Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux

Les dossiers de

La Michodière

Octobre 2020

LES AGENTS DE DIRECTION

SOMMAIRE DES ARTICLES

LETTRE ADD DU 21 OCTOBRE 2020 *page 5*
Profession de foi Candidat(e)s FO – Elections ADD

LETTRE ADD DU 15 OCTOBRE 2020 *page 8*
Election à la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation (CPNI) – Les 4 raisons de voter FO-SNFOCOS

LETTRE ADD DU 8 OCTOBRE 2020 *page 11*
Prochain baromètre social institutionnel (BSI) Agents de Direction – Contrairement à celui de 2017 qui a été initié par les syndicats d'Agents de Direction, ceux-ci sont exclus en grande partie de sa construction !

LETTRE ADD DU 1er OCTOBRE 2020 *page 13*
Evolution 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)

LETTRE ADD DU 23 SEPTEMBRE 2020 *page 15*
Bilan annuel du comité des carrières : 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

LETTRE ADD DU 17 SEPTEMBRE 2020 *page 17*
Conditions de travail des Agents de Direction : changeons de cap !

LETTRE ADD DU 10 SEPTEMBRE 2020 *page 19*
Classification des Agents de Direction : il est nécessaire de revaloriser les coefficients !

LETTRE ADD DU 26 JUIN 2020 *page 20*
Fusion des URSSAF des deux Normandie ? Une idée contre-performante et contre l'intérêt des ADD
A l'initiative du SNFOCOS, 3 syndicats d'ADD sur 4 se prononcent pour que les Directeurs et Agents comptables ne soient pas exclus des primes COVID : pourquoi ?

LETTRE ADD DU 30 AVRIL 2020 *page 22*
Elections des représentants Agents de Direction (ADD) à la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation (CPNI)
Planning prévisionnel

LETTRE ADD DU 12 MARS 2020 *page 24*
L'amélioration de la rémunération en cas de mobilité des Agents de Direction : une nécessité !

LETTRE ADD DU 5 MARS 2020 *page 26*
Part d'évolution salariale, dite part pérenne, des ADD – Il faut ouvrir les limites et donner des garanties

LETTRE ADD DU 27 FÉVRIER 2020 *page 28*
Devenir des CARSAT : rien n'est clair, mais la réforme des retraites pousse à leur inacceptable éclatement !

LETTRE ADD DU 20 FÉVRIER 2020 *page 30*
Réforme des retraites – Quelle gouvernance comptable viable pour stabiliser et sécuriser l'avenir ?

ARTICLES ADD DU 13 FÉVRIER 2020 *page 32*
Agents de Direction – Compte rendu de la rencontre de l'intersyndicale des ADD avec le Directeur du cabinet du secrétariat d'Etat chargé des retraites
Agents de Direction – Note à l'attention du secrétariat d'Etat en charge de la réforme des retraites

LETTRE ADD DU 11 FÉVRIER 2020 *page 36*
Compte rendu de la rencontre en date du 10 février 2020 de l'intersyndicale des Agents de Direction avec Jean-Luc Izard, Directeur du cabinet du Secrétaire d'Etat en charge de la réforme des retraites.

LETTRE ADD DU 10 FÉVRIER 2020 *page 38*
Note à l'attention du Secrétariat d'Etat en charge de la réforme des retraites

LETTRE ADD DU 5 FÉVRIER 2020 *page 41*
Quelle organisation de la Sécurité sociale pour le XXIème siècle ? Point sur nos actions
Gouvernance du système de retraite universelle : l'insuffisant et hypothétique « rétablissement » de la personnalité morale des établissements ?

LETTRE ADD DU 29 JANVIER 2020 *page 43*
Déclaration de l'intersyndicale des Agents de Direction sur les conséquences de la réforme des retraites sur le régime général et son personnel
CARSAT en danger : Les ADD en première ligne, mobilisons-nous !

LETTRE ADD DU 23 JANVIER 2020 *page 45*
Suppression des CARSAT et de la CNAV – Le SNFOCOS prend une initiative intersyndicale !
Devenir Directeur Comptable et Financier alors que nous n'étions qu'agent comptable : non, ce n'est pas une promotion !

LETTRE ADD DISPARITION DE LA BRANCHE RETRAITE DU 20 JANVIER 2020 *page 48*

LETTRE ADD DU 16 JANVIER 2020 *page 50*
Perspectives des femmes Agents de Direction

LETTRE ADD DU 9 JANVIER 2020 *page 52*
Catégorie des caisses – Il faut une revalorisation d'un nombre significatif de caisses !

LETTRE ADD DU 19 DÉCEMBRE 2019 *page 54*
ADD des centres informatiques et DSI nationalisées – Un malaise qui s'accroît, une nécessité de reconnaissance

LETTRE ADD DU 12 DÉCEMBRE 2019 *page 55*
Agents de Direction (ADD) Repositionnement des ADD ex RSI au sein du régime général

LETTRE ADD DU 4 DÉCEMBRE 2019 *page 56*
ADD en ARS – Garantir l'application pleine des textes conventionnels et une vraie possibilité de parcours !

LETTRE ADD DU 28 NOVEMBRE 2019 *page 57*
Pourquoi nous nous sommes engagés au syndicat SNFOCOS ?

LETTRE ADD DU 21 NOVEMBRE 2019 *page 58*
Quelle organisation de la Sécurité sociale pour le XXIème siècle ?

ARTICLE ADD DU 31 OCTOBRE 2019 *page 60*
ADD du régime général – Bilan de la mise en œuvre du protocole de juillet 2005 positif, mais qui incite à des amélioration dans l'application

ELECTIONS CPNI

(Commission Paritaire Nationale d'Interprétation)

Du 02 au 06 novembre 2020, vous aurez la responsabilité de choisir vos représentants à la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation (CPNI).

Votez pour le SNFOCOS !

Nous, candidat(e)s Agents de direction, de fonctions différentes, de régions différentes, de branches différentes, ayant exercé également en tant qu'Agent de direction dans des organismes différents, nous présentons sur la liste du SNFOCOS, syndicat négociateur et signataire des plus importants textes conventionnels concernant spécifiquement les Agents de direction, pour :

-une application réelle, pleine et entière des textes, dans le respect de la lettre et de l'esprit de ces textes.

-une interprétation, en cas de doute, valorisant les parcours et favorable aux catégories d'Agents de direction visées par la saisine de la CPNI.

Plus globalement, nous reconnaissons dans l'action de négociation exigeante du SNFOCOS le moyen pour aboutir à des textes conventionnels garantissant de justes rémunérations ainsi qu'un renforcement de la protection des Agents de direction, alors que ceux-ci mettent en œuvre des responsabilités de plus en plus lourdes dans un cadre de plus en plus contraint.

En effet, si, solide sur ses principes, le SNFOCOS avance des propositions ambitieuses et ne peut admettre de quelconques reculs, il n'en demeure pas moins que c'est la recherche du meilleur compromis qui anime l'action de négociation du SNFOCOS.

Fruits de ce compromis dynamique, le Protocole de Juillet 2005 ainsi que la Convention collective de Septembre 2018, sur les questions de rémunération ou d'accompagnement à la mobilité par exemple, ont produit des avantages incontestables dans la vie professionnelle des Agents de direction.

Cependant, si le SNFOCOS a été au cœur de ces négociations, il reconnait néanmoins, le temps passant, qu'une mise à jour conventionnelle doit être négociée, notamment dans le domaine des rémunérations.

C'est tout l'enjeu de l'ouverture prochaine d'une négociation sur la classification.

Par exemple, une revalorisation des coefficients de base, le SNFOCOS proposant 40 points comme en 2005, parait indispensable afin de compenser la stagnation de la valeur du point depuis plusieurs années ainsi que l'élargissement des responsabilités liées à la restructuration des réseaux.

L'évolution des fonctions d'ADD doit aussi être mieux accompagnée financièrement.

Par exemple, un changement d'organisme, ou même un changement de fonction au sein du même organisme, doit pouvoir entraîner une attribution automatique et immédiate de points.

Ou encore, l'exercice d'une mission nationale depuis un organisme local doit pouvoir être reconnu par une augmentation du coefficient de rémunération.

A cette fin, et pour une attribution, prévue par les textes, régulière et réelle de points pérennes à tous les ADD, une ouverture plus large de la plage d'évolution salariale doit permettre la poursuite d'une acquisition de points, y compris par les ADD ayant atteint le plafond de cette plage.

Quant à la fonction de pleine Direction, il est souhaitable qu'elle reste attractive, par la reconnaissance de vraies capacités d'initiative, ainsi que par la revalorisation des coefficients de base liés à cette fonction particulière.

Sur un plan plus général, la mobilité, quelle qu'elle soit, interbranche, inter organisme, géographique, fonctionnelle, doit être facilitée, et doit aussi être accompagnée par une indemnisation plus exhaustive des frais liés à un éventuel changement de résidence.

Le SNFOCOS souhaite introduire par ailleurs dans la discussion la nécessaire révision du classement des organismes, par la proposition de la suppression de la catégorie D, de sa bascule dans la catégorie C, et du transfert d'un nombre significatif de caisses, dans chaque catégorie B ou C, dans la catégorie supérieure.

Mais ce classement des organismes, fondé sur le nombre de bénéficiaires, n'est plus totalement adapté à l'évolution des missions mises en œuvre : ainsi il devient indispensable d'introduire dans ce classement l'idée de missions permanentes, régionales ou nationales, confiées aux caisses.

De ce fait, par exemple, une caisse, classée en C du fait de la taille de la population protégée, doit pouvoir être classée en B si elle assure une mission lourde et permanente pour le compte d'autres organismes.

Une vigilance constante doit être également maintenue pour une pleine concrétisation de l'égalité hommes-femmes.

Si des progrès réels ont été réalisés de ce point de vue, il faut poursuivre la lutte contre tout obstacle à la parité, en matière de rémunération, par exemple en cas de maternité pour ce qui concerne le versement de la part variable, et d'accès à toutes les fonctions d'Agent de direction, notamment celles de pleine direction.

Enfin, la vie professionnelle et personnelle des Agents de direction doit être protégée, et ce dans un monde de contraintes croissantes et d'extension de la charge mentale pesant sur les ADD.

De ce point de vue, et non exclusivement, le télétravail, outil certes utile et performant, doit être limité par une application réelle du droit à la déconnexion.

Des collègues ADD peuvent aussi se retrouver en difficulté, entrainant de ce fait un accroissement de cette charge mentale, voire un mal-être ou des tensions. Le SNFOCOS est là, et sera toujours là, pour défendre ces collègues et aider activement à la résolution de ces situations personnelles.

Pour toutes ces raisons, cette élection à la CPNI est très importante.

En effet ses résultats détermineront la représentativité des syndicats d'Agents de direction, et donc leur place et leur force dans les négociations spécifiques aux Agents de direction, menées en Réunions Paritaires Nationales (RPN).

A cette fin et pour une bonne application des textes, dans lesquels se reconnait le SNFOCOS puisqu'il les a signés, et pour la poursuite de cette recherche de compromis dynamique autour des intérêts des Agents de direction,

Votez pour le SNFOCOS !

Avec votre confiance, nous continuerons à vous défendre, à pérenniser vos acquis et à construire ensemble le futur des Agents de Direction.

Avec votre confiance, vous aurez la garantie de notre engagement à veiller au maintien et à la bonne évolution de vos conditions de travail.

Choisir les candidats SNFOCOS, c'est

- donner du crédit au travail passé et présent de notre organisation syndicale, principale organisation négociatrice et signataire des textes majeurs spécifiques aux Agents de Direction !

- avoir confiance dans une équipe qui n'est pas dans l'opposition systématique, mais dans la réflexion, l'expertise et la revendication !

Vos candidat(e)s pour ces élections			
Titulaires		**Suppléantes**	
Jean-Baptiste ESCUDIER-BIANCHINI	***Cécile DOLOMIE***	***Marie-France BARRAS***	***Sandra FRANCISCO***
Directeur-adjoint *CARSAT Hauts de France*	*Directrice Comptable et Financière* *CPAM de la Marne*	*Directrice* *CAF de l'Yonne*	*Sous Directrice* *ACOSS*

En novembre 2020, faites entendre votre voix :

VOTEZ SNFOCOS, le syndicat Force Ouvrière des Cadres et Agents de direction !

ÉLECTION À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRÉTATION (CPNI)

LES 4 RAISONS DE VOTER FO-SNFOCOS

L'élection à la CPNI aura lieu, par vote électronique, du 2 au 6 novembre prochains.

Cette élection est importante à deux titres : d'une part elle constituera, nominativement, la CPNI chargée d'interpréter, autour de situations collectives ou posant des problèmes de principe, les textes conventionnels, signés, applicables et spécifiques aux Agents de direction, d'autre part elle déterminera la représentativité des syndicats d'ADD, et de leur délégation non nominative, lors des négociations collectives, là aussi spécifiques aux ADD, en Réunion paritaire nationale.

Le SNFOCOS, dans sa tradition syndicale de négociation bien établie, présente une liste de candidat(e)s.

Voici 4 raisons pour lesquelles le SNFOCOS vous appelle à voter pour cette liste.

1) La qualité et la diversité des parcours des 3 candidates et du candidat:

Cécile Dolomie : Directrice comptable et financière de la CPAM de la Marne, précédemment directrice de la CPAM des Ardennes

Jean-Baptiste Escudier-Bianchini : directeur-adjoint de la CARSAT des Hauts de France, précédemment directeur de la maîtrise d'ouvrage de la CNAV, directeur-adjoint de la CRAM de Normandie

Marie France Barras : directrice de la CAF de l'Yonne, précédemment directrice comptable et financière de la CAF de la Marne

Sandra Francisco, sous-directrice de l'ACOSS, précédemment sous-directrice de la Caisse nationale du RSI

Ainsi l'ensemble des candidat(e)s a exercé des fonctions d'ADD dans plusieurs organismes, locaux ou nationaux, des 4 branches, de diverses régions, couvrant les 4 postes d'ADD : directeur, directeur comptable et financier, directeur-adjoint, sous-directeur.

Elles, et il, sont donc à même de traiter, en connaissance de cause, l'ensemble de la problématique de la fonction d'ADD, en caisse locale ou en caisse nationale, celle de nos collègues venant du RSI, la question de la mobilité, et le sujet, sensible, de la parité homme-femme.

2) Le SNFOCOS s'est toujours mobilisé pour promouvoir les intérêts des ADD et a été un moteur essentiel dans la signature des 2 accords majeurs spécifiques aux ADD :

a) Le protocole de juillet 2005 qui a créé la classification et le système de rémunération que nous connaissons aujourd'hui.

A cette occasion, 40 points supplémentaires ont été attribués à tous les ADD, ainsi qu'une part d'évolution salariale (points pérennes) de 20 à 30 points en moyenne tous les 3 ans jusqu'à 20% du coefficient de base, et une part variable en moyenne de 80% du coefficient de base chaque année à 96% des ADD.

Depuis 2005 les ADD ont donc vu leur rémunération augmenter de 20 à 30% par rapport à celle d'avant 2005.

Par ailleurs un début d'accompagnement à la mobilité a été également mis en place à cette occasion.

Si on avait suivi les non signataires de ce protocole, à savoir la CFDT et la CGT (même si la CGT, syndicat à ce moment-là représentatif, ne participait pas, de fait, aux négociations), vos rémunérations aujourd'hui seraient considérablement inférieures.

Et n'imaginons pas non plus que l'employeur avait l'intention d'aller aussi loin dans l'augmentation des rémunérations: pour preuve il a fallu faire des assemblées générales d'ADD, des manifestations à l'UCANSS ou au Ministère, boycotter les réunions des caisses nationales, pour obtenir ces avantages légitimes.

