

SPÉCIALE AGENTS DE DIRECTION

LES « DÉPARTS HORS RETRAITE » : LICENCIEMENT ET RUPTURE CONVENTIONNELLE

Une augmentation de 80 % des départs « hors retraite » au sein des organismes de Sécurité sociale entre 2019 et 2024

Dans un contexte de recrudescence de demandes d'assistance de la part d'Agents de Direction dans le cadre d'une négociation d'une rupture conventionnelle ou de procédure de licenciement, le SNFOCOS souhaite mettre en partage un certain nombre d'éléments de contexte qui témoignent d'une situation pour le moins inquiétante.

Disons d'emblée que les données statistiques sont peu nombreuses, et qu'elles font défaut tout particulièrement en ce qui concerne les Agents de Direction. Le SNFOCOS aura l'occasion de revenir sur ce sujet dans le cadre de prochaine réunion de « bilan de la classification des Agents de Direction » organisée par l'UCANSS.

Cela étant, au regard des données disponibles (toutes catégories d'emplois et de métiers confondues), force est de constater :

- Une **augmentation particulièrement sensible – de 80 % – des départs « hors retraite » sur la période 2019-2024** : le nombre de ces départs était de 3145 en 2019, il atteignait 5663 en 2024
- Une **très forte augmentation du nombre de démissions sur la même période : + 72,3 %**
- **L'échec des politiques de fidélisation mises en œuvre par l'UCANSS, 1257 salariés recrutés en 2024 ayant mis fin à leur contrat de travail au cours de la même année**

Cette évolution et cet échec témoignent d'une erreur d'analyse persistante de la part de la direction de l'UCANSS : la problématique de l'emploi au sein des organismes de Sécurité Sociale ne saurait être réduite à une question de communication (campagnes de recrutement).

Les rémunérations, les parcours professionnels, la qualité de vie et les conditions de travail sont plus que jamais au cœur des enjeux de fidélisation.

Licenciements et ruptures conventionnelles

Si l'on s'intéresse plus précisément aux motifs de départ « hors retraite » que sont les licenciements et ruptures conventionnelles (toutes catégories d'emplois et de métiers confondues), on constate que :

- **Le nombre de licenciements** (sans que soit précisée leur nature, disciplinaire ou non) **a augmenté de près de 30 % entre 2019 et 2024**
- **Le nombre de ruptures conventionnelles ayant quant à lui progressé de plus de 35 % sur la même période.**

	Départs "hors retraite"	Dont Démissions	Dont Licenciements	Dont Ruptures conventionnelles
2019	3145	1371	670	580
2020	2712	1231	551	485
2021	3387	1599	661	675
2022	4507	2340	818	817
2023	4509	2392	816	749
2024	5663	2362	859	786

(Données UCANSS)

Les données statistiques manquent, mais il apparaît cependant que l'encadrement – cadres et Agents de Direction – n'est pas épargné par cette évolution, ce qui est par ailleurs corroboré par les informations recueillies auprès de collègues cadres et ADD ayant sollicité le SNFOCOS au cours de ces derniers mois.

Pour ce qui est des licenciements, les témoignages recueillis vont dans le sens d'une augmentation significative des licenciements disciplinaire, la « faute grave » étant privative d'indemnité ...

Quant aux licenciements non disciplinaires, le motif d'« insuffisance professionnelle » semble, on peut le déplorer, avoir la côte dès lors que la personne concernée a « refusé » une RC ...

Cette évolution touche également les directeurs(directrices) ainsi que les DCF. Des situations qui auraient pu/dû relever d'un reclassement au titre de l'article 15 de la CCN des Agents de Direction (cessation de fonction pour un motif autre que disciplinaire) semblent être davantage « gérées » par les Caisses Nationales sous la forme de licenciements.

S'agissant des ruptures conventionnelles (RC), on relève, d'après les données UCANSS, qu'au cours des trois dernières années (2022 à 2024) :

- **11 à 13 % des RC concernaient les « managers opérationnels »**, alors que ces managers représentent un peu plus de 9 % des emplois sur la même période
- **3 à 5 % des RC concernaient les « managers stratégiques »**, catégorie dont relèvent les ADD, alors que ces métiers représentaient 3,5 % des emplois en 2024

Plusieurs interrogations méritent donc d'être posées en ce qui concerne les ruptures conventionnelles : ne sont-elles pas, dans certains cas, « imposées » ? Est-on certain qu'elles sont toujours exemptes de « vice de consentement » ? Et quid de leur indemnisation ?

L'indemnisation des ruptures conventionnelles sur la sellette

Assurance chômage : une réduction de la durée d'indemnisation en cas de RC

Il convient de souligner/rappeler que l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage a sensiblement réduit la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi dont le contrat de travail a pris fin à la suite d'une rupture conventionnelle.

Selon les termes de cet accord, la durée d'indemnisation en cas de RC est fixée à :

- 15 mois pour les personnes de moins de 55 ans résidant en métropole (au lieu de 18 mois) ;
- 20,5 mois pour les seniors de plus de 55 ans résidant en métropole (au lieu de 27 mois)
- 30 mois pour les résidents des territoires d'outre-mer.

A signaler, un projet de loi de transposition de cet accord ayant été adopté en première lecture par le Sénat le 1^{er} avril dernier, mais rejeté par l'Assemblée nationale en première lecture le 16 avril, le Premier Ministre a demandé une deuxième lecture du texte.

L'indemnisation des RC dans la convention collective des Agents de Direction

Comme chacun(e) sait, il n'est fait aucune mention de l'indemnisation d'un(e) ADD en cas de rupture conventionnelle dans notre convention collective.

