



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

La lettre de La Michodière

Numéro spécial ADD – 10 novembre 2021

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

COMMISSION DE SUIVI DES AGENTS DE DIRECTION (ADD) – UCANSS

RÉUNION DU 4 NOVEMBRE 2021

Une réunion de la Commission de suivi des ADD a eu lieu à l'UCANSS le 4 novembre dernier, avec pour objet la présentation du bilan annuel du protocole d'accord du 22 juillet 2005.

Un bilan préoccupant

Ce bilan est fondé sur les éléments contenus dans l'édition 2020 du Bilan du Protocole d'accord du 22 juillet 2005, que nous tenons à la disposition de tous nos adhérents.

Son contenu est – malheureusement – éclairant, et justifie l'ensemble de nos revendications et des propositions formulées par le SNFOCOS dans le cadre de la Mission « Rey » dont nous attendons toujours les conclusions ...

Que constate-t-on ?

La **disparition de 152 organismes entre 2006 et 2020** : des 415 organismes de Sécurité sociale de 2006, il n'en subsiste plus que 263 en 2020.

Compte tenu de la création de CGSS/CSS, ce sont en fait 154 organismes qui ont disparu : 27 CPAM, les 22 URCAM, 24 CAF, 80 URSSAF, 1 CARSAT ...

Un nombre d'Agents de Direction – de fait - en diminution : 1922 Agents de Direction en 2005, 1940 en 2020, soit 86 de plus ... mais encore faut-il prendre en compte les effets de l'intégration du RSI au 1er janvier 2020 ...

Les réductions d'effectifs sont bien là : près de 70 ADD en moins dans l'Assurance Maladie, une cinquantaine de moins dans les CAF, une centaine de moins dans le recouvrement ... La dizaine d'ADD en plus dans la branche retraite est loin de compenser cette évolution. En revanche on constate une affectation de 230 ADD supplémentaires dans les caisses nationales et à l'ACOSS.



Cette évolution structurelle témoigne d'un enjeu majeur pour le devenir de notre profession, notamment en termes de parcours et de mobilité.

Des parcours professionnels en voie de disparition ?

La réduction du nombre d'organismes n'est bien entendu pas propice au développement des parcours professionnels.

13,6 % d'entre nous occupent un poste de directeur/directrice, 52,3 % un poste de sous-directeur/sous-directrice. Pour ceux/celles-ci et les nombreux/nombreuses directeurs/directrices adjoint(e)s, quelles perspectives d'évolution professionnelle ?

Et qu'en est-il des parcours internes aux organismes, dont nous ne sommes pas sûrs qu'ils soient bien connus, et donc pris en compte par l'UCANSS dans ce bilan ?

Bilan qui ne nous donne aucune indication quant à une pratique connue et désormais répandue d'octroi de points supplémentaires, constat qui ne fait que confirmer qu'il est temps d'ouvrir une négociation sur une classification qui ne répond plus ni aux attentes, ni aux réalités.

Seuls 46 ADD ont bénéficié d'un parcours professionnel en 2020 (changement de niveau au sein d'un même emploi, au sein d'un même organisme).

Et près de 30 % des directeurs/directrices ont atteint le plafond de leur plage salariale (dont une majorité a moins de 60 ans).

Nous sommes et serons de plus en plus nombreux à nous trouver dans une impasse si rien n'est fait pour remédier à cette situation !

Une mobilité en berne

Nous sommes familiers du discours tenu à l'encontre d'ADD « peu mobiles » ...

Le Comité des Carrières ne reprend d'ailleurs pas à son compte ce discours, soulignant dans son

La lettre de la Michodière spéciale ADD du 10 novembre 2021 – 27^e année - N°1295

dernier rapport – auquel l'UCANSS ne fait pas référence : « Le souhait de mobilité des agents de direction est réel. Le nombre moyen de candidatures par poste, qui était en baisse en 2019, augmente à nouveau en 2020 ».

Qu'en est-il réellement en fait de mobilité ?

En 2020 la mobilité a concerné 115 agents de direction (pour 198 vacances de postes) ; **dont un tiers pour l'Île de France** (sachant que plus de 60 % des ADD concernés sont restés dans la même région).

