



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

La lettre de La Michodière

Numéro spécial ADD – 11 juillet 2024

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

NOUVELLE CLASSIFICATION DES ADD ESTIMEZ VOS GAINS AVEC LE SIMULATEUR SNFOCOS



Le SNFOCOS vous avait informé des propositions présentées par l'UCANSS lors de la RPN du 28 mai dernier.

Au cœur de la RPN du 9 juillet prochain, l'annonce par l'UCANSS de deux propositions ... Inchangées : la **revalorisation des coefficients de base** (coefficients de qualification) et le **passage des organismes de catégorie D en C**.

Sachant que l'UCANSS retient le principe d'une « fongibilité des points de compétence ».

Près de 80 % des ADD ne bénéficieront pas de ces mesures.

Faites-vous partie des heureux/heureuses élu(e)s ?

Le SNFOCOS vous permet d'estimer votre situation individuelle à partir de son simulateur :

[Cliquez sur le lien suivant](#)

N'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : snfocos@snfocos.fr pour toute demande d'explication, et afin de nous faire part de vos réactions et propositions.



CLASSIFICATION DES AGENTS DE DIRECTION

RPN DU 9 JUILLET 2024
PROPOSITIONS DE L'UCANSS :
NOUVEAUTÉS ET COMPLÉMENTS

Ces propositions ne relèvent pas de la fiction, même si la RPN n'a pas eu lieu car nous disposons du document préparé par l'UCANSS dans la perspective de cette réunion.

Compte tenu des propositions qui leur ont été adressées, les organisations syndicales ont décidé de quitter la salle après avoir donné lecture à la Directrice Générale de l'UCANSS d'une déclaration commune que vous retrouverez dans ce numéro de la Lettre de la Michodière.

Les organisations syndicales ont également pu faire état de leur insatisfaction lors de rendez-vous avec le Président du COMEX de l'UCANSS, Monsieur Nicolas Grivel, et la Directrice-adjointe de la DSS, Madame Delphine Champetier de Ribes.

Voici en tout cas le panorama complet de l'évolution des propositions de l'UCANSS depuis le 28 mai, à jour des évolutions contenues dans le document de travail diffusé dans la perspective de la RPN du 9 juillet dernier.

Enveloppe dédiée à la classification des ADD

Le montant demeure inchangé : 4 millions d'euros, sur un montant total de 160 millions d'euros dédié à la refonte des trois classifications (employés et cadres, praticiens conseils).

La position de l'UCANSS demeure inchangée quant à la répartition de l'enveloppe globale, fondée sur une moyenne de deux critères : la part dans la masse salariale et la part dans les effectifs.

Le SNFOCOS avait souligné le fait que seul le critère « masse salariale » était équitable et cohérent dans un objectif de refonte de classification.

Contre toute logique l'UCANSS entend ainsi priver les agents de direction d'un tiers de l'enveloppe (2 millions d'euros) qui aurait dû leur revenir en prenant en compte le poids qu'ils représentent dans la masse salariale totale.

Nos collègues employés et cadres, censés être destinataires de cette enveloppe, n'en verront pas pour autant leur situation évoluer.

Cette « redistribution » relève en effet de l'« euro symbolique » car tel est le montant mensuel de l'augmentation dont ils bénéficieraient en cas de transfert du tiers de l'enveloppe normalement dédiée aux ADD.

Quant aux agents de direction, ils devraient se satisfaire, 20 ans après le protocole d'accord de 2005, d'une revalorisation de moins de 20 points en moyenne ...

Mesures relatives à la revalorisation des grilles de classification et au classement des organismes

Grilles de classification

Aucune évolution des propositions de l'UCANSS pour ce qui a trait aux grilles de classification, et donc pas d'autre revalorisation des coefficients de fonction (de base) que [celle proposée le 28 mai dernier](#).

Rares seront les agents de direction qui bénéficieront de cette revalorisation, comme vous pourrez le constater en utilisant [le simulateur mis à votre disposition par le SNFOCOS](#).