De fait l'article 16 – relatif à l'indemnité de licenciement – de la convention collective des agents de direction du 18 septembre 2018 a souvent fait office de référence en matière d'indemnisation de RC.

« Article 16 – Préavis et indemnité (en cas de licenciement)

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis est fixé comme suit :

- pour l'organisme employeur : 6 mois,
- pour le salarié démissionnaire : 3 mois.

Outre ce délai-congé, tout agent de direction licencié, pour quelque cause que ce soit, à l'exclusion des cas prévus à l'article 17, recevra une indemnité égale à 1 mois de salaire (calculée sur la base du coefficient et de la valeur du point en vigueur le dernier mois d'activité) par année d'ancienneté, calculée selon les modalités de l'Prévisualiser : Convention collective nationale du 8 février 1957 - art. 30 (VNE) [article 30](#) de la convention collective du 8 février 1957, avec un maximum de 18 mois de salaire ».

« Référence » ne signifie pas équivalence : l'indemnité de RC peut être supérieure à l'indemnité de licenciement. Il importe en effet que l'ADD concerné(e) prenne notamment en compte dans le cadre de sa négociation le fait qu'il n'y a pas de préavis en cas de rupture conventionnelle alors qu'il est de 6 mois en cas de licenciement ... Par ailleurs, la réduction de la durée d'indemnisation au titre de l'assurance chômage devrait, le cas échéant, être également prise en compte dans le cadre de la négociation d'une RC ...

Une divergence d'interprétation de certaines Caisses Nationales

Certaines Caisses Nationales ont une interprétation toute différente de l'indemnisation des RC. Leur doctrine semble être : se « séparer » de cadres et Agents de Direction, oui, mais à moindre coût ...

Illustration – Voici un extrait de la réponse apportée par un organisme à l'un de nos collègues ADD :

« Si la Caisse Nationale partage votre souci de rechercher une solution équilibrée et adaptée, elle souhaite néanmoins encadrer les conditions dans lesquelles une rupture conventionnelle peut être envisagée pour les personnels de direction (...). Si nous avons examiné conjointement votre demande avec attention, il n'est cependant pas envisageable de recourir à l'indemnité conventionnelle de licenciement dans le cadre d'une rupture conventionnelle ».

Nous le savons tou(te)s, la Direction de la CNAM (d'où la référence à l'analyse conjointe) exige un droit de regard sur toutes les RC concernant les cadres de niveau 8 et plus et les ADD, ce qui en dit long sur l'appréciation qu'elle peut porter sur le « *pouvoir de direction* » dans les organismes locaux ...

Traduction concrète, la référence « traditionnelle » à l'indemnité de licenciement prévue par notre CCN de vaut plus : pour un ADD de plus de 18 ans d'ancienneté, ce n'est plus 18 mois (au moins) d'indemnisation en cas de RC mais désormais des propositions bien plus modestes.

L'argument juridique invoqué par la CNAM : la référence en matière d'indemnisation d'une RC doit être l'indemnité légale de licenciement dès lors que l'ANI du 11 janvier 2008 n'est pas applicable à notre branche.

Décryptage et Revendications du SNFOCOS

Au regard du droit du travail, l'indemnité de RC ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ; cette règle est d'ordre public. Cela ne signifie pas pour autant qu'elle ne puisse être supérieure ...

Par ailleurs, et c'est l'une des conséquences (rappelée par la Cour de cassation) de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, l'employeur doit comparer le montant de l'indemnité légale de licenciement avec celui prévue par la convention collective et verser le montant le plus favorable au salarié.

Ainsi, selon les termes de cet ANI, les salariés qui ont conclu une RC avec leur employeur doivent obligatoirement percevoir l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est supérieure à l'indemnité légale.

Sauf que ... cette disposition ne s'applique qu'aux branches d'activité dont les employeurs ont signé l'ANI de 2008. Et la Sécurité Sociale n'entre pas dans le champ de cet accord, de même que, notamment, le secteur associatif et celui de l'économie sociale ...

Situation incompréhensible à laquelle la Cour de cassation demande régulièrement à ce qu'il soit remédié depuis ... 2015

En témoigne l'extrait suivant du rapport annuel 2023 de la Cour de cassation :

« Depuis 2015, les Rapports annuels ont proposé de modifier l'article L 1237-13 du code du travail afin de prévoir que l'indemnité spécifique de rupture ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par un accord collectif ou des dispositions légales plus favorables. Une telle réforme permettrait de renforcer les droits des salariés parties à une convention de rupture et d'éviter de laisser perdurer une différence de régimes entre les salariés selon que leur employeur est ou non lié par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. A ce jour aucune modification n'est intervenue. La proposition de modification est maintenue ».

Le SNFOCOS :

- Fait sienne la demande de la Cour de cassation et revendique l'égalité des droits des salarié(e)s de la Sécurité Sociale en matière d'indemnisation des rupture conventionnelles
- Sans attendre la réforme souhaitée par la Cour de cassation, demande à la Direction de la Sécurité Sociale ([cf courrier joint signé par le Secrétaire Général du SNFOCOS en date du 6 mai dernier](#)) de modifier la convention collective des agents de direction par ajout d'un article relatif à l'indemnisation des agents de direction en cas de rupture conventionnelle

En cas de cas de procédure de licenciement ou de rupture conventionnelle, n'hésitez pas à contacter le SNFOCOS.

Son Secrétaire Général et la Commission des Agents de Direction sont à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner.

*Laurent Castra et Jean-Baptiste Escudier
pour la délégation du SNFOCOS*

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

