candidater, mais ne le font pas du fait des contraintes indépendantes du contenu de la fonction visée, contenu probablement à enrichir par ailleurs.

Mais par-delà les nominations de Directeurs ou de DCF, pour lesquelles intervient le Comité des carrières, il convient aussi d'offrir de réelles perspectives de carrière à toutes celles et ceux qui n'ont pu, malgré leurs qualités professionnelles, être nommé(e)s sur ces types de poste !

Dans les semaines qui viennent, des chantiers vont s'ouvrir autour de la classification des emplois d'ADD, de leur mobilité, des conditions de leur évaluation et de leur nomination, chantiers relevant aussi bien du cadre conventionnel que du cadre réglementaire.

Le SNFOCOS, toujours à la recherche d'un compromis dynamique, prendra toute sa place et ses responsabilités dans ces négociations et consultations, en pesant pour que l'essentiel de la gestion des carrières des ADD reste placé dans le cadre conventionnel, plus près du terrain donc plus proche des préoccupations des ADD et garantissant de vraies avantages et protections négociés.

Avec le SNFOCOS, négociateur et signataire des accords conventionnels majeurs spécifiques aux ADD, défendons, protégeons, valorisons les Agents de direction !

Il existe une réelle marge de progrès pour atteindre la parité hommes-femmes

Il faut rendre plus attractive la fonction de Directeur, et mieux accompagner la mobilité que requiert une nomination

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

