



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

La lettre de La Michodière

Numéro spécial ADD – 27 octobre 2022

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



RÉFORME DE CAPDIR ET DE LA LISTE D'APTITUDE EN 2023

UNE VOLONTÉ DE SIMPLIFICATION MAIS DES QUESTIONS SUBSISTENT : ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION D'AGENT DE DIRECTION, PLACE DES REPRÉSENTANTS DES ADD...

Dans le cadre de la mission confiée à Monsieur Jean-Louis Rey par la DSS visant à simplifier les procédures de la Liste d'aptitude (LA) et à fluidifier les parcours entre l'Institution et le Secteur public, **la DSS a présenté une réforme du Capdir et de la LA.**

Cependant, la DSS, prenant certainement l'objectif de simplicité pour elle-même, s'en est tenue à des mesures relevant d'arrêtés, et non de décrets et encore moins de la loi.

Alors que nous aurions pu nous attendre donc à l'affichage d'une ambition en matière de gestion dynamique de la carrière des ADD pour assurer à ces derniers un parcours et une vision de leur avenir, **la DSS se limite ainsi à un toilettage du Capdir et de la LA**, qui certes peut représenter une adaptation, une simplification intéressantes, mais qui, somme toute, ne peut être la réponse aux souhaits des partenaires sociaux, et du SNFOCOS en particulier, formulés lors des échanges nourris de la mission Rey.

LE CAPDIR :

Le constat est fait d'une faible attractivité du dispositif Capdir, concrétisé par un petit nombre de candidats.

Afin de susciter l'intérêt d'un plus grand nombre de Cadres, notamment ceux dotés d'une expérience et expertise solides en matière de management et de pilotage, il a été décidé d'adapter la formation, une fois passée la sélection, aux profils des élèves.

Pour ce faire, la formation se déroulera sous forme de modules différenciés orientés vers les besoins des élèves, en relativisant ceux qui pourraient correspondre à leurs acquis.

Nous serions ainsi plutôt dans un dispositif de formation du type VAE.

Le SNFOCOS a souhaité, à cette occasion, un meilleur accompagnement des candidats à la sélection, et a insisté pour que l'on ne crée pas de « quotas » de profils attendus à l'examen qui pourraient limiter les chances de chacun(e).

Enfin, le SNFOCOS a précisé qu'une limitation à 3 du nombre de tentatives pourrait dissuader certains Cadres : la DSS en a convenu et pris en compte cette remarque.

LA LISTE D'APTITUDE :

La fusion des listes L1 et L2 est décidée.

La nouvelle liste sera établie sur les critères de l'actuelle L2, pour ne pas « durcir », notamment en matière de mobilité, les conditions d'inscription.

Une réduction de la durée d'expérience est tout de même introduite pour les mobilités effectuées, ainsi que pour les DCF, ceci pour ne pas désinciter à prendre une fonction de DCF mais au contraire à l'encourager.

Néanmoins, sur ce dernier point, le meilleur moyen de ne pas désinciter à candidater à une fonction de DCF, est à l'évidence de maintenir la spécificité du métier de DCF, notamment en matière de responsabilité...spécificité mise en danger par l'ordonnance sur la RPP, ce qu'a mis en évidence le SNFOCOS dans ses différentes interventions.

Au passage, malgré nos demandes, nous attendons toujours un éclairage de l'impact de cette ordonnance de la part des Caisses nationales et de l'UCANSS !

La durée d'inscription en L3 sera illimitée pour les anciens élèves de l'En3s et les titulaires de Capdir.

La Commission de la LA n'instruira plus les demandes d'inscription en L3, hormis celles des Agents publics.

La recevabilité administrative des candidatures sera étudiée par les seules En3s ou UCANSS : c'est-à-dire que les représentants des ADD, que sont les syndicats d'ADD dans la Commission, ne seront plus présents pour garantir la transparence des décisions prises... ce qui est profondément regrettable !

Une fois de plus on saisit une occasion pour amoindrir le rôle des partenaires, dont tous les connaisseurs du sujet savent que les syndicats ont toujours agi avec sérieux et professionnalisme, tout en faisant entendre la voix des ADD !

Il est question, mais sans détails à ce jour, de resserrer le nombre d'évaluations des candidats à la LA (employeur, Mnc, cabinet conseil)...il serait intéressant à cette occasion d'utiliser l'évaluation de la Commission de la LA dans le cadre de l'évaluation par le Comité des carrières...une simplification supplémentaire...non ?

Un petit nombre, aux alentours de 4 au total, d'ADD des Caisses nationales pourrait intégrer la LA, sans exigence de formation et de parcours dans l'Institution, sur le modèle des Agents publics....bref une sorte d'offre faite à des ADD de haut niveau des Caisses nationales venant de l'extérieur et à qui on proposerait des hauts postes d'ADD dans les organismes...pourquoi ne pas recruter directement à la sortie d'écoles du type HEC diront les mauvaises langues (exemple véridique cité dans la Commission Morel qui a précédemment réformé la Liste d'aptitude) ?...aujourd'hui 4...demain... ?

Ces deux réformes, Capdir et LA, feront l'objet de modifications réglementaires rapidement de façon à entrer en vigueur en 2023.

Nous sommes loin de tous les sujets abordés dans le cadre de la mission Rey, qui sont probablement purement et simplement enterrés.

Encore une occasion ratée de mettre en œuvre des réflexions issus de débats impliquant tous les partenaires ?

L'avenir nous le dira...ou pas.

En tout état de cause le SNFOCOS est et restera présent et actif pour faire valoir l'intérêt de tous (tes) les Agents de Direction !