



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

La lettre de La Michodière

Numéro spécial ADD – 2 octobre 2023

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

AGENTS DE DIRECTION

LA LISTE D'APTITUDE DE NOUVEAU « RÉFORMÉE » À COMPTER DU 1^{er} NOVEMBRE 2023



La Direction de la Sécurité Sociale a annoncé le 29 septembre dernier à l'ensemble des organisations syndicales la publication imminente d'un nouvel arrêté portant réforme de la liste d'aptitude (Régime Général et MSA)

Ce nouvel arrêté vise selon la DSS à « simplifier » et à dynamiser » la réforme mise en place par l'arrêté du 21 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 31 juillet 2013 relatif aux conditions d'inscription sur la liste d'aptitude aux emplois d'agent de direction des organismes de sécurité sociale.

Et mettre un point d'orgue à cette réforme dans l'attente de son évaluation ...

UN RAPPEL DES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA RÉFORME EN VIGUEUR DEPUIS LE 1^{er} JANVIER 2023

Avant d'évoquer les nouvelles dispositions annoncées, il n'est pas inutile de rappeler les principaux éléments constitutifs de la réforme en vigueur depuis le 1^{er} janvier dernier à partir des extraits du courrier (en date du 26 décembre 2022) diffusé par le Directeur de la Sécurité Sociale à la fin de l'année dernière :

- Fusion des classes L1 et L2 : une seule liste regroupe ainsi l'ensemble des emplois de pleine direction, quelle que soit la dimension de l'organisme.

- Conditions d'accès à la nouvelle classe L1-2 : les conditions actuelles d'accès de la classe L2 permettent l'accès à tous les postes de pleine direction de la nouvelle classe L1-2. Les durées d'expérience requises sont réduites pour valoriser les parcours comptables et en Outre-mer, ainsi que les mobilités interbranches, inter-régimes et entre un organisme local et un organisme national de sécurité sociale,

- Classe L3 acquise sans limite de durée : les anciens élèves de l'Ecole nationale supérieure de sécurité sociale (EN3S) et les diplômés du cycle de formation CapDirigeants (CapDIR) sont inscrits de droit sans limite de durée, donc sans nécessité de réinscription au bout de six ans, alors qu'auparavant ce droit sans limite de durée était subordonné à l'agrément dans un poste classé L3,

- Accès des agents de direction non anciens élèves de l'EN3S / non titulaires du CapDIR : ces agents pourront se présenter au cycle CapDIR via un parcours spécifique fondé sur une évaluation des compétences acquises,

permettant de concentrer leur formation sur les seuls modules nécessaires. En outre, quatre agents de direction (ADD) par an pourront être proposés par les caisses nationales du régime général pour inscription sur la liste d'aptitude, après examen en commission, sans passer par le concours classique de l'EN3S ou le CapDIR,

- Appréciation des conditions administratives, notamment liées aux durées d'expérience minimales, d'accès à la liste d'aptitude : elles sont désormais examinées par l'Ucanss, pour les candidatures en L1-2, les quatre ADD proposés par les caisses nationales et les agents publics d'une part, et par l'EN3S, pour les candidats au CapDIR, d'autre part, et non plus en commission plénière.

ÉVOLUTION DE LA RÉFORME À COMPTER DU 1^{er} NOVEMBRE : LES NOUVELLES DISPOSITIONS ANNONCÉES PAR LA DSS

Un calendrier « dynamisé » avec la tenue de trois Commissions par an (au lieu d'une) à compter de 2024 (ce qui donnera lieu à trois publications de la liste d'aptitude)

La possibilité de déposer les dossiers de candidature à tout moment de l'année, au fil de l'eau, assortie d'un raccourcissement du délai d'examen (pour les agents publics l'examen aura lieu lors de la dernière réunion de l'année civile)

Une recevabilité (durée d'expérience requise) appréciée à la date de la commission et non plus au 15 janvier de l'année civile

Une évolution des conditions de recevabilité :

- pour ce qui est des réductions des durées minimales de fonctions (**à 8, 6 et 5 ans**), toutes seraient désormais soumises à la condition pour le/la candidat(e) d'avoir occupé pendant une durée d'un an les emplois mentionnés à l'article 6 du 31 juillet 2013 modifié (*nouvelle « doctrine » établie à l'issue de la Commission de février dernier*)
- l'exercice d'une fonction de DCF ou – en outremer – d'une fonction de directeur/directrice d'organisme serait pris en compte pour bénéficier d'une réduction de la durée minimale de fonctions

Une évolution des conditions d'évaluation des candidats : si l'évaluation par l'employeur est maintenue, tel n'est pas le cas pour l'évaluation par la MNC ... La mission d'évaluation reviendrait désormais à un « *organisme spécialisé en ressources humaines* » choisi par l'UCANSS. Pour les agents publics, un avis de l'employeur sera désormais sollicité (mais sans que la procédure de sélection soit bloquée pour le cas où l'employeur ne répondrait pas).

