

SPÉCIAL AGENTS DE DIRECTION

DIVERSITÉ

ÉGALITÉ DES CHANCES

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE

Le point sur la négociation des 3 accords RSE

L'état des lieux est achevé depuis la RPN du 21 octobre dernier, l'ordre du jour de cette réunion ayant été consacré à l'égalité femmes-hommes et à l'aménagement des fins de carrière. Veuillez trouver [ici](#) le document de travail présenté par l'UCANSS.

La première phase de négociation débutera le 18 novembre prochain et portera sur la promotion de la diversité et l'égalité des chances. Les deux autres accords suivront ...

L'objectif : disposer de trois nouveaux accords RSE en 2026, ainsi que d'un avenant à l'accord relatif au télétravail.

La CPP Agents de Direction du SNFOCOS a élaboré une plateforme revendicative sur ce sujet majeur de la RSE et des conditions de travail ; nous y reviendrons dans le détail tout au long des négociations qui vont s'ouvrir. Cela étant le SNFOCOS a d'ores et déjà formulé un certain nombre de revendications relatives aux deux thèmes examinés lors de la RPN du 21 octobre.

Egalité entre les femmes et les hommes

Un écart de rémunération dont la résorption se fait attendre ...

A l'absence de revalorisation des rémunérations vient s'ajouter une inégalité persistante entre femmes et hommes : en 2024, tous niveaux de qualification confondus, la rémunération moyenne des femmes était de 15,6 % inférieure à celle des hommes, un écart non résorbé depuis des années ... Pour rappel dans un récent « Carnet RSE » l'UCANSS précisait que :

« 13 points résultent de la nature de l'emploi occupé et des caractéristiques personnelles des salariés tels que le niveau de classification, l'expérience professionnelle, le temps de travail, l'âge, le niveau de formation et la famille professionnelle.

La surreprésentation des hommes dans les niveaux de formation élevés (18% des hommes ont au moins un bac +5 contre 10% des femmes), ou encore l'âge plus avancé des hommes (46 ans contre 45 ans pour les femmes), sont autant d'éléments explicatifs de l'écart de rémunération.

3 points ne sont pas expliqués par des caractéristiques observables, un écart stable par rapport aux années précédentes ».

Avec un autre constat, préoccupant : « *Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes se creusent à mesure que l'âge progresse. Alors que le salaire moyen des femmes de 26 à 35 ans est inférieur de 8,8 % à celui des hommes, la différence est de 15,3 % pour les salariés de 45 à 54 ans, et de 20,4 % pour les 55 ans et plus* ».

Les revendications du SNFOCOS

Les causes – multifactorielles – de cet écart persistant doivent être précisément analysées en vue de mener des actions correctrices sans renvoyer à des horizons lointains. Le SNFOCOS a donc demandé la transmission des études réalisées par l'UCANSS dans le cadre du bilan RSE.

Par ailleurs, à une année du terme de l'actuelle COG UCANSS, des engagements majeurs tels que la mise en place d'un « observatoire des rémunérations » mais aussi d'une « mission d'observation spécifique » pour les agents de direction n'ont toujours pas fait l'objet d'un début de mise en œuvre.

A signaler le mutisme de la direction de l'UCANSS sur le sujet ...

L'index « Egalité » : de la problématique de l'accès aux données à l'enjeu de la transposition de la directive européenne

L'UCANSS s'est montrée satisfaite de constater que plus de 87 % des organismes ont un score de plus de 85 points, et que seuls deux organismes ont un score inférieur à 75 points en ce qui concerne l'index Egalité ... Satisfaction partagée par le SNFOCOS.

Mais quid de l'accompagnement des organismes qui se situent en deçà du seuil des 85 points, de l'accompagnement des directions et de l'ensemble des managers, au bénéfice de l'ensemble des salariés ? Là encore, l'UCANSS se contente d'un constat global, sans apporter aucun élément sur les sous-indicateurs permettant d'analyser des situations contrastées, et évolutives ...