Quasi-nulle dans les organismes nationaux, et faible entre les organismes nationaux et locaux, la mobilité des ADD est aux trois quarts le fait des organismes locaux.

Encore faudrait-il différencier les organismes selon leur taille afin de pouvoir apprécier la réalité des mobilités, dont on sait qu'elles semblent concerner les organismes les plus importants.

Moins d'organismes, moins de postes, et moins de mobilité ...

Un corps de mission famélique... et loin de constituer un élément de diversification des parcours et de reconnaissance de l'expertise des agents de direction de la sécurité sociale ...

Ainsi seuls 5 ADD ont intégré le corps de mission (ou poursuivi leur mission dans ce corps) en 2020 ...

En fait de « bond en avant », un « petit saut » puisque ce corps de mission n'aura accueilli que 33 ADD pour un total de 41 missions ... de 2005 à 2020.

Pourtant, à ce jour, la capacité de recrutement du corps de mission est d'« un maximum de 10 postes annuels » ...

Par ailleurs peu de détachements et de mises à disposition.

Avec respectivement 43 ADD en détachement et 11 mises à disposition nous sommes loin des «

mobilités » en vigueur dans la fonction publique ...

Dans le même temps nous ne pouvons que constater le fait que l'Etat n'a jamais autant fait appel à des cabinets de consultants, ni développé le recrutement d'« experts de haut niveau » sans pour autant réduire les effectifs de ses Inspections Générales. Y compris ceux de l'IGAS, dont les rangs sont (étaient) – théoriquement – ouverts aux ADD ...

Observations et revendications du SNFOCOS

Evolutions de notre classification et du classement des caisses, accès à de véritables parcours professionnels, conditions de mobilité, développement du corps de mission et reconnaissance de l'expertise de haut niveau des ADD, nos revendications sont plus que jamais d'actualité à l'heure où est par ailleurs engagée une réforme de la « haute fonction publique ».

Ces revendications figurent dans la résolution adoptée en Assemblée Générale de notre Congrès d'octobre 2021.

Et le SNFOCOS les a portées auprès de l'UCANSS et en présence des autres organisations syndicales lors de la réunion de la Commission de Suivi du protocole d'accord du 22 juillet 2005.

« Présentation habituelle », « éléments récurrents », « tradition », « structure habituelle » ... tels sont les expressions que le SNFOCOS a pu relever dans les propos introductifs de l'UCANSS, et plus particulièrement de son Directeur Général ... Nous ne pourrions que lui conseiller la (re)lecture de La Boétie avant qu'il ne sombre dans une « servitude volontaire » dans laquelle nous ne l'accompagnerons pas.

Un pensum ? Presque, pour l'UCANSS en tout cas semble-t-il avec une absence de mise en perspective soulignée par le SNFOCOS.

Les années ne peuvent passer et se ressembler car le constat est préoccupant.

L'UCANSS n'a pu que reconnaître la diminution drastique du nombre d'organismes : un tiers de moins en une quinzaine d'années ... mais s'obstine à présenter un effectif d'ADD en augmentation ... tout en reconnaissant l'impact de l'intégration de nos collègues du RSI ...

Encore le SNFOCOS a-t-il insisté sur le fait que ce bilan n'était pas complet : nous ne disposons pas d'éléments permettant de connaître la situation des ADD des caisses nationales, et les ADD des ARS, qui relèvent pourtant de notre convention collective n'y figurent toujours pas ...

Pour nos collègues des ARS, la réponse de Monsieur Le May est aussi claire qu'insatisfaisante : il ne dispose pas des données (sic !). Le SNFOCOS a donc souhaité lui rappeler qu'elles pouvaient être recherchées et surtout facilement trouvées puisque le Directeur Général de l'UCANSS siège notamment au Comité National de Concertation des ARS ! Mais il est vrai qu'il n'abuse pas de sa présence ni de ses contributions au sein de cette instance qu'il semble persister à méconnaître (cf [la lettre que lui avait adressée notre Secrétaire Général à ce sujet](#)).

La réduction du nombre d'organismes et les évolutions structurelles qui l'ont accompagnée et que nous connaissons encore ont amené le SNFOCOS à demander en urgence l'ouverture d'une négociation en vue de l'évolution de notre classification et du classement des caisses.

