

CARRIÈRE DES AGENTS DE DIRECTION : IL FAUT CRÉER DES PERSPECTIVES D'AVENIR !

Comme chaque année, périodicité prévue par la loi, le Comité des carrières a présenté son bilan aux organisations syndicales (avec l'absence rituelle de la CFDT).

Et comme chaque année, le SNFOCOS fait le même constat : beaucoup d'inscrits sur la liste d'aptitude, par exemple environ 600 sur les listes de pleine direction L1 et L2, mais seulement 27 postes de Directeur en 2020.

Alors que 86% des candidats, sur un total d'environ 130 soit 5 en moyenne par poste vacant, ont été déclarés en adéquation, nous voyons que seule une infime minorité a pu être nommée.

Quid alors des ADD non retenus ?

Le SNFOCOS rappelle régulièrement son attachement à voir une vraie possibilité de carrière pour les ADD qui le souhaitent, c'est-à-dire l'immense majorité, dans tous les organismes, de base, nationaux, ou encore les ARS.

L'UCANSS répond que tous les inscrits ne peuvent être Directeurs : merci, mais cela ne nous avait pas échappé !...

Par contre ce qui nous a échappé, nous échappe et continuera de nous échapper longtemps si on reste

dans cet état d'inertie, c'est cette très grande difficulté qu'ont les ADD à voir leur carrière évoluer.

Certes, et nous pouvons nous en féliciter, les Caisses nationales mettent en place des dispositifs diversifiés de suivi, d'entretien, d'accompagnement des ADD sur une base



volontaire et facultative, mais en l'absence d'un nombre élevé de postes vacants, tous types de postes d'ADD confondus, les perspectives de nominations ne peuvent être que faibles.

Pour contrer les démotivations qui s'ensuivent, concrétisées entre autres par le faible nombre de candidatures, il est impératif, sur le plan conventionnel, afin de favoriser l'ouverture de postes d'ADD, de :

Renforcer l'accompagnement à la mobilité, notamment au travers de :

1) la pleine mise en œuvre des avantages conventionnels en matière de rémunération, comme la part pérenne qui doit pouvoir être versée même en cas de changement d'organisme,

2) l'amélioration, même si les choses ont beaucoup progressé de ce point de vue, de la compensation des frais de double résidence.

Rendre les postes plus attractifs du point de vue :

1) du contenu, en retrouvant une fonction d'ADD, du passé hélas, comprenant une large possibilité d'initiative, d'autonomie...condition de l'intérêt de la fonction ainsi que de la performance de l'Institution !

2) de la rémunération, en révisant à la hausse le classement des Caisses

(suppression de la catégorie D, passant donc de ce fait en C, et remontée de bon nombre de Caisses de catégorie C et B dans la catégorie supérieure), ainsi qu'en revalorisant les coefficients de base, notamment des postes de Directeur, et en ouvrant la plage d'évolution salariale dite part pérenne !

En ce sens, le SNFOCOS rappelle l'exigence d'ouverture de négociations dans le champ ADD !

Quel que soit le scénario retenu, non connu aujourd'hui, par les pouvoirs publics, à la suite de la mission Rey, et à l'intérieur de laquelle le SNFOCOS a exercé une présence active, la négociation collective demeure indispensable pour traiter le sujet des ADD de manière exhaustive.

Vous pouvez vous reporter [aux articles de la Lettre de la Michodière, spéciale ADD](#), pour connaître le point de vue du SNFOCOS sur la problématique d'ensemble des ADD.

Vous pouvez par ailleurs, bien évidemment, alimenter notre réflexion [en nous adressant vos contributions](#), le SNFOCOS n'étant pas un syndicat dogmatique et fermé sur lui-même mais, au contraire, ouvert sur la réalité des situations et préoccupations de tous les Agents de direction !

Le SNFOCOS, syndicat qui défend vos intérêts d'Agents de direction !