



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

La lettre de La Michodière

Numéro spécial ADD – 11 avril 2024

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



CLASSIFICATION DES AGENTS DE DIRECTION

RPN DU 9 AVRIL 2024 : REVALORISATION DES CARRIÈRES, ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS DE DIRECTION

PREMIÈRES PROPOSITIONS DE L'UCANSS ...

La troisième RPN dédiée à la refonte de la classification des agents de direction a eu lieu le 9 avril dernier.

Deux RPN avaient été consacrées – les 23 janvier et 28 février - à la présentation d'un état des lieux ainsi qu'à un échange portant sur les revendications des organisations syndicales (cf les LM des [25 janvier](#) et [14 mars 2024](#), ainsi que [la plateforme revendicative du SNFOCOS publiée dans la LM du 14 décembre 2023](#)).

Comme cela avait été annoncé par l'UCANSS, la négociation est organisée autour des trois thématiques suivantes :

- structure de la classification (classement des organismes, coefficients de fonction et plafonds)
- dispositif de rémunération (part variable, points de responsabilités supplémentaires)
- parcours professionnel et dispositif d'accompagnement à la mobilité.

Seules les propositions relatives à la « structure de la classification » ont été présentées par l'UCANSS le 9 avril, les autres thématiques devant l'être dans la perspective de la quatrième (et dernière ?) RPN du 28 mai prochain.

Le SNFOCOS a souligné d'entrée que cette méthode « séquentielle » n'était acceptable qu'à la condition qu'elle ne conduise pas à une négociation morcelée, position partagée par l'ensemble des organisations

La lettre de la Michodière spéciale ADD du 11 avril 2024 – 30^{ème} année - N°1417 1

syndicales.

La Directrice de l'UCANSS a déclaré entendre cette préoccupation et s'est donc engagée à nous faire parvenir prochainement ses propositions sur les (autres) éléments de rémunération (part variables, points de responsabilité supplémentaires).

Cela étant le SNFOCOS attend d'ores et déjà avec impatience une révision des propositions sur la « structure de la classification » tant celles présentées le 9 avril sont source de déception ...

Comme vous pourrez le lire ci-dessous, quelques points positifs mis à part, les propositions de l'UCANSS relèvent de l'indécence au regard des attentes que nous pouvions avoir « vingt ans » après la signature du protocole du 22 juillet 2005 dont nous attendons avec impatience une refonte ambitieuse, à la hauteur de nos efforts et de la perte de notre pouvoir d'achat durant deux décennies.

Proposition de l'UCANSS relative à la définition des emplois

L'UCANSS propose de maintenir les quatre catégories actuelles : Directeur/directrice ; DCF ; Directeur/directrice adjoint(e) ; Sous-directeur/directrice

Ce faisant l'UCANSS souhaite « *respecter l'organisation prévue par le code de la sécurité sociale* » et « *préserver la lisibilité et les perspectives de carrière* » des agents de direction.

Pour le SNFOCOS là n'est pas le principal enjeu et ce maintien est d'autant plus acceptable que toute modification des textes conduirait à différer l'entrée en vigueur de la nouvelle classification tant attendue.

Proposition de l'UCANSS relative aux niveaux hiérarchiques

Là encore l'UCANSS s'inscrit dans une logique de maintien de l'existant, soit une classification en quatre niveaux hiérarchiques en fonction de « *la nature de la fonction occupée* » et de « *la catégorie de l'organisme* » (et non plus du « *lieu d'exercice* »).

Continueraient donc à relever :

- du niveau 4 : les fonctions de directeur/directrice d'organisme
- du niveau 3 : les fonctions de DCF
- du niveau 2 ou 3 : les fonctions de directeur/directrice adjoint(e)
- du niveau 1 à 3 : les fonctions de sous-directeur/directrice

Le SNFOCOS est revenu sur sa revendication relative à la possibilité d'accéder au niveau 4 pour les DCF, revendication de nouveau rejetée par l'UCANSS au motif qu'il faudrait maintenir une différenciation entre les fonctions de directeur/directrice et de DCF.

Comme l'a de nouveau souligné le SNFOCOS, notre revendication porte sur la possibilité d'accéder à un « grade » et ne remet pas en cause une différenciation des « fonctions ». Les DCF doivent donc pouvoir accéder au niveau 4, sans que cela remette en cause les attributions et responsabilités de chacun.