Dès lors que l'UCANSS entend mettre en œuvre une « fongibilité des points de compétence », l'évolution réelle sera (quasi) nulle pour l'immense majorité des agents de direction.

Principaux bénéficiaires de la mesure : nos collègues en tout début de carrière, l'UCANSS souhaitant ainsi renforcer l'attractivité de nos métiers.

Classement des organismes

Une évolution en revanche en ce qui concerne le classement des organismes :

- la suppression de la catégorie D est confirmée , ce qui va dans le sens des revendications du SNFOCOS (qui aurait également souhaité celle de la catégorie C)
- l'UCANSS propose de reclasser davantage d'organismes dans la catégorie supérieure (doublement du nombre d'organismes de catégorie A, reclassement de 23 organismes en catégorie B), comme cela est indiqué dans le tableau ci-dessous (source : UCANSS)

	Classement (selon la répartition des organismes au 01/07/2023)					Proposition répartition RPN 28/5/2024				Nouvelle répartition RPN 9/7/2024			
	A	B	C	D	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Total	19	94	79	63	255	26	101	128	255	38	117	100	255
Total (en %)	7%	37%	31%	25%	100%	10%	40%	50%	100%	15%	46%	39%	100%

Au total la moitié au moins de l'enveloppe totale (2 à 2,2 millions d'euros) serait désormais dédiée à ces mesures, contre un tiers dans les propositions du 28 mai.

Ce qui peut apparaître comme une évolution positive au premier coup d'œil ne l'est (toujours) pas en réalité.

Seuls 25 % des agents de direction devraient bénéficier de ces mesures selon les estimations de l'UCANSS, soit 3 % de « bénéficiaires » (une cinquantaine d'ADD) de plus que par rapport aux propositions du 28 mai

Et pour quel « bénéfice » ? Pour la plupart, les « heureux » élus seront réduits à la portion congrue.

Encore ne le découvriront-ils que trop tard dès lors que l'UCANSS se refuse à donner aucune information précise sur l'impact de ses propositions (liste des organismes reclassés, impact sur les situations individuelles notamment).

Part variable

La proposition formulée par l'UCANSS le 28 mai dernier demeure inchangée.

A elle seule cette mesure représenterait un tiers de l'enveloppe dédiée à la classification des ADD (le coût de la mesure est estimé à 1,2-1,3 millions d'euros par l'UCANSS).

Objectif revendiqué par l'UCANSS : *« augmenter la rémunération de la performance individuelle des agents de direction »*

Pour rappel la mesure consiste en une modification de l'assiette de calcul de la part variable. L'UCANSS propose ainsi de *« faire évoluer le mode de calcul dans un sens plus favorable intégrant dans l'assiette prise en compte pour le calcul de la prime, le coefficient de fonction et les points imputés sur la plage d'évolution salariale »*

D'après l'UCANSS 99 % des ADD seraient bénéficiaires de cette mesure, qui permettrait d'augmenter le « montant de la part variable en moyenne de 14 %.

Enfin une mesure qui bénéficierait à (presque tous) ?

Sauf que par définition l'octroi d'une part variable n'est pas garanti, ni dans son principe ni dans son montant ... A la différence d'une revalorisation des coefficients de fonction.

Le SNFOCOS a également fait part de ses réserves quant à un risque de substitution partielle entre évolution de la part variable et attribution de points de compétence ...

Quant à l'évolution de 14 % (en moyenne) mise en avant, notons qu'elle ne représente en réalité qu'une cinquantaine d'euros par mois.

Pas de quoi reconnaître le travail accompli par les ADD au cours des 20 dernières années ni les motiver à contribuer au succès des COG.

Points attribués pour l'exercice de responsabilités supplémentaires

Pas d'évolution depuis le 28 mai. Ni d'estimation chiffrée pour cette proposition maintenue en l'état par l'UCANSS :

« Au-delà de la mise à jour des dispositions pour tenir compte des évolutions d'organisation (centres de formation notamment) », « de porter la limite maximale d'attribution de points de responsabilités spécifiques supplémentaires (toutes situations confondues)) 120 points dans certaines situations de complexité de gestion »

Comme l'a déjà souligné le SNFOCOS, l'UCANSS propose là encore de relever un « plafond », toujours au nom de « perspectives » à donner aux ADD ...

