LA LETTRE DE LA
MICHODIÈRE
Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux

LM Spéciale ADD du 7 novembre 2024

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

Sommaire

LM Spéciale ADD
Classification des ADD
RPN du 23 octobre 2024
Résultats de la « finale »

CLASSIFICATION DES AGENTS DE DIRECTION
RPN DU 23 OCTOBRE 2024
RÉSULTATS DE LA « FINALE »

La dernière RPN dédiée à la classification des agents de direction a eu lieu le 23 octobre.

Les négociations n'en sont pour autant pas closes, comme en témoignent les avancées obtenues lors de cette RPN. Un nouveau projet de protocole va être diffusé par l'UCANSS, avec la possibilité de l'amender jusqu'au 30 octobre.

Il sera ensuite proposé à la signature des organisations syndicales du 5 au 19 novembre 2024.

L'ensemble des organisations syndicales, à l'exception du SNFOCOS, ont demandé un changement de calendrier, afin que les élections ne soient pas impactées par les négociations relatives à notre classification.

Pour le SNFOCOS il n'est pas de date de prédilection pour porter nos revendications. Elections ou pas, nous les porterons jusqu'à leur terme, celui de la juste reconnaissance et de l'obtention de ce qui nous est dû.

LE SNFOCOS VA SIGNER LES CLASSIFICATIONS :

Reportez-vous à la LM du 7/11/2024

Les avancées obtenues le 23 octobre

(avancées obtenues en séance par rapport au projet de protocole proposé par l'UCANSS en RPN)

1. Une évolution et non une « refondation » de notre classification

En préambule, l'UCANSS reconnaît à la demande de l'ensemble des organisations syndicales que le projet de protocole ne correspond pas à une « refondation » mais à une évolution de notre classification.

2. La possibilité de réviser dès 2027 les paramètres de la « nouvelle » classification

A chaque RPN le SNFOCOS a demandé la tenue d'une nouvelle négociation en 2026. Au final l'UCANSS accepte d'inscrire dans le protocole le principe de la réalisation d'un bilan des mesures applicables en 2024 et 2025 et la possibilité de réviser les paramètres de notre classification « *au cours de l'année 2027* ».

Le SNFOCOS a souligné la nécessité d'ouvrir cette négociation dès le 1er trimestre de l'année 2027, échéance d'autant plus importante au regard des nouvelles organisations annoncées dans l'Assurance Maladie par exemple et de la mobilisation des synergies inter-réseaux.

Le SNFOCOS a rappelé l'insuffisance de l'enveloppe dédiée à notre classification : elle aurait dû être de 6 millions d'euros selon les calculs exposés dès le début des négociations par le SNFOCOS, sur la base d'un seul critère : le poids dans la masse salariale. D'autres organisations syndicales plaidaient en faveur du poids dans les effectifs, ce qui aurait conduit à une enveloppe de l'ordre de 2,5 millions d'euros … L'UCANSS a donc eu beau jeu d'imposer une « pondération » des deux critères, d'où cette enveloppe étriquée de 4 millions d'euros.

Chaque ADD aurait pu bénéficier de 10 points supplémentaires en moyenne si ces 2 millions d'euros n'avaient pas été perdus.

Par ailleurs, lors de la dernière Commission de suivi du protocole de 2005, le SNFOCOS a pu constater que plus de 20 postes d'ADD avaient été supprimés en un an. Soit, sur la base du revenu médian des ADD, l'équivalent de 2 millions d'euros qui auraient dû être reversés au bénéfice de l'évolution de notre classification.

Pour le SNFOCOS les comptes sont clairs : l'enveloppe de 4 millions d'euros allouée par l'UCANSS dans le cadre de cette négociation ne représente donc que la moitié de celle qui aurait dû nous être attribuée.

A cela le SNFOCOS a dénoncé le fait que toutes les mesures proposées ne seraient applicables qu'à compter du 1er juillet 2025, à l'exception de la mesure relative à la part variable. Justification avancée par l'UCANSS les autres mesures sont dépendantes de la procédure de classement au 1er juillet. Argument contre lequel le SNFOCOS s'est inscrit en faux : la mesure relative à la revalorisation des coefficients de fonction aurait pu être assortie d'un effet rétroactif !

Pour le SNFOCOS ces créances sont d'ores et déjà inscrites au bilan qui sera réalisé en 2027 ! Plus de 4 millions d'euros (soit plus de 20 points en moyenne par ADD !

3. La reconnaissance des directrices et directeurs de projet et de missions en termes de positionnement dans les niveaux de qualification.

L'UCANSS proposait de retenir un ensemble de critères fondés sur le périmètre des missions confiées et l'étendue des responsabilités, le niveau de délégation et d'autonomie, ainsi que l'exercice de fonctions managériales et/ou expertales.