Le SNFOCOS a été l'animateur principal de ce mouvement ayant abouti à la signature de ce protocole important (signé aussi par la CGC et la CFTC) et ne le regrette pas !

b) La convention collective de septembre 2018 qui améliore, entre autres, substantiellement l'accompagnement à la mobilité (par exemple une prime de mobilité est versée dorénavant en cas de changement d'organisme au sein du même département, ce qui n'était pas le cas auparavant).

Lors de cette négociation l'employeur a voulu, très fortement, supprimer le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement en cas de procédure

disciplinaire sans faute grave, puis également affirmer que les directeurs et directeurs comptables et financiers pouvaient se voir licenciés de plein droit en cas de refus de 3 postes proposés par leur caisse nationale lors d'un retrait de fonction par le directeur de cette même caisse nationale.

Le SNFOCOS a menacé de ne pas signer d'accord si ces 2 points étaient maintenus tels quels, et a entraîné les autres syndicats signataires (CGC et CFTC) dans cette voie.

Ces 2 points, pourtant considérés comme « points durs », ont donc été retirés par l'employeur et cette convention avantageuse a pu être signée.

Là aussi, alors que cette convention apporte de très nets éléments positifs pour les ADD, on constate que la CFDT et la CGT ne l'ont pas signée !

3) Le SNFOCOS recherche toujours l'unité syndicale autour de compromis exigeants et dynamiques :

Conscient que la diversité syndicale peut nous affaiblir, le SNFOCOS a pris l'initiative, il y a 10 ans de cela, de créer une intersyndicale ouverte à l'ensemble des syndicats d'ADD représentatifs.

C'est ainsi que les syndicats d'ADD (hormis la CGT qui de toute façon ne participe réellement à aucune négociation concernant spécifiquement les ADD) échangent régulièrement.

Parfois cela peut amener à des déclarations communes comme celle, à la suite d'une réunion intersyndicale provoquée par le SNFOCOS, sur les conséquences de la réforme des retraites sur le régime général et son personnel, ou encore peut amener à des propositions communes faites à l'employeur en cours de négociation conventionnelle.

Ainsi nous nous attachons toujours à n'exclure aucun syndicat des réflexions, même si les textes conventionnels majeurs, très favorables aux ADD, ne sont pas signés, hélas, par tous.

Et nous continuerons, en tout état de cause, à rechercher le maximum de signataires autour de compromis (car un texte conventionnel est le fruit d'un compromis) exigeants et dynamiques.

Exigeants, car nous n'accepterons jamais des dégradations de nos dispositifs conventionnels, obtenus avec ténacité au fur et à mesure des années, et préférerons toujours l'amélioration de la protection et la promotion des intérêts des ADD.

Dynamique, car la fonction d'ADD est particulière en ce sens qu'elle s'inscrit dans un cadre institutionnel évolutif, évolution qui certes impose des contraintes mais qui, aussi, doit offrir de vraies possibilités de carrière.

C'est tout le sens de notre action et de notre signature du protocole de Juillet 2005 et de la Convention collective de 2018 …et de nos propositions autour des futurs textes soumis à négociation !

4) Le SNFOCOS avance d'ores-et-déjà des propositions, non exhaustives, afin d'améliorer les textes existants, positifs mais datant, donc perfectibles, en vue de la future négociation sur la classification et autres éléments de rémunérations :

Au cours de précédentes Lettres de la Michodière spéciales ADD, nous avons développé des arguments pour montrer la viabilité de nos propositions (à compléter certainement lorsque nous connaitrons celles de l'employeur), propositions, qui, pour l'essentiel, à ce jour, sont les suivantes :

- 40 points d'augmentation du coefficient de base pour tous les ADD, comme en 2005 (depuis il n'y a eu qu'une seule augmentation de 3 points, en 15 ans, de ce coefficient de base!), afin de reconnaitre les contraintes croissantes, en termes de responsabilités, qui pèsent sur les ADD (évolutions des réseaux, des missions…) et de compenser l'absence de revalorisation de la valeur du point depuis trop d'années
- revalorisation spécifique, sur le contenu et aussi au travers du coefficient de base, de la fonction de pleine direction
- reconnaissance de la mission complexe de direction comptable et financière, et accès réellement ouvert aux directeurs comptables et financiers à la fonction de pleine direction à l'instar des autres ADD
- versement de la part variable aux femmes en cas d'absence pour congé maternité
- amélioration de l'accompagnement à la mobilité, notamment en prenant en compte, plus largement, l'ensemble des frais liés à une mobilité géographique (par exemple de double résidence), pour permettre aux ADD, notamment à nos collègues femmes, de candidater plus facilement, particulièrement aux postes de pleine direction
- ouverture de la plage d'évolution salariale (part pérenne) aujourd'hui limitée à 20% du coefficient de base, alors que de plus en plus d'ADD ont atteint le plafond de cette plage
- attribution, à tous les ADD, des points d'évolution salariale tous les 3 ans, afin de supprimer les inégalités de traitement du point de vue de la périodicité d'obtention de ces points, alors que la part d'évolution salariale ne reconnait, conventionnellement, que la maitrise de la fonction (et non pas des missions supplémentaires)
- affectation de points, hors plage d'évolution salariale, en cas de pilotage de missions

transversales inter-organismes en sus des responsabilités courantes

La répartition des organismes en 4 catégories, A, B, C, D, fait aussi l'objet de négociations, les partenaires sociaux déterminant, par accord, le nombre de caisses par catégorie.

Le SNFOCOS propose, au vu des évolutions de réseau et des charges réelles pesant sur les organismes, de supprimer la catégorie D et de la « remonter » en catégorie C, ainsi que, bien sûr, les coefficients de tous les ADD de cette catégorie D, et de revaloriser un nombre significatif de caisses de chaque catégorie en les transférant dans la catégorie supérieure.

En ce sens également, un classement révisé doit tenir compte des missions lourdes et permanentes confiées à chaque organisme.

Par ailleurs, dans le cadre de la mission confiée par la DSS à JL Rey, Igas, autour d'une possible évolution des dispositifs de la Liste d'aptitude et du Comité des carrières, le SNFOCOS a exprimé son souhait de voir créer des missions stratégiques, mises en œuvre par certains ADD, devant relever par elles-mêmes de la classe d'emploi 4A, et ouvrir, à cette fin, la classe L1 de la Liste d'aptitude à ce type de situation qui va au-delà de la notion stricte de poste à l'organigramme d'une caisse.

Nous avons rappelé également, la mission Rey visant aussi à l'établissement de passerelles entre secteurs de service public, la nécessité de faciliter les mobilités d'ADD, dans les 2 sens, entre le Régime général et les Ars.

Enfin, le SNFOCOS a insisté lors de cette mission sur l'impérieuse cohérence à trouver entre les dispositifs réglementaires et les textes conventionnels gérant la situation des ADD.

Pour cette raison il est très important que toute proposition d'évolution réglementaire ne se concrétise qu'une fois abouties des négociations conventionnelles apportant sécurité et perspective de carrière aux ADD.

Pour l'ensemble de ce bilan et de ces propositions, pour la prise en compte de l'ensemble de vos contraintes et de vos intérêts, pour des compromis exigeants et dynamiques…

FO la force syndicale

SNFOCOS Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux

VOTEZ FO-SNFOCOS

PROCHAIN BAROMÈTRE SOCIAL INSTITUTIONNEL (BSI) AGENTS DE DIRECTION :

CONTRAIREMENT À CELUI DE 2017 QUI A ÉTÉ INITIÉ PAR LES SYNDICATS D'AGENTS DE DIRECTION, CEUX-CI SONT EXCLUS EN GRANDE PARTIE DE SA CONSTRUCTION !

Dans le cadre, et à côté, de la mission confiée à JL Rey (cf précédente Lettre de la Michodière spéciale Add), un nouveau Baromètre Social Institutionnel (BSI) consacré aux ADD va être diffusé en novembre.

Il comprend, cette année, des items liés à la perception, par les ADD, des procédures d'inscription sur la liste d'aptitude ou de sélection par le Comité des carrières.

Est ajouté également un volet « Covid » recensant le vécu professionnel des ADD pendant cette période de pandémie.

Un BSI n'a d'intérêt que s'il se situe dans la continuité du précédent de façon à identifier les évolutions, positives ou négatives sur les mêmes items

Ces nouvelles questions sont certes intéressantes à formuler auprès des ADD, mais elles sont assez éloignées, pour ne pas dire plus, d'un baromètre devant porter sur des éléments permanents de vie professionnelle très liés à la personne du répondant et de sa place dans les organismes et l'Institution.

Et surtout, un nouveau BSI n'a d'intérêt que s'il se situe dans la continuité du précédent de façon à identifier les évolutions, positives ou négatives, sur les mêmes items, et donc de percevoir la réalité des actions menées, ou pas, pour améliorer la situation des ADD.

Or, ici, ce n'est manifestement pas le cas, car, non seulement les syndicats d'ADD n'ont été consultés que brièvement et à la marge, la semaine dernière, pour modifier éventuellement telle ou telle formulation, mais, de plus, ce BSI ne reprend qu'une partie des questions de 2017.

Ainsi, voici les questions de 2017, auxquelles vous auriez dû avoir droit et qui n'ont pas été reprises dans le BSI diffusé en Novembre de cette année :

- comment définiriez-vous l'impact de l'utilisation des outils de communication mis à votre disposition sur votre organisation ?
- quelle est votre perception du niveau de sollicitations dont vous êtes l'objet, hors plages horaires « normales » de travail ?
- lorsque vous êtes confronté(e) à une difficulté dans l'exercice de votre activité professionnelle, à quelle personne faites-vous appel pour trouver un soutien ? en premier ? Et au global ?
- lors de cet entretien (annuel d'évaluation, ndlr), quel est votre degré de satisfaction sur les modalités d'évaluation ?
- à votre connaissance, pour quels motifs l'entretien ne s'est-il pas tenu ?
- quelles sont vos relations avec (Managers, CA, Président, Codir, Irp : ndlr)… ?
- diriez-vous que dans votre activité les acteurs suivants ont un impact (Caisses nationales, Etat, Corps de contrôle : ndlr)… ?
- à titre personnel, ces réorganisations (récentes ou en cours des organismes : ndlr)… ? (sont…nécessaires, accompagnées, facilitent les relations etc… : ndlr)
- globalement, comment qualifierez-vous l'impact de ces évolutions sur vos missions ?

Toutes ces questions étaient présentes dans le BSI 2017, BSI initié par les syndicats d'ADD et co-construit par les syndicats et l'UCANSS.

Nous pouvons regretter que cette méthode de participation n'ait pas été reconduite cette année, d'autant plus qu'il n'y avait pas urgence, même dans le cadre de la mission de JL Rey, ce dernier ayant confirmé la souplesse de son calendrier, et que les syndicats avaient proposé de se « raccrocher » au processus de construction en retravaillant ce BSI avec l'UCANSS.

Cette méthode avait d'ailleurs abouti, en 2017, à un fort taux de réponse, 67%, les syndicats ayant appuyé sa diffusion…en ce sens ce BSI 2017 avait été un succès !

Mais, peine perdue, l'UCANSS est plus dans une logique de vouloir imposer sa vision que de discuter ou négocier avec les syndicats…vision passéiste et dangereuse pour les grands équilibres sociaux, pourtant plus que nécessaires aujourd'hui !

Soyons vigilants, et en tout état de cause le SNFOCOS ne baissera pas les bras et se battra toujours, comme par le passé, et dans tous les domaines, pour des solutions négociées au bénéfice des Agents de direction, pour des compromis exigeants et dynamiques !

le Baromètre Social Institutionnel

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 connaitre 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 :**

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

- 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 reconnaitre 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, reconnait 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, reconnaitre 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.

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 bancale, 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 !

BILAN ANNUEL DU COMITÉ DES CARRIÈRES

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

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

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 !

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

Et si nous faisions 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.

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

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.

CLASSIFICATION DES AGENTS DE DIRECTION (ADD) :
IL EST NÉCESSAIRE DE REVALORISER LES COEFFICIENTS !

A la fin de l'année devrait se tenir une première réunion sur la classification des ADD, à savoir sa mise à jour.

En effet la classification actuelle date du protocole d'accord de Juillet 2005, négociée et signée par le SNFOCOS, syndicat qui a été au centre de la mobilisation des ADD sur ce sujet.

Cette classification a revalorisé, par rapport à la précédente, parmi d'autres avantages, le coefficient de base de 40 points, auquel s'ajoutait l'attribution immédiate de 20 points aux ADD en fonction d'ADD depuis au moins 3 ans et pris sur la part d'évolution salariale.

Cette augmentation était justifiée par le « tuilage » avec la classification des Employés et Cadres, qui pénalisait surtout les petits coefficients d'ADD, mais avec bien sûr une incidence sur tous les coefficients d'ADD.

Elle était justifiée également par la dégradation du pouvoir d'achat liée aux faibles revalorisations de la valeur du point.

Elle était justifiée enfin par l'accroissement des responsabilités des ADD dans un univers de plus en plus complexe et contraint, entrainant d'ailleurs par là-même, en sus, une reconnaissance de la maîtrise progressive de la fonction à travers la part d'évolution salariale, ainsi que le versement d'une part variable contrepartie de l'atteinte des objectifs.

Dans de précédents articles de la Lettre de la Michodière spéciale ADD, nous avons mise en avant un toilettage indispensable de ces deux derniers dispositifs : part d'évolution salariale et part variable.

Nous avons aussi souligné l'indispensable mise à jour du classement des organismes et la suppression de la catégorie D, devant intégrer pour nous la catégorie C, et du passage d'un nombre significatif d'organismes des autres catégories dans la catégorie supérieure.

Mais il est aussi nécessaire de mettre à jour la classification, c'est-à-dire la grille des coefficients, pour tenir compte :

Des responsabilités des ADD de plus en plus larges, du fait de la restructuration des réseaux qui a diminué le nombre d'organismes, ou du développement du pilotage par les Caisses nationales se traduisant par une diminution du nombre d'ADD dans les organismes de base.

Du blocage depuis plusieurs années de la valeur du point.

Le SNFOCOS milite pour une revalorisation, au moins de même niveau qu'en 2005, des coefficients d'ADD, à savoir 40 points pour toutes et tous !

De la dynamique et des principes de négociation d'une nouvelle classification, l'actuelle datant de 15 ans, qui doit se traduire par une revalorisation des dispositifs de rémunération, pendant des exigences, sur certains points, que ne manquera pas de faire valoir l'employeur.

C'est la raison pour laquelle le SNFOCOS milite pour une revalorisation, au moins de même niveau qu'en 2005, des coefficients d'ADD, à savoir 40 points pour toutes et tous !

La fonction de plus en plus exigeante d'Agent de direction justifie pleinement cette revalorisation des coefficients !

FUSION DES URSSAF DES DEUX NORMANDIE ?

UNE IDÉE CONTRE-PERFORMANTE ET CONTRE L'INTÉRÊT DES AGENTS DE DIRECTION

Les Présidents des 2 Urssaf, celle de Haute Normandie et celle de Basse Normandie, ont, après consultation de leur Conseil d'administration, décidé de saisir les Président et Directeur de l'Acoss afin d'obtenir un soutien à leur proposition de fusion de ces 2 organismes pour en faire l'Urssaf de Normandie.

Or, le réseau du Recouvrement s'est déjà, il y a quelques années, largement restructuré au travers de la vaste opération de fusion des UR départementales dans les UR régionales.