Pour ce qui a trait à l'évolution dans les fonctions, l'article 1 du protocole du 22 juillet 2005 n'est modifié qu'à la marge comme vous pourrez le constater ci-après (*les modifications sont indiquées en noir dans le texte du protocole actuel*) :

« L'évolution dans les fonctions, du niveau 1 au niveau 2 et du niveau 2 au niveau 3, (ajout UCANSS : « Dans le respect des moyens budgétaires »), dépend :

- de l'organigramme, établi par le directeur de l'organisme, en considération du type d'organisation et du positionnement des fonctions de direction dans la hiérarchie des responsabilités de l'organisme, définis par lui (l'UCANSS remplace par « de la responsabilité du directeur »)
- des moyens budgétaires prévus (déplacé en début d'article, cf supra)
- de l'expérience professionnelle acquise (remplacé par : « du niveau de délégation et d'autonomie » + « de l'exercice de fonctions managériales ou expertales »)
- de l'inscription dans la classe correspondante de la liste d'aptitude (supprimé)

L'évolution dans les fonctions est décidée par le Directeur de l'organisme dans le respect des dispositions supra ».

Quant aux responsabilités supplémentaires, elles resteraient rémunérées par l'attribution de points dans les conditions prévues à l'actuel article 2.5 du protocole du 22 juillet 2005.

Le SNFOCOS ainsi que les autres organisations syndicales ont émis un certain nombre d'observations sur le sujet des points de responsabilité supplémentaire. L'UCANSS devant nous transmettre des informations – et propositions – nous reviendrons sur ce point dans le cadre d'une prochaine publication.

Proposition de l'UCANSS relative au classement des organismes

Deux évolutions positives (a priori) :

- la suppression de la catégorie D (les actuels ADD de catégorie D bénéficieraient des coefficients de la « nouvelle » catégorie C, cf infra)
- une augmentation du taux d'organismes classés dans les catégories A et B (cf tableau ci-dessous)

	Classement (selon la répartition des organismes au 01/07/2023)					Proposition de nouvelle répartition			
	A	B	C	D	Total	A	B	C	Total
Total	19	94	79	63	255	26	101	128	255
Total (en %)	7%	37%	31%	25%	100%	10%	40%	50%	100%

(source : UCANSS)

La suppression de la catégorie D va dans le sens des revendications du SNFOCOS, davantage d'organismes classés en catégories A et B également.

Le SNFOCOS revendiquait une réduction du classement des organismes en deux catégories.

La proposition de l'UCANSS pourrait être considérée comme une première étape vers cette évolution et pourrait dès lors – dans le principe - être acceptable. Pour ce qui est des conditions, nous vous invitons à lire ce qui suit ...

Le SNFOCOS a regretté que la liste des organismes susceptibles d'être reclassés dans les catégories A et B ne puisse être communiquée par l'UCANSS, et a de nouveau souligné qu'il était aberrant qu'aucune UGECAM ne relève actuellement de la catégorie A.

Proposition de l'UCANSS relative aux modalités de révision du classement des organismes

L'UCANSS propose de maintenir peu ou prou les dispositions de l'article 1 du protocole du 22 juillet 2005

« La répartition des organismes dans chaque catégorie est publiée tous les ans par l'Ucanss sur proposition des caisses nationales et après validation par le Comex

Si pour un organisme un changement de catégorie est confirmé pendant deux années consécutives, le changement prend effet au 1er juillet de l'exercice N + 3 :

- dans le cas où le changement s'opère dans une catégorie supérieure, l'agent de direction bénéficie immédiatement du nouveau coefficient*
- dans le cas où le changement s'opère dans une catégorie inférieure, l'agent de direction en place au moment du changement, conserve sa rémunération ainsi que la plage d'évolution salariale correspondante*

Les agents de direction à nommer perçoivent le coefficient correspondant au nouveau classement »

Cela étant, le SNFOCOS est intervenu sur les trois points suivants :

- le caractère par trop tardif de la prise d'effet du changement de catégorie (N+3)**

L'UCANSS justifie le maintien de ce délai par la nécessité de s'assurer que le changement est bien dû à des conditions « structurelles » et non « conjoncturelles » ...

Pour le SNFOCOS, cette justification n'en est pas une dès lors que nous disposons désormais d'outils permettant de s'assurer du caractère structurel d'une évolution dans un délai plus court, y compris par anticipation ...

- la nécessité de maintenir la disposition du protocole de 2005 en vertu de laquelle « les postes vacants à la date de la publication par l'Ucanss du nouveau classement se trouvent régis aux normes du nouveau classement, même si la nomination intervient entre la publication du classement et la date d'effet de celui-ci »**

Réponse positive de l'UCANSS qui confirme le maintien de cette disposition.

