



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

La lettre de La Michodière

Numéro spécial ADD – 14 décembre 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 (ADD) PLATEFORME REVENDICATIVE DU SNFOCOS

**Protocole d'accord du 22 juillet 2005 relatif à la classification
des emplois et au dispositif de rémunération des personnels
de direction**

L'URGENCE D'UNE REFONDATION

Ce protocole est désormais plus que « mature », près de 20 ans après sa signature.

Le passé, au gré des rapports de la commission de suivi, nous éclaire sur les insuffisances de ce protocole. Il est désormais tout aussi inadapté au regard des enjeux à venir, en témoignent les contenus des COGs ...

Restructurations, accroissement des responsabilités et de la charge de travail, évolutions profondes en matière de management, ...

Il n'en a été tenu aucun compte au cours de ces dernières années, pas plus du point de vue de la construction des parcours professionnels que de l'évolution des rémunérations des agents de direction.

Alors que des mutations profondes vont impacter les organismes de sécurité sociale, et donc leurs équipes de direction, il est urgent de refonder en profondeur la classification qui régit nos emplois et rémunérations.

Dans la perspective de prochains travaux à venir, le SNFOCOS veut faire entendre ses revendications avec et pour l'ensemble des agents de directions !

UN PROTOCOLE INADAPTÉ : UN CONSTAT PARTAGÉ PAR L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Dans [une lettre commune adressée à l'UCANSS le 9 mars 2021](#), les organisations syndicales constataient :

- que de – trop – nombreux agents de direction avaient atteint le plafond de leur marge d'évolution salariale
- l'absence de critère inter-branches d'attribution des points pérennes
- une iniquité dans l'attribution de points supplémentaires entre directeurs et sous-directeurs notamment
- la quasi-absence de parcours professionnels pour les ADD
- une situation d'échec en ce qui concerne le corps de mission
- une inégalité flagrante entre hommes et femmes du point de vue de l'accès aux postes de direction de catégorie A

et soulignaient la nécessité de tenir compte de ce qui est devenu la réforme de la liste d'aptitude entrée en vigueur le 1^{er} janvier dernier.

LES REVENDICATIONS DU SNFOCOS

Depuis plusieurs années, le SNFOCOS exige l'ouverture d'une nouvelle classification fondée notamment sur :

- la juste reconnaissance des missions et responsabilités confiées aux ADD
- la remise en cause du classement des organismes en quatre catégories A, B, C et D
- la revalorisation de l'échelle des coefficients de base
- l'évolution des conditions d'octroi des rémunérations pérennes et part variable
- l'accompagnement à la mobilité

Des négociations sont enfin annoncées, dans un contexte assombri par le déni de l'impact d'une réalité économique également subie par les ADD et par la perte d'attractivité de nos métiers.

Le SNFOCOS souhaite donc partager avec vous l'état de ses réflexions, et porter avec vous toutes/ tous les revendications des ADD en faveur d'une reconnaissance de leurs missions et de leur investissement.

ENGAGER UNE REFONTE COHÉRENTE

On peut s'interroger sur la pertinence d'une classification des emplois en 4 niveaux hiérarchiques fondée sur la nature de la fonction et le lieu d'exercice de cette dernière.

Cette refonte de la classification doit également et nécessairement tenir compte de la réforme de la liste d'aptitude en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023, et ne peut être coupée d'une réflexion sur les métiers exercés par les agents de direction.

La diversité de ces métiers n'est pas suffisamment représentée si l'on considère la version actuelle du répertoire des métiers de l'UCANSS.

Limiter la vision d'un ADD au seul « manager stratégique » ne contribue pas à reconnaître la diversité des métiers, y compris l'implication et la responsabilité des ADD en matière de management opérationnel et de management de réseaux et de projets.

LE STRICT RESPECT DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UNE CONDITION PREMIÈRE

L'importance du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle doit être réaffirmée.

Cela étant, le SNFOCOS déplore l'absence d'informations précises permettant de veiller au respect de cette égalité dans les documents diffusés aux organisations syndicales au cours de ces dernières semaines, qu'il s'agisse du dernier bilan du protocole de 2005 ou de l'état des lieux destiné au groupe de travail dédié à la classification.