En réponse à la demande du SNFOCOS, la Directrice Générale de l'UCANSS a accepté d'y ajouter l'exercice de fonctions de direction de projet.

Cet ajout est essentiel du point de vue de la prise en compte de l'évolution des organisations et surtout de l'évolution de la carrière de nombre d'ADD exerçant dans le cadre d'une mutualisation inter-organismes, au sein des Caisses Nationales et dans les ARS.

4. Evolution du classement des organismes : une garantie pour tous les ADD concernés et une plus grande transparence sur les critères de classement.

A la différence d'autres organisations syndicales qui s'étaient positionnées sur un nouveau classement fondé notamment sur le référentiel Leadders (faut-il rappeler qu'une organisation syndicale n'avait pas exprimé de point de vue …) le SNFOCOS, dans le cadre de sa plateforme revendicative publiée en décembre 2023 demandait la suppression des catégorie C et D , ainsi que l'accès des UGECAM à la catégorie A.

Pour le SNFOCOS ces mesures devaient permettre de reconnaître la charge de travail des ADD des organismes les moins bien classés, ainsi que le caractère inadapté des critères de classement actuels et un manque d'équité entre les branches. De portée immédiate pour un très grand nombre d'ADD, elles devaient aussi nous engager « mécaniquement » dans un chantier de refonte totale de la classification des organismes, et donc du repositionnement de l'ensemble des ADD.

L'UCANSS a accepté la seule suppression de la catégorie D, deux UGECAM (seulement) obtiendront un classement en catégorie A mais 126 organismes sur 255 vont bénéficier dès 2025 d'un reclassement dans une catégorie supérieure, avec un impact direct et positif pour l'ensemble des ADD concernés (voire pour d'autres catégories de personnels).

Une plus grande transparence est également de mise pour l'avenir, le SNFOCOS ayant souligné l'enjeu de l'équité entre branches du point de vue des critères de classement : désormais les organisations syndicales représentatives seront systématiquement informées « *en cas d'évolution des critères retenus par chaque caisse nationale pour classer les organismes* ».

Cela étant, les reclassements à venir ne devaient pas l'être sans garanties et le SNFOCOS est intervenu à plusieurs reprises auprès de l'UCANSS à ce sujet. Avec succès puisque la Directrice Générale de l'UCANSS a accepté d'insérer dans le protocole une clause selon laquelle il n'y aurait aucune diminution de salaire ou de reclassement à un niveau inférieur, sachant que « *les ADD conserve(ro)nt, au minimum, leur niveau hiérarchique antérieur* ». Ces garanties nous apparaissaient d'autant plus importantes pour les DA de niveau 3 ainsi que pour les sous-directrices/directeurs de niveaux 2 et 3, y compris du point de vue de la conservation de leur statut de cadre dirigeant.

Le SNFOCOS veillera, avec vous, à leur bonne application !

N'hésitez pas à nous contacter, le SNFOCOS est à votre disposition pour vous accompagner dans le cadre de l'opération de transposition/reclassement qui va avoir lieu au cours des prochains mois.

5. Rémunérations : une insuffisance structurelle, quelques mesures positives à caractère palliatif, le rétablissement – à la demande du SNFOCOS – d'une disposition du protocole de 2005 supprimée par l'UCANSS

L'enveloppe allouée est si modeste qu'elle rendait d'autant plus nécessaire d'éviter les saupoudrages et de donner sens aux mesures.

Parmi ces dernières, le SNFOCOS a considéré comme étant de raison celles permettant d'accompagner financièrement le reclassement des organismes (et donc des ADD concernés) et de revaloriser les coefficients de celles/ceux d'entre nous qui entrent ou sont entré(e)s depuis peu dans la carrière.

Près des 3/4 des ADD seront exclus du bénéfice de ces mesures. Leur colère est juste, et le moins que l'on puisse dire est que le SNFOCOS la partage !

Une colère à la mesure d'une évolution de la part variable ne nous offrant pas de « contrepartie » digne de ce nom …

Cette part variable, versée à près de 99 % des agents de direction grâce à la vigilance des organisations syndicales, dont le SNFOCOS - augmentera de 7 points en moyenne grâce à l'élargissement d'une assiette intégrant le coefficient majoré et non plus le seul coefficient de base .

Le SNFOCOS avait revendiqué une tout autre mesure (faire progresser la base de calcul de 0.25 mois pour tous les ADD ; de 0,5 mois pour les Directrices/Directeurs). A défaut d'avoir obtenu gain de cause, nous aurions au moins souhaité que soient également intégrés dans l'assiette les points liés au statut de cadre dirigeant et à l'exercice de responsabilités supplémentaires, proposition rejetée par l'UCANSS.