Pour toute réponse le Directeur Général de l'UCANSS a « rappelé » - faisant référence au droit d'opposition de certaines organisations syndicales, dont la nôtre - que dès lors et tant qu'il n'y aura pas d'accord sur la classification des employés et cadres, il ne saurait être question d'envisager une négociation sur la classification des ADD ...

Il est peu de dire que cette réponse n'a pas satisfait le SNFOCOS, ni certaines autres organisations syndicales ... Le SNFOCOS a donc interrogé le Directeur Général sur la légalité d'un tel positionnement de l'UCANSS, d'où une évolution du propos de Monsieur Le May invoquant la « tradition » (!!!) puis élargissant son propos dans le sens de la possibilité de l'ouverture d'une négociation simultanée concernant à la fois les ADD, les praticiens conseils et les employés-cadres ...

Le SNFOCOS ne le lâchera pas en tout cas sur ce sujet majeur !

D'autant que le Directeur Général de l'UCANSS a une interprétation surprenante des données contenues dans le bilan établi par ses propres équipes.

Compte tenu des perspectives (plafond, mobilité, parcours), le SNFOCOS lui a en effet signifié que les ADD se trouvaient et aller se trouver de plus en plus dans une situation d'impasse.

Mais pour Monsieur Le May il n'est pas d'impasse, car les ADD sont « heureux » (re-sic !) dans leurs fonctions, en témoignent nous a-t-il indiqué les « résultats » du BSI ! Si d'aucuns en doutaient voilà ce que peut donner ce BSI dans la façon dont il est conçu et géré !

Certes en forçant un peu il reconnaît qu'en fait de parcours et de mobilité, la situation n'est pas pleinement satisfaisante, le « verre n'est pas complètement plein » pour reprendre ses propos, et que des améliorations sont possibles.

Mais en fait de propositions pour améliorer cette situation, le Directeur Général de l'UCANSS invite les ADD à être mobiles : ainsi, par exemple, et comme il nous l'a indiqué, les ADD ayant atteint le plafond de leur niveau peuvent toujours postuler !

C'est peut-être un peu court, vous en conviendrez, mais l'UCANSS il faut en convenir abonde en matière de « simplicité », trop au goût du SNFOCOS en tout cas, qui ne saurait se contenter de ce type de réponse au problème majeur et de plus en plus intense de l'absence de reconnaissance et d'évolution professionnelle des ADD.

Quant aux interrogations du SNFOCOS sur l'intérêt d'élargir le corps de mission, aucune réponse de l'UCANSS ...



Mais vous serez « heureux » d'apprendre que, en réponse aux interrogations du SNFOCOS quant aux conclusions – très attendues – de la Mission Rey, ou sur l'impact que pourrait avoir la réforme de la « haute fonction publique » (qui devrait bénéficier d'une nouvelle grille indiciaire ...), Monsieur Le May nous a répondu ne pas avoir d'informations sur ces sujets ... tout en « précisant » que l'UCANSS n'était pas certaine d'être saisie par la DSS au cours des mois qui viennent ...

En fait d'initiatives, force est de constater que l'UCANSS est plus que jamais enchaînée à son réverbère, et que seule notre – VOTRE – mobilisation pourra l'en détacher !

Ce bilan témoigne en tout cas d'une évolution profonde en quinze ans de la Sécurité sociale, du métier et des conditions de travail des Agents de Direction.

Il est temps que l'UCANSS prenne conscience que le protocole du 22 juillet 2005 ne tient pas compte de ces évolutions et doit évoluer en conséquence.

RÉSOLUTION DE LA COMMISSION PERMANENTE PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE DIRECTION – CONGRÈS DE GUIDEL 2021

L'avenir de notre Système de Sécurité Sociale est indissociable de celui de ses Agents de Direction

20^{ème} Congrès National du SNFOCOS

4 au 7 octobre 2021

La Commission Permanente Professionnelle des Agents de Direction du SNFOCOS s'élève contre toute démarche d'étatisation de la Sécurité Sociale, et son corollaire, une politique de fonctionnarisation au détriment du recrutement d'agents de direction relevant de notre convention collective.