CLASSEMENT DES ORGANISMES : SUPPRIMER LES CATÉGORIES C ET D

Force est de constater que :

- Les URCAM, supprimées en 2010, relevaient des catégories A et B
- Les ARS, depuis leur création en 2010 (et alors même que le nombre de régions était bien plus important qu'aujourd'hui), sont toujours classées en catégorie A et B

Il n'est pas plus de « petits » organismes qu'il n'existait de petites URCAM ou qu'il n'existe de « petites » ARS ...

A cet égard, le SNFOCOS dénonce l'indignité d'une situation où les UGECAM relèvent des seules catégories B et C du classement des organismes.

Par ailleurs, l'accroissement constant des exigences des pouvoirs publics et leur traduction concrète en objectifs au sein des COG sont à l'origine d'une importante charge de travail supplémentaire pour les équipes de direction - restreintes - d'organismes classés en catégorie C ou D.

Pour ces organismes, les schémas de mutualisation définis au fil des COG ont ainsi conduit les ADD à assumer de nouvelles missions à caractère régional ou national, sans aucune reconnaissance.

Nous demandons un classement en catégorie A et B.

AUGMENTATION IMMÉDIATE DE LA VALEUR DU POINT ET REBASAGE DE TOUS LES COEFFICIENTS DE FONCTION DE 100 POINTS

L'augmentation de la valeur du point est au cœur de nos revendications, partagées par l'ensemble des organisations syndicales.

Cette mesure n'est cependant pas suffisante, les coefficients de fonction de l'ensemble des agents de direction doivent faire l'objet d'un rebasage.

PROGRESSION AU SEIN DE LA PLAGE SALARIALE

L'accord signé en 2022 relevant les coefficients maximum des agents de direction va dans le bon sens.

Les données produites par cette dernière ne permettent cependant pas d'apprécier la situation dans son ensemble. En l'occurrence les données relatives aux agents de direction des caisses nationales et « autres organismes » en sont exclues. L'information donnée par la Commission de suivi selon laquelle, en prenant en compte l'accord précité, seuls 2,4 % des agents de direction (4,6 % des directeurs, 3,7 % des directeurs comptables et financiers, 2,3 % des directeurs adjoints et 1,0 % des sous-directeurs) auraient atteint le coefficient maximum de leur niveau de qualification est donc susceptible d'être biaisée.

La situation de l'ensemble des agents de direction, y compris ceux d'entre nous exerçant dans un organisme national, doit être connue et prise en compte.

Surtout, l'accord de 2022 ne garantit pas une progression au sein de la plage salariale.

Le SNFOCOS revendique donc l'accès à des données exhaustives quant à la situation des ADD ainsi que la garantie d'une évolution automatique et à période régulière au sein de la plage salariale.

PART VARIABLE : ÉGALITÉ POUR TOUS LES AGENTS DE DIRECTION ET RECONNAISSANCE DU TRAVAIL DES ÉQUIPES DE DIRECTION

La part variable doit être portée à un plafond équivalent à un mois et demi de la rémunération de base pour tous les agents de direction, en non plus pour les seuls directeurs.

La dimension collective du travail des équipes de direction doit être reconnue.

Le SNFOCOS revendique une part variable individuelle pouvant atteindre 1,5 mois de la rémunération de base pour tous les ADD ainsi que la mise en place d'une part variable collective pouvant atteindre un demi-mois de rémunération pour chaque membre d'une équipe de direction.

ÉVALUATION DES ADD : EN FINIR AVEC L'OPACITÉ ET L'INTERVENTION DE « CONSULTANTS SPÉCIALISÉS », PRIVILÉGIER LA COLLEGIALITÉ, DÉVELOPPER LA FORMATION

Les dispositifs et pratiques en matière d'évaluation doivent être reconsidérés.

Une démarche doit être engagée permettant de revisiter les référentiels et critères, ainsi que les mécanismes de leur adoption.

La place centrale d'un référentiel tel que « Leaders » doit être réaffirmée, les agents de direction et leurs représentants associés à son évolution. Tout en prenant mieux en compte et de manière objective la diversité des branches et des métiers.

Le SNFOCOS revendique la mise en place d'un observatoire des pratiques en matière d'évaluation, et la fin du recours aux « consultants spécialisés » pour l'élaboration de « diagnostics » en matière d'évaluation des

ADD (comme c'est le cas actuellement pour les URSSAF en matière de pratique managériale ou de la CNAM par exemple).