Or la moyenne de points attribués au titre de responsabilités supplémentaires est de l'ordre de 40 à 50 points (selon les fonctions et le type de cumul), comme en témoignent les données publiées par l'UCANSS dans son dernier rapport de suivi de l'accord de 2005. Nous sommes donc loin du plafond actuel de 80 points ... On comprend mieux pourquoi cette mesure n'a pas été chiffrée ...

Nouvelles propositions de l'UCANSS : « Mobilité » et « Carrières »

Ces mesures viennent compléter le dispositif proposé par l'UCANSS. Nous disposons ainsi désormais de la vision globale nécessaire, et tant réclamée depuis 6 mois par les organisations syndicales (vous retrouverez à la fin de cet article le tableau de synthèse élaboré par l'UCANSS).

Mesures relatives à la « Mobilité »

L'UCANSS propose 3 mesures en vue de favoriser et accompagner les mobilités, pour un coût total de 450.000 euros. Ces mesures consistent en :

- l'attribution d'une « rémunération au moins supérieure de 5 %, pour toutes les mobilités inter-organismes, à la condition que l'agent de direction ait exercé au moins 3 ans dans les fonctions précédentes, dans la limite des plafonds des différents niveaux ». Sinon, l'ADD en mobilité « conserve(ra) a minima une rémunération correspondant au coefficient développé acquis avant la mobilité »

- un doublement de la durée de prise en charge de l'indemnité de double résidence (de 12 à 24 mois)

- l'octroi d'une indemnité forfaitaire (2 mois de rémunération brute) d'«accompagnement à la mobilité pour les agents de direction détachés dans « une structure publique hors sécurité sociale » (après avis conforme de leur caisse nationale)

Le SNFOCOS est favorable par principe à ce qui peut aller dans le sens d'un accompagnement des mobilités, et avait notamment revendiqué une augmentation de l'indemnité de double résidence.

Cependant au regard du montant dédié à la refonte de la classification des ADD, le SNFOCOS s'interroge quant à l'opportunité d'affecter près d'un demi-million d'euros à des mesures qui n'ont pas un caractère prioritaire au regard de l'urgence qu'il y a à revaloriser nos coefficients de fonction (de base).

Par ailleurs, le SNFOCOS considère comme étant prématurée une mesure visant à favoriser les détachements dans des structures publiques « *hors sécurité sociale* ». Le sujet des « passerelles » est un enjeu majeur aux yeux du SNFOCOS, et figure au nombre de ses revendications. Cela étant, force est de constater qu'il est toujours en devenir ... L'« indemnité » ne créant pas la « passerelle », il est urgent d'en revenir au fond, et donc à la mise en place d'un dispositif permettant aux ADD - à titre de réciprocité - de bénéficier des mêmes possibilités de mobilité que celles dont disposent les cadres de la haute fonction publique.

Evaluation et accompagnement des carrières

L'UCANSS propose d'« **enrichir l'EAE** d'un volet accompagnement en intégrant notamment les aspects » :

- de formation, en conséquence des évolutions de doctrine de la commission de la liste d'aptitude et du comité des carrières,
- de conciliation vie privée/professionnelle
- de charge de travail
- d'exercice en télétravail si l'agent de direction en bénéficie »

A la lecture d'une telle proposition nous ne pouvons qu'être tentés d'écrire : mais encore ?

En fait d'« enrichissement » n'y a-t-il pas là ce qui est déjà abordé dans nos entretiens annuels d'évaluation ?

Quant à l'évolution des doctrines de la commission de la liste d'aptitude et du comité des carrières, faut-il y voir une référence à l'obligation renforcée de formation continue ?