- l'insuffisance des informations transmises aux organisations syndicales en ce qui concerne l'évolution du classement**

Le SNFOCOS a souligné l'importance du paragraphe suivant de l'actuel protocole : *« le tableau actualisé de la répartition des organismes dans chaque catégorie est entériné annuellement par le Comité exécutif de l'Ucanss, communiqué aux Caisses nationales, et diffusé à l'ensemble des organismes ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales signataires de la convention collective nationale de travail », soulignant qu'une diffusion (dont les conditions restent à améliorer ...) ne suffit pas.*

Le SNFOCOS revendique, en tant qu'organisation syndicale représentative des agents de direction, de pouvoir disposer en toute transparence et par anticipation des éléments justifiant de changements (ou non) de classement à venir.

Proposition de l'UCANSS relative aux grilles de rémunération

Avant d'en venir aux propositions **INACCEPTABLES** de l'UCANSS ... il convient de procéder à quelques rappels :

- l'enveloppe disponible annoncée par l'UCANSS (et validée par le COMEX) est de 160 millions d'euros pour l'ensemble des conventions collectives (agents de direction, employés et cadres, praticiens conseils)

- la masse salariale brute était pour les ADD de 205,9 millions d'euros en 2022 ; elle représente environ 3,7 % de la masse salariale brute de l'ensemble du Régime Général

- en termes d'effectifs, dans son dernier bilan du protocole du 22 juillet 2005, l'UCANSS apportait les précisions suivantes :

« L'effectif des agents de direction des organismes du Régime général de Sécurité sociale est de 1 953 agents au 31 décembre 2022. Ce volume est supérieur de 1,6 % à celui de 2005.

En 2022, le nombre d'agents de direction diminue de 0,6% par rapport à l'année précédente.

Pour rappel, le volume des agents de direction avait connu une augmentation de 4,7% en 2020, s'expliquant notamment par l'intégration au 1er janvier 2020 des personnels de direction du Régime de Sécurité sociale des travailleurs indépendants ».

Ce que l'UCANSS omet de mentionner, comme l'a déjà souligné le SNFOCOS, ce sont les réductions d'effectifs dans les organismes estimées à environ 70 ADD dans les CPAM, une cinquantaine dans les CAF, une centaine dans les URSSAF entre 2006 et 2020 ...

Ces rappels étant effectués, les deux revalorisations proposées par l'UCANSS le 9 avril dernier portent :

- l'une sur les coefficients de fonction (Min), de l'ordre de 10 à 15 points ... (cf annexe : tableau 1)

- l'autre sur les coefficients plafonds (Max), de 100 points (soit l'équivalent de 4 à 5 pas de compétence) (cf annexe : tableau 2)

Sachant que l'UCANSS assortit ses propositions d'un « principe » de « fongibilité » (des points supplémentaires déjà acquis) appliqué à l'ensemble des agents de direction ...

Qu'en résulte-t-il ?

- une revalorisation des coefficients de fonction que l'on peut qualifier de ridicule (10 à 15 points), voire d'indécente dès lors qu'interrogée par les organisations syndicales, la Directrice de l'UCANSS admet qu'en raison de l'application de la « fongibilité » certains ADD pourraient ne bénéficier que d'une revalorisation de 1 point, si ce ne sont 2 ou 3 (sic) ... mais que – rassurons-nous - « tous ou presque » bénéficieraient d'un impact positif sur leur part variable ...

Coût de la mesure estimé par l'UCANSS : de 1,2 à 1,4 million d'euros ; à peine plus de 20 % des agents de direction bénéficieraient de cette mesure de « revalorisation » ...

L'UCANSS met en avant la mesure relative à la suppression de la catégorie D, mais tous les ADD concernés n'en bénéficieront pas en vertu du principe de « fongibilité » (cf annexe : tableau 3)

- une revalorisation des coefficients plafonds qui interviendrait après celle déjà opérée dans le cadre du protocole du 6 mai 2022 (+ 55 points). A la suite de laquelle l'UCANSS avait pu observer qu'au 31/12/2022 seuls 2,4 % atteignaient désormais le coefficient maximum parmi lesquels :

- 4,6 % des directeurs/directrices
- 3,7 % des DCF
- 2,3 % des directeurs/directrices adjoint(e)
- 1 % des sous-directeurs/directrices

Le SNFOCOS l'a rappelé à la Directrice de l'UCANSS : l'urgence n'est pas tant de revaloriser les coefficients plafonds que de procéder à un rebasage immédiat de l'ensemble des coefficients de fonctions (Min) (cf notre plateforme revendicative : + 100 euros de rebasage pour tous les coefficients).