Pour le SNFOCOS ces diagnostics, pour être pertinents, ne peuvent qu'être réalisés dans un cadre d'une collégialité restreinte aux agents de direction et/ou par le recours au Corps de Mission.

L'importance de la formation professionnelle doit être réaffirmée, **la formation doit être développée y compris au bénéfice des agents de direction.**

Le SNFOCOS demande la réalisation d'un bilan – exhaustif et annuel – de la formation professionnelle des agents de direction, en lien avec le dispositif d'évaluation.

Le SNFOCOS revendique un droit à la formation continue pour l'ensemble des agents de direction. Chaque ADD doit pouvoir ainsi bénéficier de deux formations par an inscrites dans le plan personnel de formation. Une dotation budgétaire spécifique doit être dédiée à ce droit de tirage. La réalisation d'un plan personnel de formation ne doit donc plus relever à l'avenir d'une « éventualité » pour les ADD comme cela est le cas depuis 2005.

REVALORISER LE BARÈME DE POINTS OCTROYÉS AU TITRE DU CUMUL DE FONCTIONS ET/OU DE RESPONSABILITÉS SUPPLÉMENTAIRES

La révision du barème de points supplémentaires doit être engagée sans délai.

Le nombre d'organismes de sécurité sociale a chuté de 415 à 261 entre 2005 et 2022, entraînant un accroissement de la charge de travail et du poids des responsabilités des ADD dans un contexte de restructuration permanente et de diminution drastique des effectifs.

A cela viennent s'ajouter des cumuls de fonctions de plus en plus lourds, des « intérim » de plus en plus longs ...

De nombreuses missions ne sont par ailleurs pas valorisées : participation à la mise en œuvre des politiques publiques, en lien ou non avec les ARS, accompagnement d'ADD au titre d'un « tutorat », ...

Le SNFOCOS revendique :

1 - la prise en compte et l'indemnisation de nouvelles missions

2 - l'octroi de 300 points supplémentaires pour les ADD assurant une mission régionale ou dans un cadre inter-organismes

3 - la valorisation définitive de l'expérience acquise au titre de missions régionales ou dans un cadre inter-organismes. Traduite en points, cette valorisation doit être intégrée à la rémunération de base en cas de changement de poste.

RÉFORME DE LA RESPONSABILITÉ DES GESTIONNAIRES PUBLICS : RECONNAITRE LES MISSIONS DES DCF

Par ses revendications le SNFOCOS a permis la création d'une indemnité de manquement de fonds au profit des directeurs comptables et financiers et des fondés de pouvoir.

Il ne s'agit là que de la première étape d'une juste reconnaissance de l'importance et du poids des missions dévolues aux DCF.

Dans le cadre de la refonte de la classification, le SNFOCOS revendique pour l'avenir une égalité de traitement dans l'évolution des futures rémunérations entre les Directeurs et les DCF.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE : CRÉER UN NOUVEAU DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT

L'ensemble des agents de direction va bénéficier d'une formation obligatoire à la transition écologique.

Cette formation est à mettre en lien avec les objectifs définis dans la COG UCANSS 2022-2026 : « *mobiliser les salariés de la Sécurité Sociale pour intégrer la transition énergétique dans la vie quotidienne au bureau* » et « *déployer (...) une politique d'achat en appui à la transition écologique* ».

Les équipes de direction sont et seront les pilotes et porteurs de cette transition écologique. Elles doivent donc bénéficier d'une reconnaissance de leur contribution à la mise en œuvre de cette politique.

Le SNFOCOS revendique la mise en place d'un dispositif intéressement en faveur des équipes de direction pour l'ensemble des marchés ayant un impact en termes de transition écologique.

FAVORISER ET ACCOMPAGNER LES MOBILITÉS

Les données publiées par la Commission de suivi révèlent qu'en 2022 les mobilités auront concerné :

- 152 agents de direction, soit 8 % des ADD (pour 288 vacances de postes) pour ce qui est des mobilités inter-organismes,
- 54 agents de direction au titre des mobilités inter-branches

Sachant que 57 cadres ont accédé aux fonctions d'agent de direction à l'occasion d'une mobilité inter-organisme.