L'objectif affiché de cette régionalisation était de trouver un supplément de synergie, alors que d'autres réseaux, comme celui de l'Assurance maladie, préféraient essentiellement, à cette fin, initier puis renforcer la mutualisation régionale entre les caisses.

Si les deux voies ont abouti, la déstabilisation des organismes du Recouvrement qui a entraîné, à cette période, la disparition de postes ou l'amoindrissement des responsabilités de nombre d'ADD d'Urssaf, nous laisse penser que concentrer encore plus, en interrégionale, les organisations, peut s'avérer dangereux, notamment pour les collègues ADD.

L'ACOSS doit refuser ce projet, un refus pour construire et non pas pour déstabiliser !

C'est ainsi que, même s'il a fallu que le SNFOCOS déploie toute son énergie pour arracher des garanties, entre autres sur les salaires, afin de limiter son impact, la régionalisation passée a été ressentie comme source de remise en cause de leur fonction par de nombreux ADD.

Ce nouveau projet sera donc vécu comme un projet néfaste, et, de plus, un projet dont on cherche vainement le sens !

Oui quel sens alors que, la COG du Recouvrement prévoit, nationalement, l'intensification des relations de proximité, le renforcement d'un pilotage national contrepartie d'une autonomie locale appuyée, une mutualisation encouragée en vue d'accroitre l'efficience ?

Autant d'objectifs qui nous semblent quelque peu contradictoires avec ce projet de fusion interrégionale.

Par ailleurs, comme nous l'avons vu, nous savons, nous Agents de direction, par l'expérience justement de la régionalisation passée, que les ADD sont en première ligne de cette restructuration qui menace leur emploi.

En effet, pourquoi 2 ADD feraient la même chose dans 2 endroits différents alors qu'un seul ferait « aussi bien » dans un seul ?...doivent interroger les initiateurs de ce projet de « superrégionalisation ».

Mais nous, Agents de direction, connaissons l'importance du terrain, la nécessité de faire vivre la relation avec nos équipes, au plus près de leurs préoccupations, pour donner ce sens si fondamental dans un monde mouvant, jamais à l'abri d'évolutions et de fortes contraintes, comme par exemple l'intégration du Rsi ou de toute autre nouvelle mission.

En découle un indispensable maintien des 2 UR et de leur ADD !

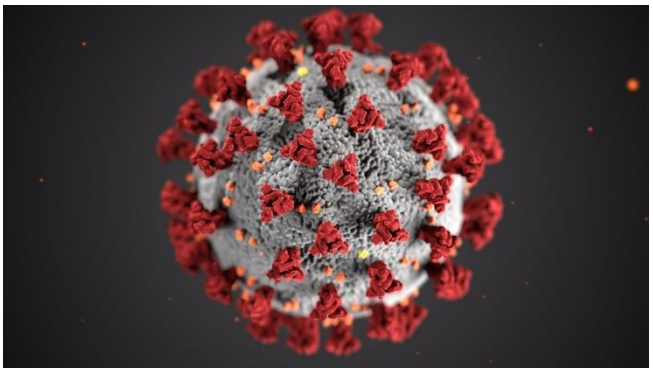
La régionalisation du Recouvrement étant passée, un équilibre précaire a été trouvé…il faut donc maintenant consolider le réseau, notamment de proximité, au lieu de « s'embarquer » dans une fusion supplémentaire !

L'Acoss doit refuser ce projet, un refus pour construire et non pas pour déstabiliser !**Le SNFOCOS sera, ici comme dans toute autre circonstance, au côté de nos collègues Agents de direction !**

A L'INITIATIVE DU SNFOCOS, 3 SYNDICATS D'AGENTS DE DIRECTION SUR 4 SE PRONONCENT POUR QUE LES DIRECTEURS ET AGENTS COMPTABLES NE SOIENT PAS EXCLUS DES PRIMES COVID : POURQUOI ?

Contrairement au satisfecit que le SNPDOS CFDT vient de publier un peu hâtivement sans doute, une information dérangeante pour les agents de direction persiste dans le dispositif de prime en cours de conception par nos caisses nationales

La CNAM a informé les directeurs du réseau Maladie qu'une prime serait attribuée dans chaque branche de la Sécurité Sociale, pour marquer l'implication des agents présents au service des assurés pendant la crise sanitaire.



Les conditions d'attribution de cette prime ne sont pas encore définies localement si ce n'est qu'elle aurait 2 niveaux en fonction du degré d'implication des agents. Les UGECAM obéiront à un régime particulier lié à leur champ d'activité.

Soit, il faudra donc attendre pour connaitre le cadrage exact pour nos organismes d'assurance maladie, mais une chose est certaine et annoncée : directeur et agents comptables en sont exclus. Est-ce par rapport au statut de cadre dirigeant ? Il semble que non puisque ce sont spécifiquement ces deux fonctions qui sont mentionnées.

Certes, nous diront les caisses nationales, l'Etat fait pareil pour ses fonctionnaires, mais fondamentalement, tous les agents de direction, quel que soit leur statut ou leurs fonctions, ont été sur le pont, souvent sur site, aux côtés de leurs agents, pour rassurer, organiser, soutenir et faire en sorte que le service soit maintenu pour nos assurés, PS, employeurs et établissement de santé, en toute sécurité pour nos agents.

Face à la crise sanitaire, nous avons su donner le cap et animer nos « brigades ».

Comme pour tous nos agents, oui, c'était notre travail, puisque nous sommes membres d'un service public et nous l'assumons pleinement, y compris dans tous les postes d'agents de direction : sous-directeur, directeur adjoint, directeur comptable et financier et directeur.

Mais si oui, « nous avons été à la hauteur » comme le déclare M Revel, alors cette différentiation de traitement est très mal venue sur le principe et sur sa justification annoncée.

Nous ne sommes pas des fonctionnaires nous semble-t-il, et l'oxygène existe surement en dehors de la rue de Ségur ou de Bercy : on peut aussi respirer de notre côté. C'est le rôle de l'UCANSS et des caisses nationales de se positionner sur leur politique employeur.

Le SNFOCOS ne se bat pas pour 200 ou 450€ non attribués aux directeurs et agents comptables, mais pour la reconnaissance d'une politique employeur coordonnée de l'UCANSS de traitement des agents de la sécurité sociale qui ont fait front face à l'épidémie, pour la reconnaissance de la capacité d'un service public de droit privé à gérer son propre personnel, encadré par des conventions collectives spécifiques.

Nous sommes heureux que, suite à notre initiative, la CFTC, et la CGC se soient joints à l'analyse du SNFOCOS sur la gestion de la politique employeur de la Sécurité Sociale, par la Sécurité Sociale, pour l'ensemble des agents de direction.

La CFDT n'a pas souhaité s'y associer et nous le déplorons. **Le SNFOCOS se mobilisera toujours pour maintenir l'unicité des agents de direction, gage d'équité et d'apaisement au sein de nos équipes.**

ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS AGENTS DE DIRECTION (ADD)
À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRÉTATION (CPNI)

Comme vous le savez, du fait de l'actuelle pandémie, les élections des ADD à la Commission permanente nationale d'interprétation (CPNI) a été reportée de mai, à début novembre prochain.

Cette élection, non seulement déterminera la composition de cette CPNI, mais aussi, et c'est très important, servira de base au calcul de la représentativité des organisations syndicales d'ADD, donc leur poids lors des négociations nationales des textes conventionnels spécifiques aux ADD.

Les négociations de ces accords se poursuivront toujours en RPN (Réunion paritaire nationale), et non pas en CPNI, qui sera, elle, chargée d'interpréter éventuellement telle ou telle partie de texte, si elle est saisie, en cas de doute sur sa mise en œuvre dans l'Institution.

Mais si les syndicats composeront toujours librement leur délégation dans ces RPN, leur pourcentage de représentativité découlera du résultat à cette élection à la CPNI.

C'est pourquoi cette élection est importante car elle influera, de fait, sur le contenu des textes signés, les organisations syndicales n'ayant pas obligatoirement ni le même activisme ni les mêmes orientations.

Il faut donc que tous les ADD votent à cette élection qui les concernent au premier chef.

Le SNFOCOS présentera bien sûr une liste, un SNFOCOS actif et élément moteur de tous les textes importants protégeant les ADD, défendant leurs intérêts liés à leur responsabilité importante dans les organismes, et ce depuis la première Convention collective ADD de 1968, à celle récente de 2018.

Exigeant en négociation, le SNFOCOS a, malgré tout, toujours cherché, sans dogmatisme mais avec pragmatisme, le compromis avec l'employeur en essayant d'entraîner les autres organisations syndicales dans des consensus dynamiques…c'est ainsi que le SNFOCOS a su faire changer l'employeur de position sur quelques sujets majeurs dans le récent projet de Convention en 2018, ce qui a permis sa signature.

Il en a été de même en 2005 quand il a fallu « arracher » une classification, et un système de progressions salariale, part pérenne et part variable, sur lesquelles les ADD ne voudraient surtout pas revenir aujourd'hui, sauf bien sûr à améliorer leur dispositif.

Car, intégrant les nouvelles organisations et les nouvelles technologies, le SNFOCOS sait adapter également sa réflexion en proposant régulièrement une actualisation de nos textes aux nouvelles demandes qui se font jour, de façon qu'aucun ADD ne doit se sentir, du point de vue conventionnel, sur la touche, et que tous les ADD se « sentent bien » dans nos dispositifs conventionnels.

Défenseur de le Sécurité sociale, comme la confédération Force Ouvrière dès ses origines, le SNFOCOS doit garder une place essentielle dans les négociations, et même l'accroître, de façon à continuer à protéger les ADD et à faire avancer les textes toujours dans le sens des intérêts des ADD.

Vous trouverez joint ci-dessous, le nouveau calendrier de cette élection, nous vous invitons également à consulter les articles récents dans les lettres de la Michodière spéciales ADD, en ligne sur notre site internet.

Le SNFOCOS se tient à votre disposition pour vous aider, du point de vue de l'élaboration des textes futurs ou de leur interprétation, dans votre, dans notre, métier d'Agent de direction !

PLANNING PRÉVISIONNEL (En gras : jalons définis dans le décret du 2 décembre 2019)

Dates	Dates de réalisations / prévisionnelles	Actions	Acteurs
	24/06	Envoi aux directeurs d'OSS de la lettre circulaire et ses annexes (procédure, structure du fichier électeurs)	Ucanss
	01/09	Élaboration des listes des électeurs par les directeurs locaux et transmission à l'Ucanss	Directeurs OSS Ucanss
		Ouverture des déclarations de candidature à l'Ucanss	Organisations syndicales
Au + tard J-40 avant la date du scrutin	Au plus tard le 23 septembre 2020	Liste des candidats envoyée par les OS au directeur de l'Ucanss (courrier / mail avec AR)	Organisations syndicales
	Au plus tard le 28 septembre 2020	Transmission des listes des électeurs à l'Ucanss	Ucanss Directeurs OSS
Au + tard J-4 avant la date du scrutin	Au plus tard le 29 octobre 2020	Affichage des listes candidats et électeurs sur le portail de l'Ucanss (accès sécurisé) + copie autorité compétente de l'état Art. R.123-1	Ucanss
	29/10	Scellement de la plateforme de votes Envoi de la procédure de vote et des identifiants de connexion aux électeurs	Prestataire Ucanss Huissier ADD
Jour J : Date du scrutin	02/11	Date d'ouverture de vote	Ucanss Electeurs
	04/11	1er rappel pour voter	Ucanss Electeurs
	06/11/2020, 17h	Date de clôture de vote 2ème rappel (le matin) pour voter	Ucanss Electeurs
Jour J	09/11/2020	Proclamation des résultats Transmission au directeur de l'Ucanss	Commission de recensement des votes Huissier
J+1 (24h)	10/11/2020	Publication des résultats sur un site internet à accès sécurisé (portail Ucanss espace Directeurs et agents de direction) Affichage dans les locaux des organismes nationaux et locaux	Ucanss Organismes locaux et nationaux
J à J+15 max date proclamation des résultats	Au plus tard le 24 novembre 2020	Exemplaire du PV à adresser à l'autorité compétente de l'état Art. R. 123-1 ainsi qu'au prestataire agissant pour le compte du ministre du travail mentionné à l'article R 2314-22 du code du travail chargé de centraliser les résultats des élections professionnelles	Commission de recensement des vote Ucanss

L'AMÉLIORATION DE LA RÉMUNÉRATION EN CAS DE MOBILITÉ DES AGENTS DE DIRECTION : UNE NÉCESSITÉ !

Aujourd'hui, dans nos textes conventionnels, plusieurs dispositifs, très positifs, accompagnent la mobilité des Agents de Direction (ADD).

Pour l'essentiel, ils interviennent dans quatre domaines :

- l'attribution de primes de mobilité en cas de changement d'organisme.
- l'aide matérielle par la prise en charge de frais, de double résidence ou de transport, d'installation dans une nouvelle commune.
- le soutien au conjoint dans sa recherche d'emploi, notamment pour les conjoints salarié(e)s de l'Institution.

Ces trois sujets, issus du protocole de Juillet 2005, ont été améliorés dans la convention de septembre 2018 que le SNFOCOS a négociée et signée (rappelons que seule la CFDT n'a pas signé cette convention).

Un quatrième dispositif, non encore rediscuté, mérite cependant toute notre attention.

Il s'agit du maintien de la rémunération lors d'une mobilité vers un poste affecté d'un coefficient de base égal ou inférieur, alors que lors d'une prise de fonction sur un poste au coefficient supérieur, il est garanti une augmentation d'au moins 5% de la rémunération globale, coefficient de base et part d'évolution salariale cumulés.

La logique voulait que, au moment de la négociation du protocole de 2005, on ne déconnecte pas trop, vers le haut, la rémunération, de la catégorie de la Caisse où l'on prend ses fonctions.

Par ailleurs, ce maintien minimal de rémunération était positif, car auparavant, aucun texte n'assurait à un ADD une rémunération au moins égale dans ce type de situation, ce qui, bien entendu, pouvait être, de plus, désincitatif à la mobilité des ADD vers des organismes de catégorie plus modeste.

Il faut bien reconnaitre, de ce point de vue, qu'il faut aller plus loin dans l'accompagnement à la mobilité, et permettre à tous les ADD souhaitant changer d'organisme, et d'évoluer légitimement dans leur carrière, de bénéficier de conditions plus favorables de rémunération.

C'est pourquoi le SNFOCOS propose deux pistes, dans les négociations à venir, visant à améliorer le dispositif de rémunération en cas de mobilité :

1 - La garantie d'une augmentation de rémunération de 5%, coefficient de base et part d'évolution salariale cumulés, en cas de prise de fonction sur un poste affecté d'un coefficient de base inférieur ou égal, comme d'un coefficient supérieur.

Cette garantie peut prendre l'aspect d'une attribution de points pris sur la part d'évolution salariale.

Cette solution serait permise par la suppression de la limite de 25%, du coefficient de base, de la part d'évolution salariale, suppression que nous demandons.

Et ainsi elle ne remettrait pas en cause la relation, qui doit être maintenue, entre le coefficient de base et la catégorie de la Caisse, lien qui n'existerait plus si, par exemple, cette attribution se faisait au travers du maintien du coefficient de base, plus élevé, du poste précédent.

2 - L'attribution potentielle de points d'évolution salariale, après la prise de fonction sur le nouveau poste.

En effet on constate qu'un ADD, faisant pourtant un effort de mobilité, peut ne pas se voir attribuer ces points, le nouvel employeur, ou la Caisse nationale

pour les Directeurs, considérant que l'ADD ne maîtrise pas encore sa nouvelle fonction.