Quant aux coefficients « plafond », comme l'a souligné le SNFOCOS, la mesure de relèvement « uniforme » n'est pas pertinente dès lors que :

- l'UCANSS a refusé notre revendication visant à garantir pour tous les ADD une progression de la rémunération au sein de la plage d'évolution salariale

A signaler : le 23 octobre le SNFOCOS a demandé et obtenu de l'UCANSS le rétablissement dans le texte de la disposition suivante du protocole de 2005 : « *Tout agent de direction n'ayant pas bénéficié d'une évolution de sa situation individuelle pendant cinq ans consécutifs, peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation* ».

- « seuls » 2,5 % environ des ADD avaient atteint le plafond au 31/12/2023 selon les données de l'UCANSS, mais parmi eux près de 10 % des directrices/directeurs ; l'enjeu pour le SNFOCOS ne réside donc pas dans des revalorisations « uniformes » mais dans des mesures ciblées relevant d'un accompagnement tout au long de la carrière.

6. Accompagnement des fins de carrière : enfin une ouverture de l'UCANSS aux revendications du SNFOCOS

Revendications occupant une place importante dans la plateforme du SNFOCOS, ajournées puis rejetées par l'UCANSS …

Un signe positif toutefois : le 23 octobre l'UCANSS a pris l'engagement d'examiner les revendications du SNFOCOS dans le cadre de la renégociation du protocole d'accord du 22 févier 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière, dans la mesure « *où le diagnostic de l'accord mettrait en exergue des spécificités relevant du champ des agents de direction* » ».

Et justement le SNFOCOS a rappelé à l'UCANSS qu'il attendait une réponse à sa revendication visant à l'équité de traitement pour les cadres dirigeants pour ce qui a trait à la retraite progressive !

7. Évaluation, accompagnement et développement des compétences : clarification mais une nouvelle contrainte pour les ADD après un pas de côté de l'UCANSS.

En réponse aux demandes du SNFOCOS, l'UCANSS a accepté de rappeler qu'outre l'EAEA chaque ADD devait bénéficier des dispositions prévues relatives à l'entretien professionnel tel que prévu par le code du travail (entretien tous les deux ans, bilan tous les 6 ans, cf nos publications dans La Lettre de la Michodière).

Par ailleurs l'UCANSS proposait de mettre en place un « dispositif d'évaluation de la maîtrise de la fonction », en l'occurrence une nouvelle contrainte aux contours imprécis.

3 organisations syndicales (sur 5) s'étaient exprimées lors de la RPN du 23 octobre en faveur du retrait de cette disposition manquant pour le moins de « maturité ». A cette occasion le SNFOCOS avait proposé à l'UCANSS et aux autres organisations syndicales de travailler à l'évolution d'un dispositif inspiré du « Comité des Parcours » mis en place par chaque Ministère pour ses hauts fonctionnaires.

L'UCANSS avait concédé en séance le retrait de ce nouveau dispositif d'évaluation … pour le réintroduire dans le projet d'accord soumis à la signature quelques jours plus tard, un pas de côté qui n'est pas du goût du SNFOCOS comme nous en avons fait l'observation à l'UCANSS.

8. Mobilité : des mesures confortées, une ouverture de l'UCANSS en ce qui concerne nos collègues des DROM et les détachements dans des structures publiques.

Du point de vue des revendications portées par le SNFOCOS : le triplement de la durée de l'indemnité de double résidence (de 12 à 36 mois) est confirmé, de même que l'application de la règle des « 105 % » pour toute mobilité géographique (ascendante, descendante ou à iso-niveau)

Il en va de même pour ce qui des mesures relatives à la mobilité dans des structures publiques ou à l'accompagnement au retour en métropole. Cependant, le SNFOCOS a de nouveau souligné que ces deux dernières mesures n'étaient pas suffisantes en l'état du point de vue des résultats attendus.

Par ailleurs le SNFOCOS a revendiqué une mesure symétrique au bénéfice des ADD originaires des DROM. L'UCANSS ayant évoqué le faible nombre de postes d'ADD dans les DROM, le SNFOCOS a demandé à ce que la question des « passerelles » vers les structures publiques (administrations, établissements publics ; sans négliger les collectivités …) fasse l'objet d'une démarche prioritaire en vue d'élargir le « réservoir » d'emplois accessibles aux ADD du régime général. Compte tenu de l'intérêt de L'UCANSS pour cette proposition, nous invitons nos collègues des DROM à nous rejoindre en vue contribuer à la formaliser.

9. Prévention des Risques Professionnels : les ADD en souffrance devront attendre … mais l'UCANSS concède la possibilité de l'existence d'une problématique de RPS

Un article de pure convenance a été introduit dans le protocole. Refus de l'UCANSS – à ce stade – d'aller plus loin dans la mise en place de mesures concrètes.