A cet égard, comme il l'a exprimé dans ces colonnes, le SNFOCOS regrette que les ADD aient été mis devant le fait accompli en ce qui concerne une évolution « doctrinale » dont l'UCANSS aura tardé à nous informer (à la différence de l'EN3S).

Autre mesure proposée par l'UCANSS : compléter l'EAE par un « **dispositif d'évaluation de la maîtrise de la fonction (EMF)** réalisé périodiquement selon les modalités définies par les caisses nationales, sur la base des attendus du référentiel des agents de direction » ...

L'UCANSS précise que « pour les agents de direction autres que les directeurs, cet EMF serait réalisé sur la base du volontariat et sur proposition du directeur de l'organisme ou à la demande de l'ADD s'il n'en a pas bénéficié dans les 6 années précédentes »

En fait de proposition novatrice, le SNFOCOS voit là une étrange ressemblance avec l'« entretien professionnel » prévu à l'article L 6315-1 du code du travail, et dont tout salarié doit obligatoirement bénéficier (y compris d'un bilan tous les 6 ans) ...

De là à ce que l'UCANSS entende faire passer des vessies pour des lanternes aux yeux des ADD, il n'y a qu'un pas ... s'il n'avait déjà été franchi ...

Enfin, l'UCANSS s'intéresse à nos **conditions de travail**, avec une mesure dont les ADD pourront apprécier la portée et le degré de maturité.

En fait d'amélioration de nos conditions de travail : « *l'employeur souhaite réaffirmer son attachement à la qualité de vie au travail pour toutes les catégories de personnel.*

Afin de soutenir les actions déjà engagées et développer l'attention portée aux conditions de travail des personnels de direction, il est proposé d'inscrire dans le protocole relatif à la classification, la mise à disposition de formations développant la culture de la prévention, pour eux-mêmes, chez les agents de direction ainsi que la mise à disposition de boîtes à outils institutionnelles »

C'est beau comme l'antique, et après tout cela ne coûte rien n'est-ce pas ?

Sauf que les ADD pourraient considérer que vouloir les « payer de mots » à ce point relève de l'indécence.

Synthèse des propositions de l'employeur - 9 juillet 2024

	Situation actuelle	Propositions d'évolution	Bénéficiaires/coûts
Nombre de catégories d'organismes	4 catégories A = 7 % - B = 37 % - C = 31 % - D = 25 %	<ul style="list-style-type: none"> Suppression de la catégorie D et nouvelle répartition des organismes Augmentation du nombre d'organismes positionnés en catégorie A et B : A = 15 % - B = 46 % - C = 39 % 	Entre 24% et 25% de bénéficiaires, pour un coût estimé entre 2 et 2,2 M€
Grille des coefficients	Voir tableaux pages 9 et 10	<ul style="list-style-type: none"> Revalorisation des coefficients de qualification de tous les niveaux Rehaussement des plafonds de tous les niveaux Maintien d'un différentiel significatif avec le coefficient du niveau de la grille administrative 	
Part variable	Calcul opéré sur la base du coefficient de fonction	Revalorisation : calcul opéré sur la base du coefficient de fonction et des points imputés sur la plage d'évolution salariale	Environ 99% de bénéficiaires pour un coût est estimé de 1,2 M€ / 1,3M€
Points pour l'exercice de responsabilités supplémentaires	la limite maximale d'attribution de points de responsabilités supplémentaires est égale à 80 points, quel que soit le nombre de situations y ouvrant droit, (à l'exception de la direction d'un CRFP ou de la gestion d'un centre informatique national de la branche retraite)	Augmentation de limite maximale d'attribution de points de responsabilités spécifiques supplémentaires (toutes situations confondues) portée à 120 points.	
Accompagnement financier des mobilités inter organismes sur VP	Garantie de rémunération (maintien du coefficient de fonction et des points d'évolution salariale acquis) lorsque le coefficient de fonction du nouvel emploi n'est pas supérieur à celui de l'emploi précédent.	Rémunération au moins supérieure de 5 % pour toute mobilité inter organisme, à la condition que l'agent de direction ait exercé au moins 3 ans dans les fonctions précédentes.	0,1M€ en ordre de grandeur
Indemnité de double résidence	12 mois	24 mois	0,25M€ en ordre de grandeur
Accompagnement financier des détachements dans des structures publiques hors SS	Pas d'accompagnement financier	2 mois de rémunération brute normale du dernier emploi	0,1M€ en ordre de grandeur
Evaluation et accompagnement de carrière	Entretien annuel d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement Entretien périodique de la maîtrise de la fonction Bénéfice régulier d'actions de formation Actions de prévention pour la qualité de vie au travail 	