Dès lors, si l'ADD en question a passé préalablement plusieurs années, dans son précédent poste dans sa précédente Caisse, sans points d'évolution salariale, il devra vivre de nouveau plusieurs années sans points pérennes supplémentaires, puisque la pratique veut que ces points soient attribués au minimum tous les trois ans.

C'est pourquoi, pour contrer cette anomalie et ne pas désinciter à la mobilité, nous souhaitons que l'on tienne compte du temps passé dans le précédent organisme pour calculer la période ouvrant la possibilité d'attribution des points… d'ailleurs si l'ADD était resté dans la même Caisse il se serait vu donner ces points.

Et cette nécessaire évolution des textes serait cohérente avec notre volonté de voir attribuer ces points régulièrement tous les trois ans à tous les ADD, contrepartie de la suppression de la limite des 25%, suppression bénéficiant légitimement aux ADD au plafond mais en nombre très restreint cependant (voir la précédente Lettre de La Michodière spéciale ADD).

Pour le SNFOCOS, les textes ne sont jamais figés.

Même si ces derniers ont amené des avantages certains, dans un contexte donné, le recul permis par le temps doit cependant nous inciter à procéder à des toilettages, car nous défendons les intérêts des ADD, toujours dans le sens de l'amélioration des dispositifs au bénéfice de tous les ADD.

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 congé 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'automaticité qui sécuriserait l'attribution régulière de ces points à l'ensemble des ADD.

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

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 !

DEVENIR DES CARSAT : RIEN N'EST CLAIR, MAIS LA RÉFORME DES RETRAITES POUSSE À LEUR INACCEPTABLE ÉCLATEMENT !

Le 26 février, l'intersyndicale des syndicats représentatifs d'Agents de Direction, SNFOCOS-CFDT-CGC-CFTC, initiée par le SNFOCOS, a rencontrée Renaud Villard, Président du Comex de l'UCANSS, par ailleurs Directeur de la CNAV.

Les différents syndicats sont intervenus pour exprimer leur préoccupation concernant la future activité des agents des CARSAT.

Néanmoins, seul le SNFOCOS a clairement exprimé son exigence de maintien des CARSAT, dans leurs missions actuelles ainsi que dans le Régime général.

Bien sûr notre syndicat n'est pas opposé par principe aux évolutions organisationnelles des Caisses ou des réseaux, évolutions récurrentes dans l'histoire de notre Institution, du moment qu'elles sont motivées par une vraie recherche d'efficience au service des assurés appuyée sur des personnels formés, compétents, reconnus, et respectant la place des partenaires sociaux des Conseils.

Or, si le message des syndicats, dit Mr Villard, concernant le nécessaire maintien de la personnalité juridique des Caisses, a bien été intégré par le parlement, il n'en demeure pas moins que les activités non directement Retraites, comme la prévention des risques professionnels ou le service social régional, n'ont aucune garantie de pérennité au sein des éventuelles futures Caisses de retraite.

Pourtant le SNFOCOS a évoqué les synergies, utiles et devenues au fil du temps incontournables, que le service social a tissées avec les Risques professionnels, en direction de l'Action sociale vieillesse, des Organismes de retraite complémentaire etc… sur des sujets forts comme la prévention de la désinsertion professionnelle, la pénibilité, ou l'accompagnement des personnes fragiles au moment de leur passage à la retraite.

En réponse, Mr Villard a reconnu le réel travail, ainsi que les résultats, fournis dans ces domaines, et même a considéré que l'on pouvait à l'avenir développer encore plus de synergies…mais « pas forcément au même endroit ».

Ainsi donc, même si la réforme en cours de discussion au parlement est floue du point de vue organisationnel, elle pourrait toutefois contenir un « non-dit » concernant le retrait, des Risques professionnels et du Service social, des CARSAT.

Le SNFOCOS souhaite la bienvenue dans les organismes du Régime général à nos nouveaux collègues venus du RSI.

Le SNFOCOS, ses délégués sur le terrain, seront à vos côtés pour vous accompagner dans votre nouvel environnement, notamment la Convention Collective des Agents de Direction que le SNFOCOS a négociée et signée.

Or nous pensons que l'intérêt des personnels, comme des activités en question, donc in fine des assurés, est de poursuivre le déploiement de ces activités au sein du Régime général, et de son réseau, donc des CARSAT.

Car n'oublions pas que même si l'actuel personnel Retraite des CARSAT restait sous convention collective UCANSS, et même si les nouvelles Caisses Retraite étaient des organismes de Sécurité sociale, il n'est absolument pas question, pour l'heure, que ces Caisses soient des Caisses du Régime général, tout au contraire on assisterait à la création d'un nouveau Régime, ajoutant d'ailleurs, avec le maintien de toutes les conventions collectives et statuts de leur personnel en fonction de leur origine professionnelle, une immense complexité: pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué dit la plaisanterie !

D'ailleurs Mr Villard a convenu, pour rassurer si l'on peut dire, qu'on ne verrait pas l'intérêt d'un plan social à l'occasion de cette fusion des

Régimes…puisque, au contraire, il faudra s'appuyer sur les compétences existantes et réelles de tous les agents pour faire face à la charge qu'entraînerait cette complexité, renforcée par le maintien, jusqu'en 2037, des activités de chaque Régime fusionnant!

La CNAV serait donc la colonne vertébrale de ce futur Régime, du fait même qu'elle en a les compétences techniques et les ressources, au moins à maintenir…mais seulement dans les services Retraite.

L'universalisation de la Sécurité sociale, dans toutes les Branches, s'est faite, depuis 1945, essentiellement au travers du Régime général.

Par ailleurs :

▪ Une autonomie juridique laissée aux Caisses, qui garderaient peut-être un Conseil.

▪ Un personnel actuellement sous convention collective UCANSS, qui resterait sous convention UCANSS .

▪ Le recrutement des futurs agents qui se ferait sous convention UCANSS.

▪ Une Branche Retraite de l'actuel Régime général qui serait le squelette du futur Régime.

Et si, tout simplement, ce futur Régime, ce n'était pas l'actuel Régime général ?… … Sauf à considérer que le but ultime de cette réforme, n'est pas de simplifier, de trouver des synergies, d'instaurer de l'égalité…autant d'éléments contredits par la véritable usine à gaz que les pouvoirs publics s'apprêtent à créer…mais que ce but est tout simplement d'étatiser encore plus la Sécurité sociale, et laisser l'Etat prendre toutes les décisions économiques dans le domaine de la Retraite.

Voilà pourquoi le SNFOCOS, qui s'est pourtant toujours impliqué pour accompagner, sur le plan professionnel, les réformes de progrès, n'est pas favorable à cette réforme, dangereuse pour les personnels, le Régime général, les assurés !

RÉFORME DES RETRAITES – QUELLE GOUVERNANCE COMPTABLE VIABLE POUR STABILISER ET SÉCURISER L'AVENIR ?

Au-delà des débats parlementaires en cours et des concertations entre les partenaires sociaux et le gouvernement, le projet de loi pouvant rayer d'un trait de plume les CARSAT pose **un vrai problème de gestion et de gouvernance** des 316 milliards d'euros que représentent les retraites.

Le compte rendu de la rencontre de l'intersyndicale des agents de direction avec le directeur de cabinet du secrétaire d'Etat chargé des retraites laisse entendre que les établissements locaux seraient bien dotés de la personnalité morale avec un conseil d'administration et un directeur.

C'est une avancée majeure, en attente de concrétisation.

Le directeur comptable et financier n'est pas évoqué, mais même si cela semble aller de soi dans le cas où la retraite serait bien maintenue dans le champ de la Sécurité sociale.

Il faut souligner que son existence est le gage, à travers les processus de certification des comptes et du régime de responsabilité personnelle pécuniaire et financière qui lui est rattaché, de la diffusion dans l'ensemble des organismes locaux – au plus près de la production – d'une culture et d'une animation du contrôle interne fondée sur une analyse des risques, définie au national et complétée au niveau local.

Il est capital pour la réussite du projet de réforme quel qu'il soit, de conserver une gouvernance comptable efficiente comme celle de la Sécurité Sociale

Les CARSAT ont montré leur capacité à assurer un fort taux de contrôle des liquidations de pensions (65 à 70% aujourd'hui). Mais les agents comptables locaux sont aussi en capacité d'insuffler, dans une organisation par processus normée, un travail transverse avec les services de liquidation pour développer les supervisions ordonnateurs, les coordonner avec les contrôles comptables, d'évaluer les risques à chaque étape de production avec les experts techniques, tout en étant à la fois conscients de la qualité du service (délais) et de la qualité financière. Cette plus-value locale sur la production peut difficilement se déployer depuis le niveau national sur des agences déconcentrées.

La présence d'équipes comptables au niveau local garantit également le contrôle de la dépense sur toutes les gestions au quotidien.

Cela conforte également le niveau national chargé de la combinaison et du contrôle des comptes locaux et du contrôle de l'effectivité des mécanismes de contrôle interne, il est conforté dans un rôle de superviseur et d'animateur de sécurités pour l'ensemble du réseau, ce qui serait plus difficilement le cas s'il était embolisé par la production comptable quotidienne.

Les agents comptables locaux ont des obligations de résultats dans la qualité de la gestion financière, obligations dont ils doivent rendre compte devant les conseils qui les ont nommés en plus de devant leur agent comptable national.

Le maintien d'une comptabilité locale – régionale pour les CARSAT – permet de plus, d'avoir une réactivité immédiate sur les incidents qui peuvent émailler les versements aux pensionnés : bugs, fraudes au RIB, procurations, incidents de paiements…

L'existence d'un réseau d'organismes autonomes juridiquement permet en outre, avec un encadrement par la tête de réseau, de développer des innovations, de les tester, puis ensuite de permettre à la caisse nationale de les labelliser et de les étendre. Cette autonomie encadrée, commune à tous les organismes de Sécurité sociale, garantit une grande capacité d'adaptation, une réactivité certaine – le succès de l'intégration du RSI en est la preuve.

La proximité des clients, confrontés à des organismes responsables dont les dirigeants sont identifiés est sans nul doute une cause de cette réactivité.

Ce sont des atouts éprouvés qu'il serait prudent de conserver, surtout face à une longue période de mise en place concrète de la réforme des retraites. La stabilité des organisations locales est un gage de réussite, car elles chercheront des solutions pour être performantes parce qu'elles resteront les responsables directs de la qualité de service devant les pensionnés et les partenaires sociaux du conseil. La stabilité est également importante pour la mobilisation des personnels face à une réforme de cette ampleur.

L'existence de directeurs comptables et financiers dans les organismes locaux est un facilitateur pour un contrôle et une réussite maitrisés face à des modifications règlementaires très complexes impactant des prestations financières qui se calculent sur une vie entière, avec tous les alea que cela comporte.

Personne ne peut plus affirmer aujourd'hui que la Sécurité sociale est mal gérée : ses performances de service sont remarquables dans un contexte réglementaire fluctuant. Ses coûts de gestion sont maitrisés. Et ses comptes sont certifiés par un commissaire aux comptes des plus exigeants, puisqu'il s'agit de la Cour des Comptes.

La certification des comptes des futures instances, fondée sur la responsabilité personnelle des comptables, est à la fois un gage d'efficacité pour le régime et de confiance pour les allocataires du futur régime.

Il est capital pour la réussite du projet de réforme quel qu'il soit, de conserver une gouvernance comptable efficiente comme celle de la Sécurité Sociale.

AGENTS DE DIRECTION – COMPTE RENDU DE LA RENCONTRE DE L'INTERSYNDICALE DES ADD AVEC LE DIRECTEUR DU CABINET DU SECRÉTARIAT D'ÉTAT CHARGÉ DES RETRAITES

Participaient :
Éric CHAUVET pour le SNPDOS CFDT
Alain GAUTRON pour le SNFOCOS
Bertrand PICARD pour le SNPDOSS CFE-CGC
Lionel VERGNES pour le SNADEOS CFTC
Jean Luc IZARD – Directeur du cabinet du Secrétaire d'Etat chargé des retraites – nous a reçus le lundi 10 Février de 11h à 12 h.

Après un tour de table il a toute suite voulu déminer en précisant que rien ne changeait à court terme pour les CARSAT. Il reviendra à la CNRU de travailler à la configuration d'un réseau de la retraite universelle pour 2025-2037. Tout en assurant la gestion des retraites actuelles.

Il précise également que des amendements « écrits et portés par le gouvernement » prévoient le rétablissement de la personnalité morale et juridique des établissements locaux, lesquels amendements « écrasent » aussi toute référence à un renvoi vers des ordonnances pour les articles 49 et 50 ainsi que celle ayant trait à la nomination des directeurs des établissements locaux. (Ne relève pas de la loi à ce stade mais le schéma demeure d'une nomination par le DG de la CNRU).

Il confirme que le rétablissement de la personnalité morale pour les établissements locaux implique qu'ils sont dotés d'un Directeur, d'un Conseil d'Administration (il ne cite pas spontanément le Directeur Comptable et Financier mais cela semble aller de soi). Ces organismes de Sécurité Sociale auront en charge le dialogue social local, une instance de médiation locale (CRA modernisée) et l'action sanitaire et sociale.

A nos questionnements sur l'impact de la réforme sur les personnels il confirme qu'ils ne seront pas affectés dans leur rémunération ni au niveau du contrat de travail. Sur ces aspects un groupe de travail – à constituer – réunira la DSS, le cabinet et les organisations syndicales représentatives des personnels au sein de la branche et des IRC. Nous demandons que chaque délégation puisse avoir en son sein un représentant des ADD. J-L. Izard en prend note favorablement.

Sur le devenir des autres composantes des CARSAT – Services Sociaux et Prévention des risques professionnels – rien n'est tranché et cet aspect sera évoqué avec les DG des deux Caisses Nationales actuellement concernées. Réflexion à avoir sur l'approche de l'individu. En clair le risque pourrait être porté par la Retraite ou par la Maladie…

Monsieur IZARD rappelle que la CNAV constituera « l'épine dorsale du nouveau système » mais ce n'est pas elle qui va absorber les autres compte tenu des effectifs (cf. ARGIC – ARCCO mais aussi la CDC, les GPS, les retraités de l'Etat et les autres caisses (ferroviaire, CARMF, CNRACL…)).

Sur « le schéma futur », on s'oriente sur un modèle inspiré des liens actuels CNAM/CPAM.

La CNRU sera un organisme de Sécurité Sociale et à l'horizon 2025-2037 tous les recrutements devraient se faire sous Conventions Collectives Nationales UCANSS sauf fonctionnaires détachés comme aujourd'hui. Pour Monsieur IZARD il faut éviter de négocier une nouvelle convention collective ce qui permettra aussi de maintenir des passerelles entre les différentes branches de la Sécurité Sociale.

Nous évoquons également les risques d'étatisation, de démantèlement des autres branches Famille et Recouvrement. Notre interlocuteur considère « que diriger une caisse est un métier » et cite la liste d'aptitude et l'EN3S. Sur le recouvrement il admet que le risque existe car cela reste une demande récurrente de la DGFIP à laquelle les Ministères sociaux s'opposent régulièrement considérant que le recouvrement des cotisations sociales doit rester de la compétence des URSSAF.

Pour conclure nous avons eu une écoute attentive de la part d'un interlocuteur, pragmatique, conscient que tout n'est pas réglé et renvoyant – avec une forme d'humilité – au travail à conduire au niveau de la future direction de la CNRU et des réseaux actuels de la retraite de base et complémentaire.

AGENTS DE DIRECTION – NOTE À L'ATTENTION DU SECRÉTARIAT D'ÉTAT EN CHARGE DE LA RÉFORME DES RETRAITES

Conformément à l'engagement pris par le Président de la République, dans le cadre d'un programme visant à ériger une protection sociale dite « du XXIème siècle », le gouvernement a déposé un projet de loi instituant un système universel de retraite.