Et une fois encore, réaction épidermique de l'UCANSS dès qu'il peut être question de mise à disposition et de partage de données. Pourtant un fichier existe en « open data », mis à disposition par le Ministère du Travail et connu sous le nom d'EGAPRO ... mais il n'est malheureusement que très irrégulièrement renseigné par les organismes (alors qu'il s'agit d'une obligation).

Cela étant, le SNFOCOS a souligné l'enjeu de la transposition – d'ici au 7 juin 2026 – de la Directive (UE) 2023/970 du Parlement Européen et du Conseil du 10 mai 2023.

Cette directive vise en effet « à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit ».

Elle intègre des dispositions novatrices, qu'il s'agisse du droit d'accès aux informations, de l'aide (y c financière) accordée en cas de recours devant les juridictions (frais de contentieux), de la possibilité de former des recours au nom de plusieurs travailleurs, des conditions d'indemnisation, de l'élaboration de statistiques, ... Mais elle impose également de nouvelles modalités de calcul de l'index égalité.

Les revendications du SNFOCOS

Partager la base de données EGAPRO, ce qui suppose une démarche positive de la part de l'UCANSS en vue d'inviter les organismes à la renseigner systématiquement

Accompagner les organismes qui se situent en deçà du seuil des 85 points

Constituer, sous l'égide de l'UCANSS, un groupe de travail associant représentants de directions d'organismes et d'organisations syndicales dans le cadre de la transposition de la directive européenne précitée.

Le SNFOCOS a par ailleurs souligné la nécessité de respecter la disposition 64 de la directive :

« Le rôle des partenaires sociaux est essentiel pour définir la manière dont les mesures de transparence en matière de rémunération sont mises en œuvre dans les États membres, en particulier dans ceux où la part des travailleurs couverts par des conventions collectives est élevée. Les États membres devraient donc avoir la possibilité de confier tout ou partie de la mise en œuvre de la présente directive aux partenaires sociaux, à condition de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les résultats recherchés par celle-ci soient garantis à tout moment ».

Focus Agents de Direction

L'UCANSS a beaucoup insisté sur les actions positives – le SNFOCOS tient à le souligner – menées dans le cadre des programmes #Leaddersauféminin et « Elles sont Cap ».

Le SNFOCOS avait d'ailleurs revendiqué lors des négociations relatives à la classification l'intérêt de transposer des actions menées par la DIESE (tel le dispositif « Talentueuses ») au bénéfice de la haute fonction publique.

Force est de constater que la situation est meilleure qu'elle ne l'a été du point de vue de l'égalité femmes-hommes en ce qui concerne les agents de direction.

Ainsi d'après les informations contenues dans le Carnet RSE récemment publié par l'UCANSS, le taux de féminisation était pour les ADD de 52,2 % en 2023, en forte progression par rapport au taux de 44,6 % constaté en 2013.

Cependant le bilan RSE présenté lors de l'INC du 24 mars dernier montrait que les femmes occupaient moins souvent des postes de pleine direction (41 %, alors qu'elles représentent 78 % des personnels de Sécurité Sociale). En revanche, selon les données communiquées dans le cadre des négociations relatives à la classification, les femmes sont majoritaires parmi les DCF, les DA (51,3 %) et les SD (55,3 %). Sachant que l'âge moyen auquel les SD ont pris leur premier poste est bien supérieur à celui des DCF (38,9 ans) , des DA (36,8 ans) et surtout des Directeurs/Directrices (33,4 ans) (données au 31 décembre 2022), le SNFOCOS s'inquiète de la « perte de chance » en ce qui concerne la probabilité pour les femmes de parvenir à un emploi de pleine direction et en termes de déroulement de carrière.

La CPP ADD a par ailleurs porté son attention sur d'autres sources d'information importantes : le rapport annuel du jury de l'EN3S, ainsi que les bilans annuels du Comité des Carrières et de la Commission de la Liste d'Aptitude.