Pour seule réponse la Directrice de l'UCANSS annonce des mesures portant sur la part variable ou l'exercice de responsabilités supplémentaires. Nous attendons ses propositions, mais en tout état de cause elles ne sauraient compenser l'absence d'un rebasage significatif près de vingt années (marquées par les restructurations et la perte de pouvoir d'achat) s'étant écoulées depuis la signature du protocole du 22 juillet 2005.

En conséquence, à l'issue d'une suspension de séance demandée par le Secrétaire Général du SNFOCOS en accord avec l'ensemble des organisations syndicales, ces dernières ont décidé de se constituer en intersyndicale, faisant part de leur insatisfaction et de leur incompréhension au regard des propositions formulées par la Directrice de l'UCANSS.

Au nom de ses adhérents,

Le SNFOCOS n'acceptera pas une classification au rabais !

Nous restons à l'écoute de vos propositions et observations

**Nous sommes à votre disposition pour vous communiquer
l'ensemble des données dont nous disposons**

Contactez-nous à l'adresse suivante : snfocos@snfocos.fr

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

Annexe

Tableau 1 (source : UCANSS)

Grille de
rémunérations

Niveau	Situation actuelle	Intégration des 1,65% dans les coefficients	Proposition	
	Coefficient de fonction (Min) issu du PA 2005	Coefficient de base global	Coefficient de fonction (Min)	Variation par rapport au coef de base global
1D	560	569,2	Suppression de la catégorie D	
2D	578	587,5		
3D	629	639,4		
4D	723	734,9		
1C	629	639,4	655	+ 15,6
2C	646	656,7	672	+ 15,3
3C	699	710,5	723	+ 12,5
4C	808	821,3	834	+ 12,7
1B	699	710,5	723	+ 12,5
2B	735	747,1	760	+ 12,9
3B	808	821,3	834	+ 12,7
4B	943	958,6	969	+ 10,4
1A	699	710,5	723	+ 12,5
2A	808	821,3	834	+ 12,7
3A	943	958,6	969	+ 10,4
4A	1 079	1 096,8	1 107	+ 10,2

La traduction financière estimative : un coût estimé à 1.2M€-1.4M€

Le taux estimatif de bénéficiaires : entre 21% et 22% de bénéficiaires concernant la revalorisation des coefficients par rapport au coefficient de base global actuel avec prise en compte de la proposition de répartition des organismes en 3 catégories (slide 8)

Tableau 2 (source : UCANSS)

Niveau	Situation actuelle	Intégration des 1,65% dans les coefficients	Plafond	Proposition de relèvement du plafond de 4 pas (100 points) avec arrondi à la dizaine supérieure
	Coefficient de fonction (Min) issu du PA 2005	Coefficient de base global	Coefficient maximum actuel	
1D	560	569,2	749	Suppression de la catégorie D
2D	578	587,5	772	
3D	629	639,4	835	
4D	723	734,9	953	
1C	629	639,4	835	940
2C	646	656,7	857	960
3C	699	710,5	923	1 030
4C	808	821,3	1 059	1 160
1B	699	710,5	923	1 030
2B	735	747,1	968	1 070
3B	808	821,3	1 059	1 160
4B	943	958,6	1 228	1 330
1A	699	710,5	923	1 030
2A	808	821,3	1 059	1 160
3A	943	958,6	1 228	1 330
4A	1 079	1 096,8	1 398	1 500

Tableau 3 (source : UCANSS)

(Données au 31/12/2022)

	Part des ADD du niveau positionnés au coefficient minimum	Part des ADD du niveau positionnés entre le coefficient minimum (inclus) et 2 pas
Niveau 1 D	33%	67%
Niveau 2 D	20%	60%
Niveau 3 D	24%	45%
Niveau 4 D	5%	10%
Niveau 1 C	27%	54%
Niveau 2 C	28%	43%
Niveau 3 C	17%	33%
Niveau 4 C	3%	11%
Niveau 1 B	27%	58%
Niveau 2 B	11%	35%
Niveau 3 B	9%	24%
Niveau 4 B	4%	13%
Niveau 1 A	20%	43%
Niveau 2 A	13%	31%
Niveau 3 A	6%	20%
Niveau 4 A	5%	10%



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