Sans préjuger des positions politiques et/ou syndicales des parties prenantes, notre organisation syndicale (*représentative dans le champ des 3 conventions collectives régissant les personnels des organismes de Sécurité sociale du régime général*) est attachée à un ensemble de valeurs républicaines et sociales. La défense de la Sécurité sociale et de son architecture actuelle par branches en est un pilier. La défense du personnel des organismes de Sécurité sociale en est un autre.

Force est de constater que le projet gouvernemental emporte des conséquences significatives sur ces piliers, conséquences très mal accueillies par nos adhérents et, plus largement, par le personnel des organismes de Sécurité sociale, jusqu'aux directeurs des caisses et aux administrateurs des conseils. En témoignent les différentes formes de mobilisations initiées localement dans les CARSAT et nationalement, dont l'association des directeurs de CARSAT et l'intersyndicale des agents de direction.

Le Titre 4 du projet de loi vise à instituer « une organisation et une gouvernance unifiées pour responsabiliser tous les acteurs de la retraite ». Ce sont ses dispositions qui sont ici visées.

Pour comprendre l'accueil reçu, il faut avoir à l'esprit divers éléments de contextes, notamment juridiques.
Selon le projet, un futur article L199-3 du code de la Sécurité sociale disposera notamment que :

« II.- Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance, dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi afin d'organiser :
1° La gouvernance interne de la Caisse nationale de retraite universelle, entre son conseil d'administration, son directeur général, son directeur comptable et financier, une assemblée générale des retraites et un conseil citoyen des retraites, ainsi que les conditions de désignation de ces instances ;
2° Son réseau territorial, composé d'établissements ne disposant pas de la personnalité morale ; […] »

Partant, il apparait que le projet prévoit de faire disparaitre les CARSAT, leurs personnalités morales, leurs conseils d'administration et leurs agents de direction, le tout au profit de services déconcentrés. Ces derniers ne seraient plus administrés par un conseil d'administration paritaire et dirigés par une équipe de direction, mais supervisés par des « chefs de service ».

Or, dans le droit positif, l'article L121-1 du code de la sécurité sociale dispose que :
« Sauf dispositions particulières propres à certains régimes et à certains organismes, le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires de l'organisme. »

Cet article est à rapprocher de l'article L122-1 qui « conditionne » la présence d'un directeur (général) et d'un directeur comptable et financier au bénéfice de la personnalité civile ou de l'autonomie financière.

De nombreux députés, notamment de la majorité, ont ainsi pris le soin de déposer des amendements

visant à attribuer la personnalité morale aux établissements.
Cette démarche, si elle devait se concrétiser en étant reprise dans le futur texte, serait un geste apprécié des agents de direction. Toutefois, contrairement à ce que l'exposé des motifs de certains amendements laisse entendre, cette « garantie importante » ne suffit pas pour assurer une gouvernance paritaire à l'échelle locale.

De fait, doter les organismes locaux de la personnalité morale, c'est :

- donner la possibilité à leur Directeur de maitriser le fonctionnement de son « échelon »,
- lui permettre de prendre des décisions budgétaires en matière de GPEC par exemple, de formations ou d'investissement
- conserver les Institutions représentatives du personnel et in fine permettre le dialogue social au niveau local.

En d'autres termes, la personnalité juridique de l'échelon local permet juste d'avoir un directeur « capable », un directeur de « quasi plein exercice ».

Si l'objectif à atteindre est, comme nous l'espérons, de rassurer le personnel et les organisations syndicales, il convient d'aller plus loin et de reprendre les dispositions des actuels articles L215-2 et suivant du Code de la Sécurité sociale en ce qu'elles consacrent la gouvernance paritaire. Il s'agirait d'indiquer notamment que : « Chaque [établissement local composant le réseau territorial de la CNRU] est administré par un conseil d'administration paritaire […] ».

En tout état de cause, il ne faut pas oublier les termes de l'actuel article L215-1 dudit code qui délimite le périmètre fonctionnel des CARSAT, cependant qu'il renvoie à un décret la fixation du ressort territorial des CARSAT.

Or, tant que l'article 49 du projet de loi (et plus précisément les alinéas 18 à 25) perdure, l'inquiétude reste de mise au sein des effectifs de la Branche Vieillesse.

En effet, ces alinéas prévoient que le Gouvernement « légiférera » par ordonnance dans les 6 mois de la promulgation de la loi pour tout ce qui concerne l'organisation de la Caisse nationale de retraite universelle, les compétences de ses instances, le fonctionnement du réseau territorial (actuellement les CARSAT), notamment les règles régissant le personnel et ses modalités de financement.

Il conviendrait donc de s'assurer que l'ordonnance, que prendra le Gouvernement afin notamment d'organiser le réseau territorial et ses conditions de fonctionnement, reprendra les termes actuels, à peine de subir :

- un nouveau maillage territorial source de mobilités géographiques forcées pour les personnels, ce qui a été évité jusqu'à présent lors des évolutions majeures ayant impacté le personnel du régime général. A titre d'exemple, les conséquences de la réforme dite « Justice du XXIème siècle », comme celles de la disparition du Régime Social des Indépendants (RSI) ont bénéficié de garanties fortes au bénéfice des salariés concernés (pas de licenciement, ni de mobilité géographique forcée) ;
- une éviction du bénéfice des dispositions conventionnelles propres aux personnels des organismes de Sécurité sociale. Les salariés des institutions de retraites complémentaires bénéficient de dispositions conventionnelles spécifiques et rien n'est indiqué pour l'instant quant à la convention collective de rattachement du personnel en charge de la retraite universelle : rattachement de l'ensemble des salariés aux conventions collectives régissant les personnels des organismes de Sécurité sociale (comme ce fut le cas lors du transfert du personnel issu du RSI) ? Maintien des conventions existantes (comme c'est le cas au sein des Agences régionales de Santé) ? Négociation d'une nouvelle convention collective propre au personnel en charge de la retraite universelle (ce qui irait à rebours de la politique de regroupement des branches) ?
- un éloignement de l'accès au service public pour les usagers (à rebours des grandes déclarations sur le rapprochement dudit service public).

Il serait dès lors opportun que le Secrétaire d'Etat en charge des retraites sensibilise, si ce n'est le Gouvernement, du moins les ministres en charge du dossier des retraites à ces problématiques pour soutenir les amendements et faire évoluer le projet de loi.

COMPTE RENDU DE LA RENCONTRE DE L'INTERSYNDICALE DES AGENTS DE DIRECTION AVEC LE DIRECTEUR DU CABINET DU SECRÉTAIRE D'ÉTAT CHARGÉ DES RETRAITES

Participaient :
Éric CHAUVET pour le SNPDOS CFDT
Alain GAUTRON pour le SNFOCOS
Bertrand PICARD pour le SNPDOSS CFE-CGC
Lionel VERGNES pour le SNADEOS CFTC

Jean Luc IZARD – Directeur du cabinet du Secrétaire d'Etat chargé des retraites – nous a reçus le lundi 10 Février de 11h à 12 h.

Après un tour de table il a toute suite voulu déminer en précisant que rien ne changeait à court terme pour les CARSAT. Il reviendra à la CNRU de travailler à la configuration d'un réseau de la retraite universelle pour 2025-2037. Tout en assurant la gestion des retraites actuelles.

Il précise également que des amendements « écrits et portés par le gouvernement » prévoient le rétablissement de la personnalité morale et juridique des établissements locaux, lesquels amendements « écrasent » aussi toute référence à un renvoi vers des ordonnances pour les articles 49 et 50 ainsi que celle ayant trait à la nomination des directeurs des établissements locaux. (Ne relève pas de la loi à ce stade mais le schéma demeure d'une nomination par le DG de la CNRU).

Il confirme que le rétablissement de la personnalité morale pour les établissements locaux implique qu'ils sont dotés d'un Directeur, d'un Conseil d'Administration (il ne cite pas spontanément le Directeur Comptable et Financier mais cela semble aller de soi). Ces organismes de Sécurité Sociale auront en charge le dialogue social local, une instance de médiation locale (CRA modernisée) et l'action sanitaire et sociale.

A nos questionnements sur l'impact de la réforme sur les personnels il confirme qu'ils ne seront pas affectés dans leur rémunération ni au niveau du contrat de travail. Sur ces aspects un groupe de travail - à constituer - réunira la DSS, le cabinet et les organisations syndicales représentatives des personnels au sein de la branche et des IRC. Nous demandons que chaque délégation puisse avoir en son sein un représentant des ADD. J-L. Izard en prend note favorablement.

Sur le devenir des autres composantes des CARSAT - Services Sociaux et Prévention des risques professionnels - rien n'est tranché et cet aspect sera évoqué avec les DG des deux Caisses Nationales actuellement concernées.

Réflexion à avoir sur l'approche de l'individu. En clair le risque pourrait être porté par la Retraite ou par la Maladie…

Monsieur IZARD rappelle que la CNAV constituera « l'épine dorsale du nouveau système » mais ce n'est pas elle qui va absorber les autres compte tenu des effectifs (cf. ARGIC – ARCCO mais aussi la CDC, les GPS, les retraités de l'Etat et les autres caisses (ferroviaire, CARMF, CNRACL…)).

Sur « le schéma futur », on s'oriente sur un modèle inspiré des liens actuels CNAM/CPAM.

La CNRU sera un organisme de Sécurité Sociale et à l'horizon 2025-2037 tous les recrutements devraient se faire sous Conventions Collectives Nationales UCANSS sauf fonctionnaires détachés comme aujourd'hui. Pour Monsieur IZARD il faut éviter de négocier une nouvelle convention collective ce qui permettra aussi de maintenir des passerelles entre les différentes branches de la Sécurité Sociale.

Nous évoquons également les risques d'étatisation, de démantèlement des autres branches Famille et Recouvrement. Notre interlocuteur considère « que diriger une caisse est un métier » et cite la liste d'aptitude et l'EN3S. Sur le recouvrement il admet que le risque existe car cela reste une demande récurrente de la DGFIP à laquelle les Ministères sociaux s'opposent régulièrement considérant que le recouvrement des cotisations sociales doit rester de la compétence des URSSAF.

Pour conclure nous avons eu une écoute attentive de la part d'un interlocuteur, pragmatique, conscient que tout n'est pas réglé et renvoyant - avec une forme d'humilité - au travail à conduire au niveau de la future direction de la CNRU et des réseaux actuels de la retraite de base et complémentaire.

QUELLE ORGANISATION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR LE XXIÈME SIECLE ?

POINT SUR NOS ACTIONS

L'intersyndicale des agents de direction a été reçue le lundi 10 février par Jean-Luc IZARD, le Directeur du cabinet du Secrétaire d'Etat en charge de la réforme des retraites.

Un compte rendu sera diffusé par l'intersyndicale dans les prochains jours.

A noter que, le SNFOCOS a produit une note d'analyse présentant de manière synthétique les enjeux de la réforme. Transmise à Jean-Luc IZARD, nous vous proposons d'en prendre connaissance ci-après pour mieux apprécier les efforts du SNFOCOS.

DÉFENDRE LA SÉCURITE SOCIALE DE 1945, C'EST DÉFENDRE NOS EMPLOIS ET NOS CONVENTIONS COLLECTIVES !

NOTE À L'ATTENTION DU SECRÉTARIAT D'ÉTAT EN CHARGE DE LA RÉFORME DES RETRAITES

LES ENJEUX DE LA RÉFORME : LE PRISME DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Conformément à l'engagement pris par le Président de la République, dans le cadre d'un programme visant à ériger une protection sociale dite « du XXIème siècle », le gouvernement a déposé un projet de loi instituant un système universel de retraite.

Sans préjuger des positions politiques et/ou syndicales des parties prenantes, notre organisation syndicale (représentative dans le champ des 3 conventions collectives régissant les personnels des organismes de Sécurité sociale du régime général) est attachée à un ensemble de valeurs républicaines et sociales. La défense de la Sécurité sociale et de son architecture actuelle par branches en est un pilier. La défense du personnel des organismes de Sécurité sociale en est un autre.

Force est de constater que le projet gouvernemental emporte des conséquences significatives sur ces piliers, conséquences très mal accueillies par nos adhérents et, plus largement, par le personnel des organismes de Sécurité sociale, jusqu'aux directeurs des caisses et aux administrateurs des conseils. En témoignent les différentes formes de mobilisations initiées localement dans les CARSAT et nationalement, dont l'association des directeurs de CARSAT et l'intersyndicale des agents de direction.

Le Titre 4 du projet de loi vise à instituer « une organisation et une gouvernance unifiées pour responsabiliser tous les acteurs de la retraite ». Ce sont ses dispositions qui sont ici visées.

Pour comprendre l'accueil reçu, il faut avoir à l'esprit divers éléments de contextes, notamment juridiques.

Selon le projet, un futur article L199-3 du code de la Sécurité sociale disposera notamment que :
« II.- Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance, dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi,

toute mesure relevant du domaine de la loi afin d'organiser :

1° La gouvernance interne de la Caisse nationale de retraite universelle, entre son conseil d'administration, son directeur général, son directeur comptable et financier, une assemblée générale des retraites et un conseil citoyen des retraites, ainsi que les conditions de désignation de ces instances ;
2° Son réseau territorial, composé d'établissements ne disposant pas de la personnalité morale ; […] »

Partant, il apparait que le projet prévoit de faire disparaitre les CARSAT, leurs personnalités morales, leurs conseils d'administration et leurs agents de direction, le tout au profit de services déconcentrés. Ces derniers ne seraient plus administrés par un conseil d'administration paritaire et dirigés par une équipe de direction, mais supervisés par des « chefs de service ».

Or, dans le droit positif, l'article L121-1 du code de la sécurité sociale dispose que :
« Sauf dispositions particulières propres à certains régimes et à certains organismes, le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires de l'organisme. »

Cet article est à rapprocher de l'article L122-1 qui « conditionne » la présence d'un directeur (général) et d'un directeur comptable et financier au bénéfice de la personnalité civile ou de l'autonomie financière.

De nombreux députés, notamment de la majorité, ont ainsi pris le soin de déposer des amendements visant à attribuer la personnalité morale aux établissements.

Cette démarche, si elle devait se concrétiser en étant reprise dans le futur texte, serait un geste apprécié des agents de direction. Toutefois, contrairement à ce que l'exposé des motifs de certains amendements laisse entendre, cette « garantie importante » ne suffit pas pour assurer une gouvernance paritaire à l'échelle locale.

De fait, doter les organismes locaux de la personnalité morale, c'est :

- donner la possibilité à leur Directeur de maitriser le fonctionnement de son « échelon »,
  lui permettre de prendre des décisions budgétaires en matière de GPEC par exemple, de formations ou d'investissement
- conserver les Institutions représentatives du personnel et in fine permettre le dialogue social au niveau local.

En d'autres termes, la personnalité juridique de l'échelon local permet juste d'avoir un directeur « capable », un directeur de « quasi plein exercice ».

Si l'objectif à atteindre est, comme nous l'espérons, de rassurer le personnel et les organisations syndicales, il convient d'aller plus loin et de reprendre les dispositions des actuels articles L215-2 et suivant du Code de la Sécurité sociale en ce qu'elles consacrent la gouvernance paritaire. Il s'agirait d'indiquer notamment que : « Chaque [établissement local composant le réseau territorial de la CNRU] est administré par un conseil d'administration paritaire […] ».

En tout état de cause, il ne faut pas oublier les termes de l'actuel article L215-1 dudit code qui délimite le périmètre fonctionnel des CARSAT, cependant qu'il renvoie à un décret la fixation du ressort territorial des CARSAT.