Il en ressort que l'égalité Femmes-Hommes demeure un enjeu en perspective en termes de recrutement et de parcours professionnel.

En ce qui concerne l'origine des candidats aux concours de l'EN3S, il conviendrait de prendre en considération que seules 37 % des femmes employées au sein du Régime Général sont cadres, ce taux étant de 54 % pour les hommes. Par ailleurs, on constate une augmentation de cette proportion depuis 2018, de + 4,3 points pour les hommes alors qu'elle n'est que de + 3,3 points pour les femmes. Ceci peut donc conduire à s'interroger sur l'évolution du vivier de recrutement des ADD via le concours interne et à l'égalité des chances entre femmes et hommes du point de vue du parcours professionnel.

Selon le Bilan du Comité des Carrières 2023, sur 10 nominations à la direction d'organismes de catégorie B, 7 ont bénéficié à des hommes ; la proportion est inverse en ce qui concerne les DCF d'organismes de catégorie B (alors que les postes de DCF sont parfois difficiles à pourvoir).

Les données tirées du Bilan de la liste d'aptitude 2023 (publication du 21 novembre 2024) ne laissent pas d'inquiéter quant à l'accès des femmes aux postes de pleine direction si l'on examine les inscriptions en L1-L2. On constate en effet que :

- La proportion de candidates est à peine supérieure à 40 % (42,1 %) pour la L1-L2 (45,3 % en 2022)
- Le vivier (inscrits et relevants) de la liste L1-L2, composé de 591 ADD, ne comprend que 45,6 % de femmes

L'enjeu que représente la L1-L2 doit nous amener à mettre en lumière les difficultés que peuvent rencontrer les femmes du point de vue de l'égalité des chances en termes de parcours professionnel.

D'où un certain nombre de revendications du SNFOCOS.

Les actions engagées par l'UCANSS sont importantes et doivent être soulignées, elles ne sont néanmoins pas suffisantes dès lors qu'elles ne prennent pas en compte l'ensemble des demandes exprimées par les ADD dans le cadre de l'enquête ayant précédé le lancement de « Elles sont Cap ». Cette enquête avait permis d'identifier plusieurs freins à l'accès aux emplois de pleine direction, les principaux étant les difficultés à concilier vies professionnelle et personnelle, à être mobile géographiquement, à appréhender les critères de recrutement et de sélection des directeurs, ainsi que le manque d'accompagnement ...

Il est donc d'autant plus important de mettre en place – rapidement - la « mission d'observation spécifique » aux ADD prévue par la COG, en prenant en compte les données issues des travaux de l'UCANSS (bilan annuel de la classification), de l'EN3S, de l'Institut 4.10 (actions détection du potentiel managérial), du Comité des Carrières, de la Commission de la Liste d'Aptitude mais aussi les travaux menés par les organisations syndicales.

Par ailleurs le SNFOCOS a rappelé l'obligation, en application de la loi du 24 décembre 2021, de déclaration de leur taux de féminisation auprès du Ministère du Travail pour toutes les « entreprises de plus de 1.000 salariés » (y compris les organismes de sécurité sociale). Sachant qu'un taux plancher (applicable à chacun des sexes) a été fixé à 30 % au 1^{er} mars 2026, puis 40 % au 1^{er} mars 2029.

Enfin le SNFOCOS a demandé à l'UCANSS de s'inspirer des enquêtes réalisées par l'INSEE, et notamment de développer le suivi de cohortes. En l'occurrence le SNFOCOS a demandé à l'UCANSS de s'inspirer d'une étude de l'INSEE fondée sur des données de 2023 et portant sur les inégalités salariales dans les grands corps de l'Etat.

