



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

# La lettre de La Michodière

Numéro spécial Agents de direction – 15 octobre 2020

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

## 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 préférons 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 connaîtrons 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 reconnaître 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 reconnaît, conventionnellement, que la maîtrise 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...**

**VOTEZ FO-SNFOCOS**