Or, tant que l'article 49 du projet de loi (et plus précisément les alinéas 18 à 25) perdure, l'inquiétude reste de mise au sein des effectifs de la Branche Vieillesse.
En effet, ces alinéas prévoient que le Gouvernement « légiférera » par ordonnance dans les 6 mois de la promulgation de la loi pour tout ce qui concerne l'organisation de la Caisse nationale de retraite universelle, les compétences de ses instances, le fonctionnement du réseau territorial (actuellement les CARSAT), notamment les règles régissant le personnel et ses modalités de financement.

Il conviendrait donc de s'assurer que l'ordonnance, que prendra le Gouvernement afin notamment d'organiser le réseau territorial et ses conditions de fonctionnement, reprendra les termes actuels, à peine de subir :
un nouveau maillage territorial source de mobilités géographiques forcées pour les personnels, ce qui a

été évité jusqu'à présent lors des évolutions majeures ayant impacté le personnel du régime général. A titre d'exemple, les conséquences de la réforme dite « Justice du XXIème siècle », comme celles de la disparition du Régime Social des Indépendants (RSI) ont bénéficié de garanties fortes au bénéfice des salariés concernés (pas de licenciement, ni de mobilité géographique forcée) ;

- une éviction du bénéfice des dispositions conventionnelles propres aux personnels des organismes de Sécurité sociale. Les salariés des institutions de retraites complémentaires bénéficient de dispositions conventionnelles spécifiques et rien n'est indiqué pour l'instant quant à la convention collective de rattachement du personnel en charge de la retraite universelle : rattachement de l'ensemble des salariés aux conventions collectives régissant les personnels des organismes de Sécurité sociale (comme ce fut le cas lors du transfert du personnel issu du RSI) ? Maintien des conventions existantes (comme c'est le cas au sein des Agences régionales de Santé) ? Négociation d'une nouvelle convention collective propre au personnel en charge de la retraite universelle (ce qui irait à rebours de la politique de regroupement des branches) ?

- un éloignement de l'accès au service public pour les usagers (à rebours des grandes déclarations sur le rapprochement dudit service public).

Il serait dès lors opportun que le Secrétaire d'Etat en charge des retraites sensibilise, si ce n'est le Gouvernement, du moins les ministres en charge du dossier des retraites à ces problématiques pour soutenir les amendements et faire évoluer le projet de loi.

GOUVERNANCE DU SYSTÈME DE RETRAITE UNIVERSELLE : L'INSUFFISANT ET HYPOTHÉTIQUE « RÉTABLISSEMENT » DE LA PERSONNALITÉ MORALE DES ÉTABLISSEMENTS ?

Depuis la parution de la loi devant instituer un système universel de retraite, le SNFOCOS alerte sur les termes contenus au Titre 4. Celui-ci condamne la branche retraites et prévoit que les établissements locaux seraient dépourvus de la personnalité morale.

Peut-être « prévoyait » car plusieurs amendements proposent désormais d'insérer une disposition attribuant la personnalité morale aux futurs organismes locaux, ces établissements au statut indéfini (organisme privé chargée d'une mission de service public ? établissement public local ?) qui composeraient le réseau territorial de la Caisse Nationale de Retraite universelle (CNRU). Selon les termes de l'exposé des motifs d'un amendement : « Cette garantie est importante, car elle permet d'assurer une gouvernance paritaire à l'échelle locale ».

Certains se félicitent déjà et estiment que ce rétablissement (qui n'est encore qu'une hypothèse) sauvera les conseils d'administration et la gouvernance paritaire à l'échelon local. C'est une analyse insatisfaisante !

Sauver la branche retraite et les CARSAT nécessitera de faire front durant plus d'une bataille !

En effet, à ce stade, il est bien trop tôt pour se rassurer, tant du point de vue du personnel que du point de vue des organisations syndicales ou des usagers.

Doter les organismes locaux de la personnalité morale, c'est :

- donner la possibilité à leur Directeur de maitriser le fonctionnement de son « échelon »,
- lui permettre de prendre des décisions budgétaires en matière de GPEC par exemple, de formations ou d'investissement
- conserver les Institutions représentatives du personnel et in fine permettre le dialogue social au niveau local.

En d'autres termes, la personnalité juridique de l'échelon local permet juste d'avoir un directeur « capable », un directeur de plein exercice diront certains optimistes...insuffisant pour être satisfait et sortir les feux d'artifice pour l'instant !

Il convient de rappeler l'édifice juridique actuel pour s'en convaincre.

L'article L121-1 du code de la sécurité sociale dispose que : « Sauf dispositions particulières propres à certains régimes et à certains organismes, le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires de l'organisme. »

Cet article est à rapprocher de l'article L122-1 qui « conditionne » la présence d'un directeur (général) et d'un directeur comptable et financier au bénéfice de la personnalité civile ou de l'autonomie financière.

Dès lors, le rétablissement de la seule personnalité morale ne suffira qu'à garantir aux agents de direction une forme de pérennité de leurs postes. Pour autant, à « droit constant » (c'est-à-dire si ces amendements sont validés et que les dispositions actuelles relatives aux CARSAT sont juste amendées et non abrogées...ce qui semble peu probable à ce stade), le directeur aura toujours besoin d'un conseil pour agir en justice sur certaines matières.

Pour le SNFOCOS, le « rétablissement » de la personnalité morale serait effectivement une bonne chose mais il doit nécessairement s'accompagner du « rétablissement » des conseils d'administration.

Ce sont donc les dispositions des actuels articles L215-2 et suivant qu'il faudrait sauvegarder en ce qu'elles consacrent la gouvernance paritaire. Il

s'agirait d'y indiquer notamment que : « Chaque [établissement local composant le réseau territorial de la CNRU] est administré par un conseil d'administration paritaire […] ».

En tout état de cause, il ne faut pas oublier les termes de l'actuel article L215-1 dudit code qui délimite le périmètre fonctionnel des CARSAT, cependant qu'il renvoie à un décret la fixation du ressort territorial des CARSAT.

Or, tant que l'article 49 du projet de loi (et plus précisément les alinéas 18 à 25) perdure, l'inquiétude reste de mise.

En effet, ces alinéas prévoient que le Gouvernement « légiférera » par ordonnance dans les 6 mois de la promulgation de la loi pour tout ce qui concerne l'organisation de la Caisse nationale de retraite universelle, les compétences de ses instances, le fonctionnement du réseau territorial (actuellement les CARSAT), notamment les règles régissant le personnel et ses modalités de financement.

Pour celles et ceux qui penseraient encore ne pas être concernés dans les CARSAT, c'est bien l'ensemble des salariés des CARSAT qui est impacté, Agents de directions, cadres et employés, aussi bien dans les services retraites que les services risques professionnels ou les services sociaux !

Il conviendrait donc de s'assurer que l'ordonnance, que prendra le Gouvernement afin notamment d'organiser le réseau territorial et ses conditions de fonctionnement, reprendra les termes actuels, à peine de subir :

- un nouveau maillage territorial source de mobilités géographiques forcées pour les personnels,

- une éviction du bénéfice des dispositions conventionnelles propres aux personnels des organismes de Sécurité sociale (les salariés des institutions de retraites complémentaires bénéficient de dispositions conventionnelles spécifiques et rien n'est indiqué pour l'instant quant à la convention collective de rattachement du personnel en charge de la retraite universelle),
- un éloignement de l'accès au service public pour les usagers (à rebours des grandes déclarations sur le rapprochement dudit service public).

Sauver la branche retraite et les CARSAT nécessitera de faire front durant plus d'une bataille !

DÉCLARATION DE L'INTERSYNDICALE DES AGENTS DE DIRECTION SUR LES CONSÉQUENCES DE LA RÉFORME DES RETRAITES SUR LE RÉGIME GÉNÉRAL ET SON PERSONNEL

Les organisations syndicales représentatives des agents de direction des organismes du régime général ont pris connaissance du projet de loi instituant un système universel de retraite.

Elles constatent que ledit projet de loi consacre son Titre 4 à décrire « UNE ORGANISATION ET UNE GOUVERNANCE UNIFIEES POUR RESPONSABILISER TOUS LES ACTEURS DE LA RETRAITE ».

Ce projet prévoit expressément la fusion au niveau national de la CNAV et de la fédération AGIRC-ARRCO pour créer une Caisse Nationale de Retraite Universelle (CNRU).

Au niveau local, il prévoit la création d'un réseau unique d'établissements locaux reprenant le personnel des CARSAT et des Institutions de Retraites complémentaires (IRC), mais dépourvus de la personnalité morale.

Ainsi, est actée la disparition de la branche retraite dans son ensemble, de la CNAV aux CARSAT, marquant l'étatisation de la Sécurité sociale.

Les organisations syndicales représentatives des agents de direction des organismes du régime général rappellent leur attachement à l'organisation actuelle de la Sécurité sociale, une organisation dans laquelle la branche retraite doit demeurer, avec des organismes dirigés par des agents de direction de plein exercice et administrés par des conseils d'administration paritaires. Plus qu'une pierre, la branche retraite constitue un liant dans l'édifice de la protection sociale.

Les organisations syndicales considèrent unanimement que ce projet est socialement et syndicalement inacceptable. La construction d'une protection sociale du XXIe siècle ne doit pas se faire au détriment du personnel de la Sécurité sociale ni des usagers.

Nous appelons les agents de direction des organismes de Sécurité sociale à se mobiliser à travers 3 actions :
Le boycott des réunions organisées par les caisses nationales,
Le boycott des remontées d'informations et des statistiques vers le niveau national,

La signature de la pétition intersyndicale exigeant le retrait du Titre 4 du projet de loi, et plus précisément les dispositions inscrites aux actuels articles 49 et 50.

Nous réclamons des entretiens au plus tôt avec :
Le Président du COMEX de l'UCANSS
La Directrice de la Sécurité sociale.

Paris, le 28 janvier 2020

CARSAT EN DANGER :

LES AGENTS DE DIRECTION (ADD) EN PREMIERE LIGNE, MOBILISONS-NOUS !

Le projet de loi portant sur la réforme de la retraite est connu... même si les très fortes critiques du Conseil d'Etat augurent de futures évolutions du texte, aujourd'hui largement insuffisant sur les projections financières notamment.

Il n'en demeure pas moins que la partie concernant l'organisation de la future " Branche Retraite " n'est pas, pour le moment, remise en cause par cette haute juridiction.

Ce projet prévoit une fusion entre la CNAV, la Fédération Agirc-Arrco, les autres régimes, ainsi que la suppression de la personnalité morale des CARSAT qui deviendraient des échelons locaux de la Caisse Nationale de Retraite Universelle (CNRU).

Alors même que l'on peut légitimement se demander en quoi la gestion de ce Régime unique devrait passer par ces fusion et suppression, au lieu d'une intégration, comme par exemple celle du RSI dans le Régime général, cette refonte organisationnelle peut avoir de lourdes conséquences sur l'exercice professionnel des ADD.

Tout d'abord les CARSAT pourraient perdre des pans importants de leur activité : la prévention des Risques professionnels ainsi que la gestion du Service social spécialisé de l'Assurance maladie.

En effet les CARSAT, en tant qu'échelon déconcentré, et sans Conseil d'administration, de la CNRU, déclineraient les missions de cette dernière, à savoir liquider les pensions et développer une Action sociale.

De ce fait, le lien avec les CPAM et l'Assurance maladie n'existerait plus (suppression des CA)... d'ailleurs, dans le projet de loi, il est avancé que le devenir de l'organisation de la gestion des Risques professionnels sera soumis à réflexion (une étatisation de fait, cf le rapport Lecoq ?) et pour ce qui concerne le Service social, qui travaille actuellement en partie, environ 25%, pour la Branche Retraite, on peut imaginer aisément, qu'il pourrait être affecté aux CPAM, qui l'hébergent déjà, pour les 75% principaux.

En outre, par transfert des contrats de travail des personnels à la CNRU, on peut là aussi facilement supputer que cette future Caisse nationale pourra aisément redistribuer les missions, pouvant aller à la baisse en termes de responsabilités, ainsi que leur lieu d'exercice, des ADD en priorité (cf toutes les opérations de mutualisation, de fusion ou d'intégration que notre Institution a connu, par exemple des Urssaf ou du RSI).

Alors même que la Cour des comptes considère que, dans le Régime général il y a trop d'ADD (et encore c'était avant l'intégration de nos collègues du RSI !) on peut craindre également que ces restructurations pousseront à la diminution du nombre d'ADD, déjà effective dans les Caisses locales.

Cette disparition des CARSAT, de leur structure, correspond en réalité à une étatisation de la Sécurité sociale, rampante depuis plusieurs années.

Demain ou après-demain, à qui le tour ? Quelle branche ?

Quel devenir pour les ADD ?

Un des grands intérêts de la fonction d'ADD est de pouvoir s'exercer dans des organismes dont la personnalité juridique garantit une certaine autonomie, un certain pouvoir d'initiative, même s'il se restreint, un attachement à ces organismes par un contrat de travail.

Le SNFOCOS est un syndicat qui a l'habitude de négocier, de défendre les intérêts des personnels, de signer des accords positifs pour les ADD, accords dont chaque jour les ADD peuvent percevoir les avantages qu'ils induisent.

Mais si la CNRU se met en place, telle que prévue, c'est le métier même d'ADD qui serait sans nul doute atteint.

C'est pourquoi le SNFOCOS, par-delà sa condamnation ferme du fond de cette réforme, du régime universel, étatisé, à points, se mobilise et soutient toutes les initiatives, dont celles de l'intersyndicale ADD, intersyndicale qu'il a souhaitée !

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.

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 - régalienne 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.

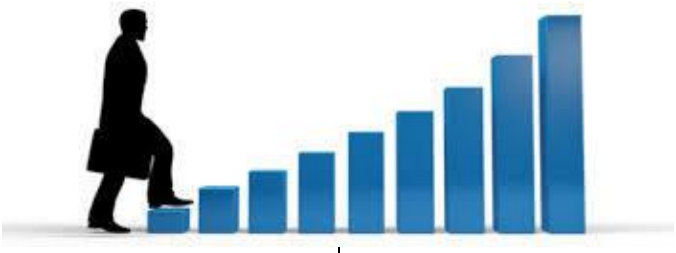
Agents de direction, comme nos collègues, et de surcroît cadres dirigeants de plein droit compte tenu de notre responsabilité spécifique.

De ce fait : exige-t-on d'un directeur adjoint de savoir liquider une indemnité journalière ? Alors qu'il parait 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'arrêté 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 taches 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, revérifier 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.

QUELLE ORGANISATION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR LE XXIÈME SIECLE ?

NOTRE INSTITUTION BRÛLE … ET NOUS REGARDONS AILLEURS !

En novembre dernier, nous avions diffusé une réflexion sur l'avenir de l'organisation de la Sécurité sociale.

Nous ne pensions alors pas encore que le camp des fossoyeurs du système des branches l'emporterait !

Le projet de loi sur la retraite universelle a suscité, pour certains, de nombreux espoirs qui sont respectables et, pour d'autres, des craintes qui se matérialisent.

Une réforme des retraites conséquente …

Après plusieurs mois de palabres et non de réelles négociations ni d'ailleurs d'écoute, pour certains la déception est grande et pour les autres les masques sont tombés !

Tout d'abord, les engagements du Président de la République ne sont aucunement tenus. En effet, dans sa campagne électorale, M. Macron parlait d'un régime universel unique pour les régimes de retraite de base et il promouvait les principes d'universalité, lisibilité et simplicité.

Désormais, tout le monde est d'accord sur un point : aucun Français ne comprend ce grand projet et ces principes ne seront pas respectés.