Une avancée tout de même : la reconnaissance de l'enjeu de la prévention des RPS. Le SNFOCOS a demandé la réalisation d'un état des lieux. A défaut de disposer d'un mandat du COMEX pour se livrer à un tel exercice, la Directrice Générale de l'UCANSS a néanmoins accepté d'aborder ce sujet sensible dans le cadre de la prochaine réunion de la Commission de suivi du protocole d'accord relatif à la classification des ADD.

10. Médiation : une proposition du SNFOCOS pour sortir de la confusion … et de l'impasse.

L'UCANSS tient avant tout à valoriser son « nouveau » dispositif, le précédent ayant été un échec.

Le SNFOCOS rappelant que les mêmes causes produisaient les mêmes effets a fait valoir qu'au-delà de la position de principe que l'on peut avoir sur l'intérêt de la médiation, encore fallait-il ménager des issues en cas d'échec d'une médiation.

Le SNFOCOS a donc proposé de compléter cet article en lui ajoutant le texte suivant : «*en cas d'échec de la médiation, l'agent de direction concerné pourra demander, selon des modalités fixées par avenant au présent protocole, le bénéfice des dispositions de l'article 15 modifié de la convention collective nationale applicable aux agents de direction* ». (pour rappel, à ce jour l'article 15 ne prévoit à ce jour d'obligation de reclassement que pour les seul(e)s directrices/directeurs et DA en cas de cessation de fonction pour motif non disciplinaire).

Vous aurez reconnu l'une des revendications du SNFOCOS visant à élargir aux DA et aux sous-directrices/directeurs le bénéfice de dispositions applicables à ce jour aux seuls directeurs/directrices et DCF.

L'UCANSS n'a pas accepté – pour l'instant – cette demande, évoquant des obstacles « juridiques » …

Le risque de confusion est lui bien avéré : entre médiation interne (notamment dans les caisses nationales) , médiation « professionnelle » (dispositif UCANSS) , ou conciliation (étape obligatoire dans toute procédure prud'homales, le juge pouvant par ailleurs orienter vers une médiation dans ce cadre), les occasions de renouer un dialogue ne manqueront pas …

A cela nos collègues de la CFDT ont souhaité ajouter – au coeur de leurs revendications – l' « e*xpérimentation d'une procédure d'examen personnalisé* » pour le cas où un(e) ADD serait insatisfait(e) de sa « *situation salariale au regard des mesures salariales* ». Cela risque de faire du monde …

Cette mesure relève à la fois du recours et de la médiation, le tout dans le cadre d'une procédure « *écrite* », l'avis de la directrice/du directeur de la caisse nationale concernée pouvant être sollicité en cas de « différend » persistant …

Pour le SNFOCOS l'intérêt d'une telle procédure est pour le moins douteux (mais nous sommes en période électorale …) et nous avons demandé son retrait du protocole. Il semble que la CFDT en vienne à en douter elle-même puisqu'elle a demandé à l'UCANSS l'organisation d'une réunion de concertation afin d'en redéfinir – de nouveau – le contenu. Demande refusée, l'UCANSS ayant précisé qu'elle n'était pas favorable à cette mesure …

Le SNFOCOS reste bien entendu pour sa part à la disposition de celles et ceux qui souhaiteraient bénéficier d'un accompagnement individuel adapté à leur situation.

11. Egalité professionnelle femmes-hommes : une volonté affirmée de l'UCANSS en phase avec les revendications du SNFOCOS (obligation de résultat)

Le SNFOCOS rejoint l'UCANSS sur le diagnostic et l'enjeu, sachant que si des actions de communication et de formation sont nécessaires, elles ne sont pas pour autant suffisantes. Le SNFOCOS a donc de nouveau invité l'UCANSS à s'inspirer du dispositif « Talentueuses » mis en place par la DIESE dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique, en soulignant la nécessité d'une implication forte et d'une obligation de résultat en matière d'accès aux postes de « pleine direction ».
La Directrice Générale de l'UCANSS a fait savoir que notre demande avait été prise en compte, un échange ayant eu lieu avec la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) dans la perspective de la mise en place d'un dispositif adapté à nos Institutions.Le SNFOCOS reste(ra) vigilant quant à l'atteinte et au respect d'un principe qui doit devenir réalité.

Laurent Castra et Thierry Galisot pour la délégation du SNFOCOS

Nos Partenaires

OCIRP
Engagés pour l'autonomie !

AÉSIO MUTUELLE
C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

CAPSSA

AG2R LA MONDIALE

malakoff humanis
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

POUR ADHÉRER AU SNFOCOS
Contacter la section SNFOCOS présente dans votre organisme
ou adhérer via le formulaire en ligne sur : https://snfocos.org/adherer/