

CLASSIFICATION DES AGENTS DE DIRECTION

Un guide de mise en œuvre

L'UCANSS a mis à disposition de chaque agent de direction (sur son espace personnel) un « **guide de mise en œuvre du protocole d'accord du 22 novembre 2024** ».

Ce document, dont vous pourrez également prendre connaissance à partir [de ce lien](#), vise à expliciter en 13 fiches et 7 «thèmes» les conditions de mise en œuvre de la nouvelle classification applicable aux agents de direction.

Une lecture comparée de ces documents n'est pas inutile dès lors que les opérations de transposition de notre classification ont vocation à être engagées prochainement.

A cet égard, le SNFOCOS tient à souligner notamment les points suivants :

- **Une interprétation sans équivoque de l'impact de l'évolution du classement des organismes sur la situation individuelle des agents de direction**

➤ *Changement vers une catégorie supérieure : Si l'organisme passe à une catégorie supérieure, l'agent de direction concerné **obtient immédiatement le nouveau coefficient** associé à cette nouvelle catégorie.*

➤ *Changement vers une catégorie inférieure : l'agent conserve son coefficient et sa rémunération.*

Le guide de l'UCANSS ne fait donc pas référence à une éventuelle contrainte d'ordre budgétaire. Il ne pouvait en être autrement, ces garanties étant de droit comme le SNFOCOS l'avait d'ailleurs revendiqué.

- **Une « expérimentation d'une procédure d'examen personnalisé au regard de la situation salariale » en sursis**

Le guide de l'UCANSS précise en effet que ces « modalités pratiques (...) seront précisées ultérieurement ».

Il en est mieux ainsi dès lors que les dispositions de l'article 3.5 du protocole apparaissaient pour le moins confuses lors des négociations.

Nous écrire
snfocos@snfocos.fr

Notre site internet
snfocos.org



Pour adhérer





Pour rappel, cette « *expérimentation* » visait à permettre à un agent de direction de « *saisir par écrit la directrice ou le directeur de l'organisme d'une demande de réexamen de sa situation au regard des mesures salariales* » puis, « *en cas de persistance du différend* », de « *formuler un recours auprès de la directrice ou du directeur de la caisse nationale ou de sa ou son représentant(e)* »

- **Une formulation ambiguë des dispositions relatives aux points de responsabilité supplémentaire**

Il apparaît dès lors préférable de se reporter aux articles 3.6, 3.6.1 et 3.6.2 du protocole

- **Une restriction sans fondement en ce qui concerne le corps de mission**

Selon les dispositions de l'article 10.2 du protocole : « *Les propositions de missions sont établies tant par les Caisses nationales et l'ENS, que par des demandes externes à l'Institution, et portées régulièrement à la connaissance des personnels de direction par l'Ucanss* ».

De ce point de vue, la formulation retenue dans le guide fait apparaître une restriction non conforme au texte du protocole, laissant à penser que le « *commanditaire tiers* » d'une mission ne pourrait être qu'« *une caisse nationale ou la DSS* ».

Le SNFOCOS recommande par ailleurs la lecture du « Thème 7 » dédié aux opérations de transposition.

L'UCANSS donne 5 exemples d'application à des situations individuelles.

A cet égard le SNFOCOS tient à rappeler qu'il tient à votre disposition un simulateur dont [vous trouverez ici la dernière version](#).

Cette version tient compte de l'« *arrondi à l'entier supérieur* » mentionné à l'article 9 du protocole d'accord (« *la mesure salariale prévue par le protocole d'accord du 10 avril 2013 et le protocole d'accord du 15 septembre 2015 traduite en point et arrondie à l'entier supérieur* »).

Enfin vous trouverez en annexe du guide un comparatif (très) détaillé entre les protocoles d'accord de 2005 et de 2024.

Laurent Castra pour la CPP ADD

La Commission des ADD du SNFOCOS s'engage à vous accompagner individuellement dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle classification.

N'hésitez pas à nous contacter !