Les résultats de cette étude ont ainsi permis à la haute fonction publique de dresser un certain nombre de constats (et d'en tirer des enseignements), en voici quelques-uns :

La « sous-représentation des femmes dans les emplois les plus rémunérateurs reflète des trajectoires professionnelles et salariales différenciées au regard du genre »

« au travers du suivi des agents ayant intégré, par une voie d'école, un des grands corps de l'Etat dans les années 80 (...) la persistance des inégalités tout au long des carrières professionnelles, tant du point de vue de l'accès différencié aux positions les mieux rémunérées que de celui des inégalités salariales »

« la parité au moment du recrutement reste loin d'être atteinte » (proportion de femmes parmi les élèves)

« les inégalités (...) se construisent en début de carrière, se cumulent et se renforcent avec le temps » (à titre d'illustration, selon l'INSEE, cela représente un manque à gagner de plus de 275.000 euros constants 2022 après 30 années de carrière)

Aménagement des fins de carrière

Dans sa – très courte présentation- l'UCANSS a tenu à souligner que les « salariés « seniors » constitua(ient) une composante essentielle du personnel des organismes » ...

Dont acte, le SNFOCOS attend de pouvoir le constater à l'épreuve des négociations ...

Rappelant qu'un projet de loi (loi qui a été promulguée depuis, le 24 octobre) allait permettre de transposer les trois accords nationaux interprofessionnels (ANI) des 14 novembre 2024 et 25 juin 2025 sur l'emploi des seniors, le SNFOCOS a fait part à l'UCANSS de ses premières revendications.

Préparer les salariés à la retraite ne saurait suffire et il ne saurait bien entendu être question de revenir sur les rares mesures concrètes inscrites dans l'accord actuel.

Premières revendications du SNFOCOS

Congé de fin de carrière : une évolution du CET pour les plus de 57 est nécessaire. Le SNFOCOS demande donc à ce que le plafond actuel de 6 mois (126 jours) soit porté à 12 mois.

Le développement de la retraite progressive s'impose, elle doit être accessible à toutes et à tous. Grâce à l'action des organisations syndicales, l'ANI permet à tout salarié de prétendre à une retraite progressive sous réserve d'avoir 60 ans et d'avoir cotisé à hauteur de 150 trimestres.

Cela étant pour le SNFOCOS le droit à la retraite progressive ne saurait être que formel, d'où les revendications suivantes :

- L'employeur doit accepter la demande du salarié.
- Les cotisations doivent être prises en charge par l'employeur sur la base de la totalité du salaire et non du seul salaire à temps partiel (sans que le salarié se voit imposer d'avoir réuni les conditions d'une retraite à taux plein, ce qui conduirait à une perte significative de revenu).

Pour les agents de direction en particulier, le SNFOCOS a souligné la nécessité :

- De lever l'obstacle que peut constituer d'un point de vue le statut de cadre dirigeant en termes d'accès au travail à temps partiel et donc à la retraite progressive, sans pour autant renoncer à une juste reconnaissance des ADD en termes de rémunération (maintien des points supplémentaires)
- De mettre en place des dispositifs permettant aux équipes de direction d'anticiper le passage à temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive. De tels dispositifs, déployés dans un cadre inter-régional, devraient permettre de développer un mécénat senior permettant à des cadres – et notamment aux anciens élèves de l'EN3S – d'accéder plus rapidement aux fonctions d'agent de direction.

Enfin, le SNFOCOS revendique la mise en œuvre d'un dispositif de départ anticipé à la retraite s'inspirant du protocole d'accord du 27 mai 1982. Pour rappel, cet accord avait été signé entre l'UCANSS et les organisations syndicales du régime général en vue de permettre les départs des salariés volontaires en pré-retraite et la signature d'un contrat de solidarité. Ledit contrat de solidarité, signé le 22 juin 1982 entre l'Etat et l'UCANSS, avait alors ouvert la possibilité aux salariés de plus de 55 ans de partir en pré-retraite tout en bénéficiant d'une garantie de ressources égale à 70 % de leur salaire brut moyen des 12 derniers mois jusqu'à leur retraite à taux plein.

Laurent Castra, pour la CPP Agents de Direction du SNFOCOS

**Un syndicat en action,
une force pour les Agents de Direction**