Un constat renouvelé, le poids de l'Île de France : un tiers des ADD exerce ses fonctions en Île de France, dont plus de 70 % en Caisse Nationale (pour rappel près de 25 % des ADD exercent en Caisse Nationale). Il n'est donc pas surprenant que près de 30 % des ADD ayant effectué une mobilité géographique en 2022 exerçait en Île de France. Sachant que la moitié des agents de direction d'Île-de-France n'ont en fait pas quitté cette région dans le cadre de leur mobilité.

Le SNFOCOS ne peut que constater les insuffisances structurelles des dispositifs actuels en matière de mobilité.

Les incitations à la mobilité doivent être développées, qu'elles soient géographiques, inter-organismes, inter-branches ; en lien avec la réforme d'aptitude.

Les mesures incitatives prévues par notre convention collective doivent être révisées et revalorisées notamment en ce qui concerne :

- **l'insertion du conjoint ou assimilé**

Le SNFOCOS souhaite que soit réalisé un bilan de l'accompagnement des conjoints et assimilés, et plus particulièrement de l'engagement de faciliter l'insertion professionnelle dans la région d'accueil.

A cet égard **le SNFOCOS revendique un renforcement de l'accompagnement des conjoints avec la mise en place :**

- **d'un programme s'inspirant notamment de celui de l'Agence « Défense Mobilité »** créée par le Ministère de la Défense dans le cadre du Plan Famille, Défense Mobilité

- **d'un partenariat avec Pôle Emploi** (accompagnement dans le cadre d'une démission pour suivi de conjoint), **l'APEC** (extension aux ADD de dispositifs de « sécurisation de la mobilité géographique des familles » destinés aux professionnels de santé tel celui développé dans le cadre du GIP Pro Santé en région Val de Loire) et **les Chambres de Commerce**

Dans cette perspective, le SNFOCOS considère que l'UCANSS doit prendre ses responsabilités et demande à ce qu'un groupe de travail préfigurateur avec les Organisations Syndicales Nationales ADD soit créé dans les plus brefs délais.

- **l'aide au changement de domicile, et notamment la situation de double résidence**

L'indemnisation des frais d'hébergement liés à une situation de double résidence doit être revalorisée ; la période de remboursement, actuellement d'au plus 12 mois, doit être portée à 24 mois.

Un alignement doit impérativement être opéré entre les conditions réglementaires imposées en matière de mobilité (par exemple : 3 ans en poste) et les modalités d'accompagnement de cette dernière (par exemple : comme cela est le cas dans les entreprises, mais aussi dans le Corps Préfectoral, calage de la double résidence sur la durée des mobilités en cas d'éloignement du domicile familial).

- **les frais de transport**

La prise en charge des frais de transports en commun par l'employeur doit être étendue au-delà de 12 mois - même en l'absence de déménagement - en cas de mobilité et d'augmentation du temps de trajet domicile-travail.

RENFORCEMENT DU LIEN ENTRE MOBILITÉS ET PARCOURS PROFESSIONNELS

Le SNFOCOS renouvelle ses revendications relatives :

- à la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et compétences digne de ce nom au bénéfice des agents de directions
- à la diversification des parcours professionnels

En 2022 seuls 43 agents de direction ont bénéficié d'un parcours professionnel (selon la définition de l'UCANSS, « un parcours professionnel correspond à un changement de niveau au sein d'un même emploi, au sein d'un même organisme (y compris en cas de changement de catégorie d'organisme) » **sans mobilité géographique**).

Cette situation, cette insuffisance, est d'autant plus inadmissible que l'on constate dans le même temps **une situation tout aussi insatisfaisante sur le plan des mobilités promotionnelles** (dans le cadre d'un changement d'organisme).

La mobilité ne doit pas être la condition d'une promotion, mais toute mobilité doit conduire à la possibilité d'une promotion.

Une mobilité ne doit par ailleurs en aucun cas être pénalisante.

A ce titre, le SNFOCOS revendique une meilleure reconnaissance des parcours professionnels pouvant mener un agent de direction à occuper un nouvel emploi de coefficient de fonction identique ou inférieur au précédent.

La garantie actuelle du maintien de rémunération en cas de mobilité géographique et/ou inter organisme est assurée « **dans la limite de la plage d'évolution salariale du nouvel emploi et le cas échéant par une prime provisoire résorbable par tout mouvement de salaire** ».

Le SNFOCOS revendique :

- la suppression de cette limite ainsi que du caractère provisoire et résorbable de la prime précitée.
- la garantie du maintien de rémunération en cas de mobilité fonctionnelle (changement de métier, d'emploi ou de fonction) au sein d'un même organisme.

