



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

# La lettre de La Michodière

Numéro spécial ADD – 15 avril 2021

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

## **RÉFORME DE LA LISTE D'APTITUDE ET DU COMITÉ DES CARRIÈRES : SIMPLIFICATION, MOBILITÉ, OUI, MAIS PAS AU DÉTRIMENT DE LA VIE CONVENTIONNELLE ET DES INTÉRÊTS DES AGENTS DE DIRECTION !**

La première phase de la mission confiée à Jean-Louis Rey est terminée.

Vous avez reçu sur votre boîte mail professionnelle les différents scénarios possibles ainsi que les remarques autour des questions transversales.

Le SNFOCOS a participé pleinement à l'élaboration de ces documents en avançant des critiques et propositions.

Il faut souligner d'ailleurs le grand esprit de concertation, concertation très large, qui a animé Jean-Louis Rey, et qui a permis à l'ensemble des acteurs, non seulement de s'exprimer mais aussi de voir l'ensemble de leurs interventions reprises dans les documents de synthèse diffusés.

Ces interventions, anonymisées, ont été pour notre part consistantes et étayées.

La deuxième phase de la démarche devrait comprendre dans les semaines qui viennent, notamment, un moment de concertation entre la DSS et les syndicats d'ADD.

La lettre de la Michodière spéciale ADD du 15 avril 2021 – 27<sup>e</sup> année - N°1264

Enfin, un troisième temps devrait être celui de l'élaboration des textes réglementaires, voire législatifs, déclinant le choix final opéré par le Ministre.

Selon la portée de la réforme, il est évident que cette dernière partie de création de textes peut être simple ou au contraire complexe, et donc durer dans le temps.

En tout état de cause le SNFOCOS sera présent et continuera à porter les intérêts

des ADD, et ce dans deux directions.

D'une part il est absolument nécessaire de maintenir, au minimum, la place des syndicats d'ADD dans les dispositifs, au moins de validation des évaluations des ADD, comme c'est le cas aujourd'hui au travers de la commission de la liste d'aptitude.

En effet, cette place syndicale permet une garantie de l'équité et de l'égalité de traitement des ADD, ainsi que des avancées réglementaires sur proposition syndicale : en ce sens le SNFOCOS a d'ailleurs été actif aussi bien du point de vue

**LE SNFOCOS SERA PRÉSENT ET  
CONTINUERA À PORTER LES INTÉRÊTS  
DES ADD**

réglementaire que du point de vue de la doctrine interne de la commission de la liste d'aptitude.

D'autre part la vie conventionnelle doit être maintenue de manière pleine et entière, ceci pour deux raisons.

La première est que certains acteurs (DSS ? Caisses nationales ?...) souhaiteraient limiter le champ de la convention collective en transférant des pans de celle-ci dans le champ réglementaire, par exemple :

- le classement des caisses, qui, comme chacun sait, conditionne en partie les coefficients de base de rémunération, et qui est par ailleurs intégré dans le protocole d'accord de Juillet 2005.
- ou encore l'introduction d'une nomination des Directeurs et Directeurs financiers à temps réduit par les Caisses nationales, alors qu'elle pénétrerait un élément substantiel du contrat de travail ou le cadre conventionnel.

D'ailleurs quelle serait la constitutionnalité de ces souhaits s'ils étaient mis en œuvre, même par voie législative... ?

N'oublions pas que ce sont les partenaires sociaux qui décident et s'organisent librement pour créer des conventions collectives dans les branches professionnelles, le Ministère du travail les agréant ou pas.

Contrairement à ce qu'affirment certains, une convention collective ne peut donc être créée ni même souhaitée, et encore moins modifiée, par le législateur ou les pouvoirs publics.

Les ADD du régime général ont une convention spécifique depuis 1968, avec un renouvellement en 2018...on ne pourra pas revenir dessus tant que les partenaires sociaux le souhaitent ainsi !

La seconde raison est qu'une réforme structurante doit être accompagnée d'évolutions conventionnelles assurant un équilibre entre contraintes et évolutions professionnelles, condition de la complétude et de l'efficacité de la réforme.

Par exemple, la mobilité recherchée doit être facilitée par :

- une révision du classement des caisses, en supprimant par exemple la catégorie D et en remontant un certain nombre d'organismes dans la catégorie supérieure.
- une attractivité du métier de pleine direction renforcée par une revalorisation des coefficients de base de celui-ci.
- une ouverture de la plage d'évolution salariale devant permettre une progression des rémunérations pour ceux qui sont à la limite et inciter au changement d'organisme.
- une meilleure égalité entre les hommes et les femmes, ou entre les métiers, amenant une plus grande sécurité dans les parcours.

Nous avons déjà développé ces différents points, et d'autres, dans [nos Lettres de la Michodière spéciales ADD](#) depuis de nombreux mois, vous pouvez vous y référer facilement.

Le SNFOCOS, au travers de sa recherche constante du compromis dynamique, ne s'oppose bien évidemment pas aux évolutions qui peuvent être nécessaires.

**Le SNFOCOS restera cependant toujours fidèle à la négociation collective et aux principes conventionnels, liés à ce que l'on entend par démocratie sociale, ainsi qu'attaché à la défense des intérêts, individuels et collectifs des Agents de direction !**