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

CLASSIFICATION AGENTS DE DIRECTION

DÉCLARATION INTERSYNDICALE

RPN DU 9 JUILLET 2024



DECLARATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DES ADD CONSTITUEES EN INTERSYNDICALE

Madame la Directrice

Le 5 juillet dernier, Monsieur le Président du COMEX a reçu les organisations syndicales représentatives ADD en votre présence.

Ce rendez-vous avait été sollicité pour exposer leur vision des enjeux de la négociation en cours sur la classification des emplois et du dispositif de rémunération des agents de direction dont ils sont les portes paroles.

Depuis de longs mois, nous insistons, en effet, sur la nécessité d'instaurer entre nous un vrai dialogue social tant du point de vue de la méthodologie de négociation - elle gagnerait à ne pas être confondue avec celle d'une chambre d'enregistrement- que des réponses à apporter aux attentes des agents de direction que nous représentons.

Nous nous sommes heurtés à des approches séquentielles et à un cadrage dont nous venons de prendre enfin connaissance qui s'avère, *in fine*, très en deçà de ce qui peut être considéré comme une vraie réforme au regard de la non évolution des dispositions conventionnelles relatives aux ADD depuis près de 20 ans.

Le projet de classification qui nous est soumis n'est pas au rendez-vous des enjeux du régime général et des attentes de ses agents de direction.

Nous réitérons auprès de vous notre impossibilité à souscrire en faveur de ces derniers à des propositions pérennes dont seulement un quart d'entre eux bénéficieraient alors que l'évolution des missions et des responsabilités les a tous impactés. Nous demandons à cet égard un chiffrage précis de l'impact de cette mesure pour éclairer chaque agent de direction.

Nous observons, au demeurant, que les mesures complémentaires proposées, aussi intéressantes soient elles, ne sont pas de nature à compenser cette situation. De surcroit, certaines propositions sans aucun impact financier sont écartées sans aucune autre forme de discussion.

Vingt années après son entrée en vigueur, il n'est pas possible de se limiter à des adaptations timides du protocole d'accord de 2005 qui ne prendraient pas en compte les évolutions des réseaux et l'extension du champ des responsabilités qu'elles induisent sur l'exercice des fonctions des ADD. Les propositions émises par l'employeur ne sont pas de nature à

promouvoir la mise en place d'une classification pérenne , susceptible d'être attractive pour les agents de direction, voire même, de garantir leur fidélisation

Malgré la qualité de l'écoute de Monsieur le président du Comex, il ne nous a pas rassuré sur d'éventuelles évolutions encourageantes.

Comme vous le savez, nous avons saisi également le Directeur de la Sécurité sociale et un rendez-vous est fixé avec ce dernier cet après-midi postérieurement à la présente RPN.

Après concertation lors d'une réunion intersyndicale qui s'est tenue le 8 juillet, les organisations syndicales signataires de la présente déclaration, fidèles à leur esprit constructif et à leur sens des responsabilités , ont considéré qu'il était difficile de poursuivre les échanges en l'état, ce pourquoi elles ne participeront pas à cette RPN et nous vous demandons par conséquent d'y surseoir.

SNPDOS CFTD

Alain Jozroland

SNPDOSS CFE-CGC

Mireille Dispot

SNADEOS- CFTC

Benoit Volkoff

UNSA-ADOSS

Vincent Leprince

SNFOCOS

Bruno Gasparini