DÉVELOPPER ET DYNAMISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES ADD

Il est urgent d'intégrer une approche novatrice des parcours professionnels.

Le SNFOCOS est favorable à la mise en place d'expérimentations, notamment dans le cadre de travaux du Lab RH auxquels les organisations syndicales doivent être associées à l'avenir.

Les parcours professionnels doivent être appréhendés à l'aune des évolutions structurelles et de la transition numérique.

La refonte de la classification des ADD doit donc s'inscrire dans une dynamique fondée sur une réflexion prospective et permanente.

Cela étant le SNFOCOS déplore :

- la quasi-absence de parcours professionnels pour les femmes, en dépit d'une volonté affichée de résorber les inégalités hommes-femmes
- une vision univoque et uniforme du parcours professionnel fondé sur la seule approche managériale.

A cet égard le SNFOCOS souligne la nécessité d'une approche prenant en compte le cycle de vie professionnel de l'agent de direction, la diversification de ses missions, l'évolution de ses compétences et de ses aspirations tout au long de ce cycle.

La démarche engagée par l'État en matière de reconnaissance des métiers, l'évolution de ses corps de « directeur de projet » ou « expert de haut niveau » dans le cadre d'une évolution des « conditions de classement, d'avancement et de rémunération applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat » (décret n° 2022-1453 du 23 novembre 2022) mérite transposée dans une nouvelle classification des ADD.

Des dispositifs existants favorisant la diversification des parcours professionnels demeurent méconnus, voire délibérément marginalisés par l'UCANSS.

Le SNFOCOS le déplore et renouvelle ses revendications déjà exprimées en faveur :

- **du développement du Corps de Mission**

Pour rappel, le Corps de mission a été créé en 1996, son cadre conventionnel ayant été modifié par l'article 6 du protocole d'accord du 22 juillet 2005.

Ses membres ont vocation à réaliser des « *études transversales ou destinées à éclairer ou accompagner un changement programmé par une caisse nationale, de soutien logistique, ou de coopération technique, dans le domaine de la protection sociale au sens large* ».

Par ailleurs « ses propositions de missions sont établies tant par les Caisses nationales et l'EN3S, que par des demandes externes à l'Institution, et portées régulièrement à la connaissance des personnels de direction par l'Ucanss ».

Géré par l'UCANSS, ce corps de mission « **comprend un maximum de dix postes annuels** ». Qu'en est-il réellement ? Comme le révèle le dernier rapport de la Commission de suivi pour l'année 2022 « **depuis 2005, 43 missions ont été réalisées par 36 agents de direction mis à disposition au sein du Corps de Mission** » ...

36 agents soit 2 agents en moyenne par an sur la période considérée ...

Le SNFOCOS demande donc a minima le respect du protocole d'accord de 2005 et que l'effectif du Corps de Mission soit porté à 10 ADD dès 2024, ainsi qu'une révision des conditions de la gestion de ce Corps par l'UCANSS allant dans le sens d'une plus grande efficacité et transparence. En associant davantage les ADD à l'expression et au partage des besoins.

- **du déploiement du « mécénat de compétences »**

Le SNFOCOS constate que le mécénat de compétences, largement déployé dans le secteur privé, en cours de déploiement dans la fonction publique (décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation

de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétence), valorisé par l'UCANSS, est de fait « sabordé » par le COMEX ...

Dans son « guide pratique » diffusé en 2021, le Secrétariat d'État chargé de l'économie sociale, solidaire en donnait la définition suivante *« le mécénat de compétences est un don en nature : il s'agit pour une entreprise de mettre des collaborateurs à disposition d'un organisme d'intérêt général, qui vont mobiliser pendant un temps leurs compétences ou leur force de travail. Sa mise à disposition se fait sur son temps de travail, avec des conditions fiscales avantageuses ».*

Sont également précisés dans le guide précité les différents types de mécénat de compétences (prestation de service au profit d'un organisme d'intérêt général, prêt de main d'oeuvre, mécénat « senior » pour les salariés en fin de carrière), ainsi que sa durée : **« le temps et la fréquence du mécénat de compétences peuvent considérablement varier en fonction des besoins : il peut aussi bien s'agir d'une mission courte, même d'une seule demi-journée, que d'une mission plus longue voir d'un plein temps dans la limite de 3 ans ».**

