



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

# La lettre de La Michodière

Numéro spécial ADD – 2 novembre 2020

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



## 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 reconnaît 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, paraît 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, entraînant 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 reconnaît 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	
<i>Jean-Baptiste ESCUDIER- BIANCHINI</i>	<i>Cécile DOLOMIE</i>	<i>Marie-France BARRAS</i>	<i>Sandra FRANCISCO</i>
<i>Directeur-adjoint CARSAT Hauts de France</i>	<i>Directrice Comptable et Financière CPAM de la Marne</i>	<i>Directrice CAF de l'Yonne</i>	<i>Sous Directrice ACOSS</i>

**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 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 connaissons 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**

## NOS PARTENAIRES

