



Compte rendu de la réunion de présentation du rapport annuel 2020 du Comité des Carrières du 17 septembre 2021

Instance spécifique : Présidence du Comité des carrières, Caisses Nationales, MNC, MSA, organisations syndicales représentant les agents de direction pour présentation du bilan annuel du Comité des Carrières.

Date : le 17 septembre 2021

Lieu : UCANSS en présentiel + audioconférence

Participants : J-L REY, R LE MAY, C. BONVALOT, Caisses Nationales, MNC, MSA et pour le SNPDOSS CFE-CGC B. PICARD et J. JANVIER.

L'essentiel :

Les postes de Directeurs

- 27 postes à pourvoir contre 45 en 2019 (chiffre le plus bas depuis 5 ans) dont 24 relevaient de L2. 55% des appels résultaient de mobilités, 45% de départs en retraite. Le « vivier » comportait 603 noms dont 60% d'inscrits sur la liste d'aptitude. Age moyen : 52,2 ans.
- 5 candidatures en moyenne par poste (4,3 en 2019 et 5,5 en 2018).
- Postes pourvus par 44% par de directeurs, 37% de directeurs-adjoints, 15% de DFC et 4% de sous-directeurs.
- Le comité des carrières a prononcé 87 % d'avis en adéquation totale et 13% en adéquation partielle. 1 seul avis en inadéquation. Les motifs des avis en inadéquation sont traditionnellement : candidature interne à l'organisme, durée d'activité inférieure à 3 ans.

Les postes de DCF

- 40 postes à pourvoir (33 en 2019 et 30 en 2018) ayant donné lieu à 51 publications de vacances de postes. 60% des postes vacants résultaient de mobilités, 27% de départs en retraite et 13% d'autres motifs (licenciements, démissions, autres...).
- Le vivier des personnes titulaires d'un diplôme comptable de l'EN3S était de 1 545 personnes dont 1/3 d'inscrits sur la liste d'aptitude. Age moyen : 46 ans.
- 4,1 candidatures en moyenne par poste (3,8 en 2019).
- Postes pourvus par 35% de DCF, 19% de directeurs-adjoints, 27% de sous-directeurs, 19% de cadres, fonctionnaires...
- Le comité des carrières a prononcé 83% d'avis en adéquation totale, 12% d'avis en adéquation partielle et 5% d'avis en inadéquation. Les motifs des avis en inadéquation sont majoritairement : candidature interne à l'organisme, durée d'activité inférieure à 2 ans. De plus le comité des carrières considère que les cadres doivent viser des postes de caisses de catégories C ou D.

A noter que la condition de possession d'un diplôme comptable de l'EN3S est désormais une condition de recevabilité des candidatures. (Ces candidatures étaient auparavant déclarées en inadéquation).

Nos observations :

Bertrand PICARD rappelle que le SNPDOSS CFE-CGC-comme les autres syndicats a participé à la concertation engagée par Jean-Louis REY à compter de juillet 2020 dans le cadre de la mission qui lui a été confiée sur le bilan de la réforme Morel et les évolutions de la liste d'aptitude et du comité des carrières.

Il indique que le SNPDOSS CFE-CGC sera attentif à savoir ce qui ressort de ces travaux.

En effet, en mai 2021, les représentants du SNPDOSS CFE-CGC ont été reçus par la Direction de la Sécurité Sociale où ils ont réexposé leurs positions et une réunion plénière avait été annoncée « pour la rentrée ».

Monsieur REY lui répond qu'effectivement les suites de sa mission ont pris du retard.

Jacqueline JANVIER indique avoir constaté avec satisfaction au travers des chiffres fournis que la fonction de DFC dont le nom et le contenu ont changé pourrait ne plus être la filière technique dont il était pratiquement impossible de sortir précédemment (cf. : désignation aux postes de DFC de 26% de sous-directeurs et de 25% de directeurs-adjoints contre 23% de DFC/ désignation de 15% de DFC aux postes de Directeurs contre 5% en 2019).

Pour le SNPDOSS CFE-CGC, il est souhaitable de pérenniser cette évolution pour permettre aux ADD de diversifier leurs parcours professionnels.

Elle déplore, a contrario, la faible mobilité interbranche sur les postes de directeurs d'organismes, autre élément essentiel de l'enrichissement des parcours. (cf. : 14% en Maladie contre 36% en 2017 et 20% en Famille contre 29% en 2017). Sachant que le développement de la mobilité interbranches fait partie des objectifs assignés à la mission REY, elle propose de fixer aux Caisses Nationales des objectifs sur ce point dans les prochaines COG.

Elle souligne ensuite que la parité H/F est loin d'être acquise en matière de nomination aux postes de directeurs et notamment de directeurs de caisses importantes : Les femmes occupent en effet 38% des postes de directeurs mais seulement 26% des postes de directeurs de caisses de catégorie A et seulement 4 postes de directeur de CARSAT sur 15.

Au chapitre des parcours des ADD en ARS, elle demande que les vacances de postes de directeurs et d'agents comptables soient publiées comme prévu dans le plan d'action rédigé par Dominique LIBAULT en 2015. Le SNPDOSS CFE-CGC avait signalé cette anomalie au cours de la dernière commission de suivi des conventions collective en ARS sans effet.

Raynal le MAY apporte la réponse du Ministère selon laquelle les postes de DG d'ARS sont à la disposition du gouvernement et donc ne donnent pas lieu à publication.

Enfin, le SNPDOSS CFE-CGC s'est prononcé depuis longtemps pour une gestion unique du « vivier » et constate que des revues de viviers nationales rassemblent dorénavant les différentes branches, ce qui constitue un progrès.

Le SNPDOSS CFE-CGC souligne l'importance de l'accompagnement des ADD par leurs Caisses Nationales, et observe des différences d'une branche à l'autre.

Il propose qu'un accompagnement spécifique soit mis en place en faveur des ADD dont les candidatures aboutissent à des avis en inadéquation partielle ou en inadéquation afin de les aider à évoluer.