Valorisé par l'UCANSS dans ses publications **« À la Sécu, on pense que le mécénat de compétences constitue une démarche innovante pour un engagement solidaire »** dès 2020, le COMEX avait en fait rendu le dispositif inopérant dès 2019 en imposant le cadrage suivant **« 1 à 3 jours maximum pour une mission par salarié volontaire et mobilisant exclusivement leurs compétences professionnelles »**

Nous sommes loin des missions de 1 à 3 ans, avec une garantie de rémunération à hauteur de 70 % à 100 % proposées par de nombreuses entreprises ...

Nous sommes plus loin encore d'une vision relevant d'une fertilisation croisée entre nos organismes et le monde de l'économie sociale et solidaire, en tout cas d'une volonté de valoriser les parcours professionnels des ADD.

Le SNFOCOS revendique la reconnaissance et le déploiement d'actions de mécénat de compétences. Ces actions relèvent d'une priorité en matière de diversification des parcours professionnels des ADD.

Elles ont vocation à renforcer le lien entre les agents de direction et les acteurs de l'économie sociale et solidaire. Elles contribueront à une meilleure connaissance de nos métiers et à une plus grande attractivité.

- **de la mise en place de passerelles vers la haute fonction publique au bénéfice des agents de direction**

Le SNFOCOS renouvelle ses revendications déjà exprimées dans le cadre des travaux relatifs aux réformes de la liste d'aptitude et du CAPDIR : dès lors que des parcours professionnels sont ouverts aux fonctionnaires au sein des organismes de sécurité sociale, la réciprocité doit être de mise du point de vue de la possibilité pour les agents de direction d'accéder à des postes de la haute fonction publique dans le cadre d'un détachement.

A ce titre le SNFOCOS revendique également pour les agents de direction un accès privilégié au vivier interministériel des cadres dirigeants de l'État.

ANTICIPER LA RETRAITE ET ACCOMPAGNER LES ADD EN FIN DE CARRIÈRE

En 2022, 16 % des agents de direction avaient plus de 60 ans.

La récente réforme des retraites rend d'autant plus nécessaire l'accompagnement des agents de direction en fin de carrière.

A cet égard il convient de souligner que l'article 8.2.2. du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances fait expressément référence au mécénat de compétences.

En conséquence le SNFOCOS revendique la mise en place dans les meilleurs délais d'un mécénat « *senior* » pour les agents de direction en fin de carrière.

Par ailleurs le SNFOCOS considère comme inacceptable la situation actuelle de certains ADD au regard des dispositions de l'article 3 du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière.

Les cadres dirigeants n'ont pas vocation à être exclus du bénéfice du travail à temps partiel ; il doit en être de même pour ce qui est de la prise en charge de leurs cotisations retraite. Ces dernières doivent être prises en charge par l'employeur dans les mêmes conditions et ce pour tous les agents, y compris pour les cadres dirigeants.

Le SNFOCOS revendique une modification de l'article 3 précité, et plus généralement l'intégration de dispositifs d'aménagement de fin de carrière - y compris en matière de retraite progressive - dans la nouvelle classification des ADD.

Les dispositions applicables aux plus de 55 ans en matière de compte épargne de temps sont désormais inadéquates car insuffisantes. En particulier pour ce qui concerne le congé de fin de carrière, pour lequel la possibilité d'épargner des éléments de salaire (allocations vacances, gratifications annuelles et indemnités de départ) est actuellement fixée à 6 mois (soit 126 jours) de CET.

Le SNFOCOS revendique une réévaluation de cette limite à hauteur de 300 jours (par référence aux possibilités offertes dans la fonction publique hospitalière).

Par ailleurs, la réforme des retraites, associée à un impact durable de la réduction du pouvoir d'achat des ADD, conduit le SNFOCOS à revendiquer la création d'un régime de retraite additionnel. Ce régime – bonifié dans des conditions qui feront l'objet de prochaines propositions à l'UCANSS – devrait permettre aux agents de direction de bénéficier d'un droit à retraite supplémentaire, tout en leur laissant la possibilité d'exercer un droit d'option (prestations ou cotisations définies).

**AGENTS DE DIRECTION,
REJOIGNEZ LE SNFOCOS !**



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