Menaces sur les CARSAT (et les régimes de retraite), inquiétudes légitimes dans les CAF et les URSSAF, et bientôt une nouvelle réorganisation « territoriale » de l'Assurance Maladie qu'auront à subir les CPAM et les ARS ?

L'étatisation « en marche » de notre Sécurité Sociale concerne tous les agents, et plus particulièrement les agents de direction.

Aux avant-postes des réformes nous attendons avec impatience les conclusions et propositions de la « Mission Rey », ainsi que les actions concrètes qui en naîtront.

Nous verrons alors s'il convient d'accompagner leur mise en œuvre ou de les combattre.

Sans se laisser aller à un quelconque pessimisme, le SNFOCOS n'est pas dupe du risque de marginalisation des ADD dès lors que « rapports » et « bilans » se succèdent soulignant une mobilité en berne, une attractivité fléchissante, ... Avec parfois, pour ne pas dire souvent une confusion – entretenue ? – entre les causes et les effets.

Le SNFOCOS est plus que jamais à leur côté dans son combat pour la reconnaissance et la défense des agents de direction.

Ce combat demeure fondé sur une légitime reconnaissance du métier et de l'expérience professionnelle par :

- **une évolution significative de la classification des ADD**
- **la garantie de la mise en œuvre de parcours professionnels diversifiés**

A cet égard, le SNFOCOS porte les revendications suivantes :

- La prise en compte de l'évolution des métiers par une évolution des rémunérations, dans le cadre d'un strict respect de la parité qui ne peut être réduite à un « principe »
- Un renforcement de l'accompagnement à la mobilité, qu'elle soit géographique ou qu'il s'agisse d'une évolution des missions des ADD
- Une évolution du classement des caisses prenant effectivement en compte l'évolution des organisations et des missions
- Une amélioration de la qualité de vie au travail

- La réciprocité – sur la base du volontariat - entre fonctionnaires et agents de direction en termes de parcours et carrières

Le SNFOCOS demeure favorable à une diversité des recrutements, sous certaines conditions. Or la diversité ne saurait être à sens unique. Les ADD doivent donc pouvoir se voir offrir la possibilité d'une « mobilité » (réelle et non formelle) dans des postes de la haute fonction publique.

Les agents de direction de la sécurité sociale sont autant d'experts de haut niveau de par leur formation et leur expérience professionnelle, d'où l'enjeu :

- De la création d'un véritable corps de mission

A l'état embryonnaire actuellement, ce corps de mission placé auprès de l'UCANSS contribuerait à renforcer l'unité de nos institutions et constituerait un précieux levier de diversification et de dynamisation des parcours.

- Du développement du mécénat

Naturellement proches du secteur de l'économie sociale et solidaire, les agents de direction peuvent apporter leur expérience en soutien aux acteurs de l'ESS.

Les agents de direction sont des professionnels de l'élaboration et de la mise en œuvre de stratégies, et ils évoluent au cœur des politiques sociales ...

Le SNFOCOS revendique donc une association plus étroite des ADD aux réflexions nationales :

- sur l'évolution des politiques publiques, leur mise en œuvre, leur évaluation et leur contrôle,
- sur l'évolution des métiers de la protection sociale,
- sur l'ensemble des sujets liés au développement du numérique en santé.

La CPPADD propose de contribuer à l'animation de ces échanges entre ADD , mais également d'établir un lien permanent entre ses membres et les représentants de notre syndicat au sein des différentes instances nationales de conseil et d'orientation (CESE, HCAAM, ...), des conseils d'administration des organismes de sécurité sociale et des conseils de surveillance des ARS.

Réorganisations, restructurations, gestion de crise, ... les agents de direction ne ménagent pas leur peine pas plus qu'on ne les ménage ...

- Il est donc essentiel de veiller au strict respect de l'application de notre convention collective.
- Cette application ne peut être différenciée selon l'organisme et doit être la même partout et pour tous
- Les besoins et attentes des adhérents évoluent, le SNFOCOS entend les accompagner en tenant compte de ces évolutions et en confiant à la CPPADD une mission de réflexion sur l'évolution des métiers et le développement de nouveaux services.

Ouvert à la négociation, résolu dans ses revendications, le SNFOCOS poursuivra son combat pour la défense de la Sécurité Sociale et de ses agents de direction !