Mais tout le monde a compris qu'étaient programmés le recul de l'âge de la retraite et la nécessité de travailler plus longtemps, ainsi que la baisse des futures retraites !

… aux conséquences inacceptables

Ensuite, pour nous salariés de l'Institution, que nous soyons agents de direction, cadres, praticiens conseils ou employés, le réveil est brutal.

En effet, le titre 4 du projet de loi met en pièces l'organisation actuelle de notre Sécurité sociale issue des ordonnances de 1945 et du programme du Conseil National de la Résistance.

Cette Sécurité sociale à laquelle, chaque jour, nous consacrons toute notre énergie et notre attachement aux valeurs du Service Public.

Cette loi, d'un trait de plume assassin, supprime la branche vieillesse : la CNAV et les CARSAT disparaissent !

Et demain, à qui le tour dans cette ambition politique d'ÉTATISATION de notre Sécurité sociale ?

FO et le SNFOCOS ne se résignent pas et entrent en RÉSISTANCE.

Le SNFOCOS a raison de défendre inlassablement les principes fondateurs de notre Sécurité sociale.

NOUS VOUS APPELONS À VOUS MOBILISER ET À DÉFENDRE CES VALEURS.

Le SNFOCOS vous propose d'organiser et de mener tous ensemble 3 actions :

- **le boycott des réunions et instances nationales,**

- **le boycott des remontées d'informations et des statistiques vers le niveau national,**
- **la signature d'une pétition exigeant le retrait du Titre 4 du projet de loi !**

Les pouvoirs publics doivent savoir l'attachement des agents de direction à leur métier et à l'organisation de la Sécurité sociale.

« Je me révolte, donc nous sommes » écrivait Albert CAMUS

Aussi inspirons-nous des actions des avocats...même si nous n'avons pas de robes à déposer aux pieds des ministres !

DÉFENDRE LA SÉCURITE SOCIALE DE 1945, C'EST DÉFENDRE NOS EMPLOIS ET NOS CONVENTIONS COLLECTIVES !

REJOIGNEZ LE SNFOCOS

PERSPECTIVES DES FEMMES AGENTS DE DIRECTION

DES PROGRÈS RÉELS MAIS DES AMÉLIORATIONS ENCORE À APPORTER DANS LES DISPOSITIFS !

Il fut un temps, une quarantaine d'années, où les femmes Agents de direction étaient très rares dans notre Institution.

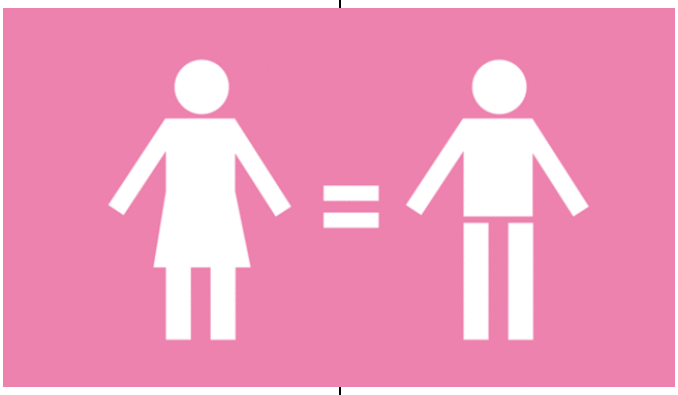
Puis, les femmes ont intégré progressivement les postes d'ADD, mais les postes de Directeur restaient encore l'apanage des hommes.

Aujourd'hui, les femmes sont majoritaires chez les Directeurs adjoints et les sous-Directeurs, et leur nombre s'est accru de manière significative chez les Directeurs (terme générique couvrant les hommes et les femmes).

Partout où le SNFOCOS siège, celui-ci rappelle l'obligation d'égalité

Cette évolution positive est le fruit de plusieurs facteurs:

- le Cnesss, maintenant l'En3s, sélectionne une quasi-parité aux concours aussi bien interne qu'externe, ainsi qu'au Capdir.
- les Conseils d'administration sont composés de personnes qui suivent leur temps et ne sont plus réticents à nommer des femmes.
- les Directeurs des Caisses nationales affichent une volonté de donner des perspectives de responsabilité aux femmes.
- les Directeurs de Caisse souhaitent de plus en plus un mixité dans leurs équipes de direction.



Il faut y ajouter l'obligation légale et conventionnelle d'assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Enfin, il est à souligner la vigilance des organisations syndicales d'Agents de direction sur ce thème.

C'est ainsi que partout où le SNFOCOS siège, celui-ci rappelle l'obligation d'égalité. Par exemple, sans faire de la discrimination positive, notre représentation au sein de la Commission de la liste d'aptitude veille à ce que les méthodes d'évaluation, ainsi que les évaluateurs, ne défavorisent pas les collègues femmes.

Le SNFOCOS a aussi insisté, au travers des négociations, pour que les enfants soient pris en compte dans le montant pris en charge des déplacements lors de la recherche de logement, ainsi que dans le montant de l'indemnité de logement provisoire, lorsqu' un ADD est amené à vivre en double résidence lors d'une mobilité professionnelle.

Certes ce dispositif bénéficie aussi bien aux hommes qu'aux femmes, mais souvent les femmes, surtout seules avec enfant, sont de fait les plus concernées par cette situation.

Ainsi, l'indemnité de logement est augmentée de 50 euros, par enfant accompagnant l'ADD, dans la Convention collective des ADD de Septembre 2018 que le SNFOCOS a négocié et signé!

Mais le SNFOCOS propose d'améliorer encore les dispositifs.

Tout d'abord au travers des textes réglementaires cadrant l'inscription sur la Liste d'aptitude. C'est ainsi qu'on pourrait introduire une réduction de la période nécessaire pour être inscrite dans telle ou telle classe, si la candidate a connu une ou des maternités: sur le plan technique, on doit pouvoir trouver une solution équilibrée de façon à ne pas défavoriser les femmes dans ce cas de figure.

Par ailleurs, dans les textes conventionnels, on doit pouvoir, là aussi, faire en sorte que les femmes bénéficient, à l'instar des collègues hommes, de la part variable ainsi que de la part d'évolution salariale. Rappelons que c'est le protocole d'accord de Juillet 2005, très positif pour les ADD et pour lequel le SNFOCOS s'est battu au premier chef, et

intégré dans la Convention de Septembre 2018, qui a créé ces suppléments substantiels de rémunération que sont la part variable et la part d'évolution salariale (sur lesquels nous reviendrons dans un prochain article).

Dans quelques mois, le second volet de la Convention de 2018, volet qui comprend entre autres ces sujets, sera soumis de nouveau à négociation.

Bien évidemment, cette négociation n'aura, pour nous, de sens que si elle apporte une amélioration des dispositifs, même s'ils sont actuellement favorables. C'est la raison pour laquelle le SNFOCOS souhaite d'ores et déjà, comme pour ce qui concerne l'inscription sur la Liste d'aptitude, que les périodes nécessaires pour bénéficier de la part variable et de la part d'évolution salariale ("points pérennes") soient réduites en cas de maternité !

Ainsi, chacune et chacun doit pouvoir se trouver sur un total pied d'égalité pour ce qui concerne les avantages conventionnels.

C'est le sens de notre action syndicale : progrès, et égalité devant les dispositifs conventionnels, réglementaires, législatifs !

C'est le sens de la présence constante du SNFOCOS dans les instances, des propositions que nous formulons, des négociations tenaces que nous engageons, de l'esprit de pragmatisme et de responsabilité qui nous gouverne, et de notre signature que nous apposons sur les textes importants concernant les Agents de direction !

CATÉGORIE DES CAISSES

IL FAUT UNE REVALORISATION D'UN NOMBRE SIGNIFICATIF DE CAISSES !

Les organismes du régime général sont classés en 4 catégories, de A à D, et la rémunération des Agents de Direction (ADD), comme chacun le sait, est très liée à la catégorie de la Caisse dans laquelle ils exercent.

La conséquence en est qu'une mobilité inter-organismes devient nécessaire pour les ADD des Caisses de "petite ou moyenne catégorie", en l'occurrence C ou D, s'ils souhaitent, fort légitimement, voir leur carrière progresser et leur rémunération améliorée.

L'intérêt de cette mobilité professionnelle réside certes dans la diversification des expériences et donc dans l'enrichissement des compétences, mais aussi, nul ne peut le nier, dans l'évolution des rémunérations.

Or, nous constatons que :

- la moyenne annuelle de la mobilité des ADD est de l'ordre de 6%, ce qui n'est pas très important, alors même que de nombreux ADD souhaiteraient changer d'organisme, mais ne le peuvent pas du fait du nombre limité de postes vacants, limite due, notamment, à la diminution du nombre de postes dans les Caisses locales.

- l'écart de taille entre les Caisses ne correspond plus forcément à un écart de responsabilité ou de "poids" entre celles-ci, du fait, en particulier, du renforcement, compréhensible, du pilotage des réseaux par les Caisses nationales, ainsi que par la possible, égale et souhaitable participation des ADD à des projets nationaux, quel que soit leur organisme de rattachement.

- les tâches des ADD se sont élargies dans nombre d'organismes, des plus petits aux plus grands, effet de la baisse du nombre d'ADD exerçant dans les Caisses locales.

En conséquence, de façon à assurer, et en l'absence d'autre dispositif, un parcours valorisant, il y a lieu de revoir les catégories des Caisses, et ce de manière significative.

A cette fin le SNFOCOS demande, comme cela avait d'ailleurs été aussi évoqué par l'employeur, l'UCANSS, il y a quelques années, la suppression de la catégorie D.

De ce fait, la catégorie D basculerait dans son intégralité, dans la catégorie C.

Il y aurait alors lieu, selon, là encore, le SNFOCOS, de basculer un nombre significatif de Caisses de catégorie C en catégorie B, et de même, par voie de conséquence, de basculer un nombre significatif de Caisses de catégorie B en catégorie A.

Bien évidemment, les rémunérations des ADD, et de tous les ADD sans exception, des Caisses changeant de catégorie, devraient alors être revalorisées en fonction de la nouvelle catégorie de leur organisme. Et non pas, comme le laissait entendre en 2018 l'UCANSS, qui a manifestement changé d'avis, maintenir la catégorie D ...en revalorisant toutefois le salaire du seul Directeur des Caisses de cette catégorie.

Le nombre de Caisses dans chaque catégorie, par-delà les glissements annuels éventuels vers le haut ou vers le bas en fonction d'une mécanique précise, dépend d'un accord entre l'UCANSS et les Organisations syndicales.

C'est pourquoi, le SNFOCOS fera tout pour que les catégories des Caisses soient revalorisées de manière significative et, ainsi, qu'un nombre important d'ADD voit leur carrière progresser et leur rémunération améliorée, en-dehors de la nécessaire évolution de la valeur du point, bloquée depuis plusieurs années, et de la classification des ADD à moderniser.

Autant de sujets de négociation sur lesquels le SNFOCOS saura être exigeant, comme il l'a été, jusqu'à présent, sur les textes majeurs qu'il a négociés et signés au bénéfice des ADD !

AGENTS DE DIRECTION (ADD) DES CENTRES INFORMATIQUES ET DSI NATIONALISÉES

UN MALAISE QUI S'ACCROÎT, UNE NÉCESSITÉ DE RECONNAISSANCE

De nombreux ADD sont aujourd'hui en souffrance dans les DSI de nos organismes sociaux. Les réorganisations successives des DSI des diverses branches ont contribué à créer ce mal-être. La pression s'accroit sur ces ADD dont le nombre diminue dans les centres informatiques, beaucoup de ces postes étant remplacés par des cadres de niveau 9.

Ces ADD subissent une pression pesante suites aux évolutions de leurs missions qui en découlent. Il s'ensuit pour beaucoup d'une perte de leurs repères accompagnée d'une perte de sens. Cela les plonge dans une perte de confiance et d'autonomie, limite leur courage à entreprendre et à innover. Beaucoup considère aujourd'hui qu'ils deviennent de simples exécutants des caisses nationales.

Un sentiment de mal être les envahit mélangé à un sentiment de non reconnaissance tout cela ayant pour conséquence de les fragiliser psychologiquement et physiquement et certains finissent en burnout.

Surchargés de travail, dans l'impossibilité de se déconnecter, livrés à eux-mêmes, ils n'arrivent plus à avoir de la visibilité sur leur mission et leur rôle, sont incapables de se projeter sur l'avenir et tout ça avec un impact sur leur rémunération. Le recours à outrance de la prestation de service sur certaines missions contribue également à cette fragilisation.

Le SNFOCOS reconnait la nécessité de renforcer le pilotage des caisses nationales, mais estime que cela ne doit pas se faire au détriment des ADD.

C'est pourquoi le SNFOCOS demande à ce que ces restructurations des différentes DSI, ne s'accompagnent pas d'une perte d'autonomie des ADD et que l'on obtienne la garantie que le nombre d'ADD ne diminue pas globalement tout en maintenant leurs compétences et en maintenant leurs niveaux de responsabilités. Il est demandé également que ces ADD, reçoivent la garantie d'un parcours assuré et d'une évolution clairement définie.

Nous préconisons également que le recours à la prestation externe soit moins systématique. Le SNFOCOS demande enfin que les parcours interbranches soient réellement possibles et encouragés par les caisses nationales.

Le SNFOCOS soutient toutes les initiatives qui iront dans cette direction et milite dans ce sens, cette problématique concernant par ailleurs, peu ou prou, l'ensemble des Agents de Direction de l'Institution.

AGENTS DE DIRECTION (ADD)

REPOSITIONNEMENT DES ADD EX RSI AU SEIN DU RÉGIME GÉNÉRAL

Dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale 2017-1836 du 30 novembre 2017, les contrats de travail des salariés de l'ex RSI seront transférés au régime général à compter du 1er janvier 2020.

La circulaire relative aux accords de transition, dans le cadre de l'intégration des salariés du Régime de Sécurité Sociale des Travailleurs Indépendants (ex RSI), permet de garantir à chaque salarié le maintien de leur rémunération, la reprise des congés, le travail à temps partiel, … suivant le dispositif signé le 29 mai 2019.

Ce projet, dit de transformation, prévoyait pour l'ensemble du personnel dont les ADD un entretien préalable et une proposition de poste avec une notification clarifiant les activités et les missions avant le 30 juin 2019.

Dans les faits, il s'avère que certains de nos collègues Agents de Direction disposent :

- d'une notification avec un emploi mais sans mission ou d'activité définie,
- d'un repositionnement sur un emploi ne correspondant pas ou peu à leur domaine de compétences,
- d'un repositionnement, pour des directeurs, sur des emplois de Directeur Adjoint avec un périmètre d'activités bien restreint,
- d'un repositionnement, pour des Agents Comptables, sur des emplois d'Agent Comptable adjoint ou de fondé de pouvoir.

A quatre semaines du transfert des contrats de travail, certains de nos collègues attendent de connaître les modalités pratiques de leur intégration dans les différents organismes du Régime Général.

Un bilan des repositionnements devra être tiré et toutes les situations problématiques devront trouver leur solution !

Si vous rencontrez des difficultés, les membres du SNFOCOS restent à votre disposition, n'hésitez pas à les contacter !

AGENTS DE DIRECTION EN ARS

GARANTIR L'APPLICATION PLEINE DES TEXTES CONVENTIONNELS ET UNE VRAIE POSSIBILITÉ DE PARCOURS !

A la lecture du bilan social 2018 des Agences Régionales de Santé, 75 agents de directions sont répertoriés au sein de celles-ci (72 pour le Régime Général, 2 pour le Régime Agricole et 1 pour le Régime Social des Indépendants).