Un envoi des décisions par courriel et non plus par lettre recommandée avec accusé de réception (**en réponse à une demande du SNFOCOS relative au risque pour le destinataire de ne pas recevoir la décision, la DSS précise que ce courriel sera assorti d'un « accusé de réception » et accepte de le « doubler » d'un appel téléphonique au/à la candidate**)

Une modification de la représentation de l'État au sein de la Commission de la liste d'aptitude : le nombre des représentants des Ministres était fixé à 8, dont 7 pour le seul Ministre chargé de la Sécurité Sociale. Ce Ministre ne disposerait désormais plus que de 4 représentants, dont un membre de l'IGAS et un membre du Secrétariat Général ; la MNC ne serait plus représentée au sein de la Commission.

OPACITÉ ET CARACTÈRE DISCRÉTIONNAIRE DE LA PROCÉDURE DE SÉLECTION : DES CRAINTES AUSSI LÉGITIMES QUE PARTAGÉES

Il ne s'agit pas de remettre en cause par principe une réforme nécessaire et inéluctable, ni la « dynamisation » affichée ... qui n'aura cependant d'effet que si **d'autres réformes de fond (celle de la classification notamment) permettent de valoriser les parcours des agents de direction et de leur donner de véritables perspectives ...**

La tenue de trois Commissions par an au lieu d'une, ou encore la prise en compte de l'intérim pour les DCF et les directeurs d'organismes ultramarins sont à porter au crédit des nouvelles mesures annoncées ...

Soulignons cependant que ces dernières n'ont fait l'objet d'aucune concertation ni même de consultation des organisations syndicales, ce qui marque une rupture avec la pratique de l'échange qui avait au moins pu avoir lieu dans le cadre de la « Mission Rey » (le projet d'arrêté n'a pas même été diffusé aux organisations syndicales).

Cette absence de « dialogue » vient, s'il en était besoin, renforcer la crainte déjà exprimée et largement partagée d'une procédure de sélection opaque, biaisée, inéquitable ...

Le SNFOCOS déplore la mise en retrait de la MNC, et s'interroge au même titre que les autres organisations syndicales sur le sens et la portée de cette mesure.

La réponse de la DSS selon laquelle la MNC « *pourra(i)t* » être consultée par le Comité des Carrières ainsi que par la Commission de la liste d'aptitude n'est ni satisfaisante, ni suffisante.

Le SNFOCOS dénonce l'instauration d'un dispositif d'évaluation opaque et inéquitable.

Le SNFOCOS demande à ce que soit retiré du projet d'arrêté la mise en place d'un dispositif d'évaluation confié à un organisme extérieur « *spécialisé* » en ressources humaines choisi par l'UCANSS.

Ces « organismes » et autres cabinets de consultants n'ont aucune légitimité pour décider de parcours professionnels d'agents de direction dont ils ne connaissent pas plus les métiers que les contraintes.

Les organismes de Sécurité Sociale n'ont pas vocation à devenir le lieu de promotion de leurs pratiques managériales inadaptées voire toxiques, et coûteuses.

Le SNFOCOS s'associe aux autres organisations syndicales pour dénoncer le maintien des dispositions de l'article 9 bis de l'arrêté du 21 décembre 2022 permettant aux Caisses Nationales de demander l'inscription 4 agents de direction sur la liste d'aptitude.

Les propos faussement rassurant de la DSS ne peuvent nous satisfaire : *il s'agit de 4 agents de direction pour l'ensemble des Caisses Nationales (et non pas de 16 ADD) ; cette mesure est expérimentale ; une évaluation du dispositif est prévue à « un ou deux ans » ; n'ayons pas d'inquiétude au regard d'une mesure qui n'aura pas d'effet si la réforme du CAPDIR produit un afflux de candidats ...*

Cette disposition n'a de fait et selon les termes de l'arrêté précité aucun caractère expérimental.

Elle conduit à la mise en place d'un dispositif inéquitable dès lors que certains agents de direction pourront ainsi être inscrits sur la liste d'aptitude en vertu du « bon plaisir » des directeurs des caisses nationales. Ces directeurs ont ainsi désormais vocation à sélectionner les candidat(e)s sur la base de l'examen d'évaluations qu'ils auront eux-mêmes produites ...

Le SNFOCOS a d'ores et déjà annoncé que si cette disposition devait être mises en œuvre, le « parcours » des

candidats proposés par les directeurs des caisses nationales ferait l'objet d'une attention particulière, sans exclure des recours à venir ...

La DSS ayant annoncé la publication régulière d'un « bilan statistique », le SNFOCOS a exigé l'ajout d'une dimension qualitative à ce bilan, afin que toute la lumière puisse être faite sur les conditions de mise en œuvre de la réforme.

**AGENTS DE DIRECTION, SOYONS TOUTES ET TOUS SOLIDAIRES DANS
NOS EXIGENCES DE TRANSPARENCE ET D'ÉQUITÉ**

**FAITES-NOUS PARTAGER VOS EXPÉRIENCES – ADRESSEZ-NOUS VOS
PROPOSITIONS ET OBSERVATIONS**

**LA COMMISSION PROFESSIONNELLE AGENTS DE DIRECTION EST À
VOTRE ÉCOUTE ET À VOTRE DISPOSITION**



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