14 d'entre eux n'occupent pas un poste à responsabilité. Ils n'étaient que 3 en 2017.

Ce constat, s'il est inquiétant, cache d'autres inégalités (trop nombreuses) en termes d'application des dispositifs conventionnels (entretiens annuels d'évaluation, attributions de parts variables, …).

De même, alors que les Missions Nationales d'Audit et de Contrôle des organismes de sécurité sociales (créées en même temps que les ARS) ont notamment pour mission d'évaluer les agents de direction en poste dans les organismes, celles-ci se déclarent incompétentes pour ceux en fonction dans les ARS. Cette incompétence déclarée n'est-elle pas synonyme d'une perte de chance pour ceux des agents de direction qui n'exercent pas en organisme ?

Par ailleurs, depuis la loi NOTRe, le réseau des ARS s'est restructuré. Pour le seul territoire métropolitain, les fusions d'agence ont fait diminuer sensiblement le nombre de celles-ci pour qu'il s'établisse dorénavant à 13.

Les différents régimes et branches de la sécurité sociale engagés dans des démarches similaires ont mis en place des dispositifs afin de valoriser financièrement l'augmentation des responsabilités des agents de direction. Pourquoi de tels mécanismes n'ont-ils pas été mis en place dans les Agences Régionales de Santé nées des fusions intervenues au 1er janvier 2016 ?

Les Agences Régionales de santé sont une chance pour leurs personnels, notamment de direction, au regard de la diversité des missions qu'elles offrent. Si rien n'est fait pour renforcer leur attractivité, elles constitueront un énorme gâchis sur le plan de la gestion des ressources humaines comme l'a déjà souligné le rapport de la mission présidée par M. LIBAULT.

Ce rapport insistait sur la nécessité de fluidifier les parcours des agents de direction entre ARS et organismes de sécurité sociale (et inversement). Or, en 2019, aucune évolution significative ne peut être signalée.

Dans ce cadre, le SNFOCOS revendique, pour l'ensemble des agents de direction exerçant en ARS :

- Une égalité de traitement dans l'accès aux différents dispositifs conventionnels,
- Une égalité dans l'accès aux postes à plus hautes responsabilités d'ARS (à titre d'exemple, aujourd'hui, plus aucun DG d'ARS n'est issu de la sécurité sociale) … et d'organismes,
- Une revalorisation salariale pour ceux d'entre eux dont les responsabilités ont évolué du fait des fusions intervenues en 2016.

AGENTS DE DIRECTION

POURQUOI NOUS NOUS SOMMES ENGAGÉS AU SYNDICAT SNFOCOS ?

Le SNFOCOS est un syndicat représentant spécifiquement les cadres, les praticiens conseil et les agents de direction des organismes sociaux.

Il nous permet de faire entendre notre voix de responsables des organismes sociaux à la fois pour la promotion et la défense des cadres et agent de direction mais aussi pour porter un avis et des revendications éclairées sur l'avenir de nos organismes.

Le SNFOCOS est un membre de la confédération Force Ouvrière.

Il en adopte les valeurs:

- **INDÉPENDANCE** : notre syndicat est indépendant des partis politiques des organismes philosophiques ou religieux. Nous considérons les propositions qui sont faites ou établissons des propositions simplement au regard des conséquences concrètes sur nos professions et leurs conditions d'exercice.
- **PROGRÈS** : notre syndicat est un syndicat réformiste et de proposition. Nous mesurons l'adéquation entre les objectifs annoncés et la finalité de nos emplois, entre les mesures proposées et leur mise en place effective sur l'ensemble des carrières des cadres et des agents de direction et nous savons proposer des aménagements d'amélioration des conditions de vie et de développement professionnel.
- **ÉGALITÉ** : nous sommes pour la défense d'une république sociale et FO figurait parmi les fondateurs de la Sécurité sociale, de la démocratie et de la laïcité, afin que notre système protège toute la population, sans discrimination.
- **SOLIDARITÉ** : nous pensons que les accords collectifs doivent profiter à une majorité d'agents et ne pouvons accepter sous cette dénomination des saupoudrages ultra catégoriels. Nous défendons également les camarades en difficulté au cours de leur carrière, pour assurer le respect de leurs droits ou aider à trouver une solution transactionnelle ou judiciaire convenable.

Ces valeurs que porte notre syndicat, nous les portons aussi dans les valeurs qui sous-tendent notre management, afin que les agents qui dépendent de notre autorité se sentent soutenus et écoutés, connaissent la finalité de leurs actions, soient associés aux décisions et soient conscients de la qualité de service que nous devons à tous les bénéficiaires de la protection sociale.

Nous pensons que seule la puissance du collectif peut défendre l'individu et c'est pour cela que nous avons adhéré au SNFOCOS : Rejoignez-nous !

QUELLE ORGANISATION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR LE XXIÈME SIÈCLE ?

A l'occasion des 30 ans du cycle Actualité Protection Sociale, l'EN3S a organisé une journée de colloque autour du thème « Quelle protection sociale pour le XXIème siècle ? » le 15 novembre 2019.

Riche de 17 intervenants, dont Dominique LIBAULT et Jean Paul DELEVOYE, cette journée de prospective a été l'occasion de rappeler et/ou de mesurer l'importance des défis auxquels la protection sociale est confrontée.

Comme l'a rappelé à juste titre Dominique LIBAULT, la Sécurité sociale n'est pas qu'un héritage du passé. Elle doit en effet, être un acteur de la société de demain.

Qui dit être un acteur dit penser la Sécurité sociale de demain. C'est alors penser le vivre ensemble en assimilant que le futur n'est jamais la suite du présent !

Partant, face aux enjeux démographiques, migratoires et au vieillissement de la population, la Sécurité sociale (et plus largement le modèle français de protection sociale) doit interroger ses fondements.

La solvabilisation pose la question du financement, laquelle en appelle à la réflexion plus large autour de la confiance des citoyens vis-à-vis de la Sécurité sociale, ainsi que de l'acceptabilité/l'adhésion des citoyens, voire de la combinaison entre fécondité et immigration pour alimenter les ressources du système.

Le maillage territorial pose la question de l'accès (égal ?) aux droits et aux services. C'est presque un choc de civilisation qui est à l'œuvre entre l'avènement des papy boomer d'un côté et la montée en puissance des générations X, Y et Z de l'autre : vision de l'avenir, conscience politique, sociale et/ou écologique, rapport au collectif et à la solidarité…sont autant de thèmes qui peuvent les opposer. Mais c'est davantage sur l'accès aux droits et services que la différence peut se faire en raison notamment de l'émergence de nouveaux besoins (ceux liés à la dépendance des plus âgés…) et des évolutions technologiques (le besoin d'avoir accès depuis son smartphone à tout et tout le temps pour les plus jeunes…).

Les transformations numériques interrogent notre contrat social au regard de l'effectivité de l'accès à la Sécurité sociale. L'impact du rapport CAP22 à cet égard n'a pas été évoqué directement mais le glissement vers le tout numérique, les fermetures d'accueils physiques, la participation aux Maisons France Service en sont autant de manifestations. Comme l'a souligné Julien ORLANDINI, Directeur de la CAF du Var, la dématérialisation n'est pas nécessairement problématique sauf quand elle est rendue obligatoire.

Tout agent de direction d'un organisme de Sécurité social se reconnait dans ce constat et a certainement eu à s'interroger sur le placement du curseur : jusqu'où aller dans l'accompagnement des usagers dans les accueils physiques alors même que ces lieux sont transformés en espaces numériques ?

Quelle(s) réponse(s) apporter à la fracture numérique quand il faut rendre des comptes au niveau national sur le recours à internet (y compris pour de la prise de RDV) ?

Comment se donner les moyens d'accompagner quand il est plus facile de rendre du personnel au niveau des accueils physiques « grâce » au tout numérique ?

La question du maillage territoriale et de l'accès aux droits et services a soulevé une autre réflexion autour de la manière de mieux accompagner les citoyens.
La fracture numérique n'est pas qu'une question de génération mais aussi, et surtout, d'exclusion territoriale (les zones blanches) et/ou sociale (difficulté de se doter d'outils ou de se former pour les populations précaires).
Sur ce point, la réponse politique interroge syndicalement.

En effet, politiquement, il est évident que les citoyens ont besoin que les organismes de sécurité sociale s'associent pour bénéficier d'un parcours d'accès aux droits et services. La création d'un Dossier Social Partagé est souhaitable pour y parvenir et sortir de l'effet de silos, du cloisonnement que les citoyens ont du mal à comprendre à l'ère du numérique.

Toutefois, ce décloisonnement qui a été évoqué, et plébiscité par Jacques LE CACHEUX, Président du Conseil d'Orientation Scientifique de l'EN3S, doit-il justifier une restructuration des réseaux ?

Il est difficile de raisonner derrière le voile de l'ignorance pour un salarié d'un organisme de Sécurité sociale, a fortiori pour un agent de direction, et davantage surement lorsqu'il est syndicaliste, lorsqu'il s'agit d'envisager des mutualisations. Quand Jacques LE CACHEUX dit que le système français est trop compartimenté, trop opaque et qu'il convient de mutualiser différemment les tâches des différents organismes de sécurité sociale de façon à mieux répondre et mieux accompagner les défis de la protection sociale au XXIème siècle, il porte une vision de théoricien qui vient heurter un édifice : la Sécu de 45 !

En faisant cela, il s'inscrit pourtant dans la lignée des déclarations de MM. REVEL et MAZAURIC qui expliquaient que les CPAM et les CAF avaient vocation à se rejoindre sur certaines activités (notamment au sujet des services autour de la maternité et de la petite enfance). Même si les Caisses nationales affirment vouloir maintenir les accueils physiques, les projets de mutualisation de l'accueil entre services publics ne peuvent qu'obérer la capacité d'écoute et de traitement personnalisé des situations difficiles et complexes que connaissent les assurés précaires. Cette mutualisation paraît en ce sens également contradictoire avec l'objectif de réduction des droits non exprimés, donc non traités, par cette population.

D'où l'importance du maintien du maillage territorial que représente l'organisation actuelle de la Sécurité sociale.

Moins de caisses, ce sont moins de postes et moins de possibilité de mobilité et/ou d'évolution pour les ADD

Monsieur LE CACHEUX s'inscrit surtout dans l'article 51 du PLFSS 2020 qui prévoit un *« élargissement des possibilités de créer des caisses communes de Sécurité sociale ».*

Pour l'instant, l'objectif affiché est *« d'assurer la soutenabilité des activités dans les organismes départementaux de taille réduite »* !

Mais à terme, si l'école qui forme les futurs managers et agents de direction promeut elle-même la mutualisation, qu'adviendra-t-il du personnel et des agents de direction ? Moins de caisses, ce sont moins de postes et moins de possibilités de mobilité et/ou d'évolution pour les agents de direction…et moins d'élèves à former pour l'EN3S !

Réfléchir à l'avenir de la protection sociale est une nécessité. Chaque agent de direction doit se l'approprier en qualité de citoyen, de salarié et d'agent de direction pour que la réflexion qui se mènera nécessairement soit éclairée par nos remarques et nos revendications !

AGENTS DE DIRECTION DU RÉGIME GÉNÉRAL

BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE DE JUILLET 2005 POSITIF, MAIS QUI INCITE À DES AMÉLIORATIONS DANS L'APPLICATION

Ce protocole est très important pour les Agents de Direction (ADD) du Régime général.

En effet, il définit notamment la classification, l'échelle des rémunérations, l'évolution de la rémunération et des modalités, l'accompagnement à la mobilité.

Le SNFOCOS a été le fer de lance de la mobilisation des ADD et, au bout du compte, a signé ce texte, complété par la suite par la Convention de Septembre 2018 sur laquelle nous avons négocié virgule après virgule et que nous avons signée également car comportant des points très positifs notamment sur l'amélioration de l'accompagnement de la mobilité.

D'autres syndicats ont signé avec nous, et d'autres n'ont rien signé (comme la CGT et la CFDT) n'apportant rien, de ce fait, à la situation des Agents De Direction depuis 2005.

Pourtant, les ADD sont dans des situations de plus en plus contraignantes malgré leurs responsabilités réelles en croissance constante.

L'exigence de performance, inhérente fort logiquement au métier d'ADD, se traduit souvent par des objectifs opérationnels répartis sur un nombre d'ADD en réduction dans les Caisses de base, alors même, également, que les moyens de celles-ci en ressources humaines diminuent d'année en année.

C'est pourquoi, le SNFOCOS tient à la pleine application, et de manière équitable, du protocole de 2005, de façon à ce que les ADD ne soient pas lésés dans leur déroulement de rémunération au prétexte de manque de moyens.

C'est donc avec cette vigilance constante que chaque année, au moment de la présentation, par les Caisses nationales, de la mise en œuvre du protocole, nous intervenons pour ne pas voir diminuer les droits de cette catégorie de salariés.

Ce bilan montre :

- un nombre, entre 2005 et 2018, d'ADD en diminution, de 1922 à 1836, alors même que la part du nombre d'ADD en Caisses nationales est passée de 12% à 22% ! Si nous comprenons le besoin de pilotage des Caisses nationales et si nous constatons une baisse de 415 à 263 du nombre de caisses locales, il n'en demeure pas moins que l'exercice local de la fonction d'ADD en devient plus difficile !
  Nous exigeons donc le maintien des effectifs d'ADD dans les caisses !

- chaque Directeur étant évalué tous les 3 ans, entraînant en général un versement tous les 3 ans de la part d'évolution salariale, nous demandons en conséquence que tous les ADD se voient verser la part d'évolution salariale tous les 3 ans, alors que nous constatons un étirement au-delà, voire 4 ans (période considérée comme anormale, dans sa durée, par les Caisses nationales elles-mêmes) !

- l'attribution de la part variable à 96 % des ADD, comme chaque année, ce qui est conforme à l'esprit du protocole, les non bénéficiaires étant en général absents.

Par contre si le montant s'élève en moyenne à 87 % de ce qu'ils auraient pu percevoir, le 1er quartile se situe à 79,5 % et le 3ème quartile à 92,6 %.

Nous avions demandé une différenciation selon les extrêmes et l'on constate donc que, selon les caisses, les ADD sont plus ou moins bien traités ! Ce

sujet doit être abordé par les Caisses nationales afin de garantir l'unicité de traitement des ADD !

Nous avons souligné également que les ADD exerçant des responsabilités syndicales, et qui permettent de ce fait aux textes conventionnels d'exister et d'évoluer, ne devaient pas être pénalisés ni dans la part d'évolution salariale ni dans la part variable.

Cette exigence a été rappelée dans la Convention de Septembre 2018, mais, ici ou là, ces anomalies, d'un autre temps, se font encore jour !

26 % des ADD bénéficient de points de cumul de fonctions, ce qui concrétise, comme nous le souhaitions, une vraie reconnaissance de responsabilités supplémentaires.

Il serait bon, après la fusion de nombre de caisses, d'élargir ce dispositif aux ADD travaillant sur plusieurs sites ex-caisses.

- 18 ADD travaillaient en 2018 au sein du Corps de mission UCANSS, sur des sujets inter-Branches ou sur des sujets spécifiques de Branche.

- 32 ADD étaient détachés en 2018 auprès d'une institution extérieure. Notons que nous avons introduit, dans la Convention de 2018, le bénéfice éventuel de la Complémentaire Santé pour ces salariés.

L'action syndicale est nécessaire à la défense et la promotion des intérêts des salariés

L'action syndicale est nécessaire à la défense et la promotion des intérêts des salariés.

Le bilan ci-dessus le montré aisément.

Le SNFOCOS est en ce sens une force capable de négocier et de signer des textes conventionnels de progrès, pour le présent et l'avenir!