



Instance : Commission de suivi du PA du 22 juillet 2005 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération des personnels de direction

Date : 4 novembre 2021

Lieu : Visio-conférence et présentiel

Participants : UCANSS, R. Le May, C. Bonvalot. Caisses Nationales. Organisations syndicales : pour le SNPDOSS CFE-CGC B. Picard et J. Janvier.

Un bilan de la mise en œuvre du protocole d'accord de 2005 est présenté chaque année aux organisations syndicales représentatives des agents de direction par l'UCANSS et les Caisses Nationales des 4 branches.

Ce rapport (cf. document) comporte 3 ensembles d'informations chiffrées et de développements sur :

- Le contexte
- Le bilan de la mise en œuvre de l'accord sur les plans de l'évaluation et des mécanismes d'augmentation individuelle (parts pérennes, parts variables et points supplémentaires).
- Les mobilités, le corps de mission ainsi que les détachements et mises à disposition.

En 2020, la structure des réseaux est restée stable par rapport aux dernières années : 263 organismes aujourd'hui contre 415 en 2005.

Le nombre d'agents de direction est en augmentation suite à l'intégration du régime SSTI : 1940 au 31 décembre 2021.

A noter que les ADD en ARS ne sont pas comptabilisés dans le document faute d'informations les concernant. Les ADD en Caisse Nationale ne sont pris en compte que dans une partie des tableaux. Ils représentent 24% de l'effectif total.

La répartition des ADD selon leur fonction reste stable :

- 13,6% de directeurs
- 12,9% de DFC
- 21,2% de directeurs adjoints
- 52,3% de sous-directeurs

1 – Sur la gestion des ADD par les différentes Branches

Bertrand PICARD, président du SNPDOSS CFE-CGC remercie l'UCANSS pour la qualité du rapport et sa présentation.

Il souligne que dans un contexte de baisse du nombre d'organismes on constate cette année une augmentation du nombre d'agents de direction. Les sous-directeurs sont majoritaires.

Il souligne que les modalités d'évaluation des ADD varient d'une Branche à l'autre. Les entretiens de maîtrise de la fonction avec les directeurs sont réalisés tous les 3 ans dans le Recouvrement et en Retraite, tous les 4 ans en Famille et de façon variable entre 3 et 5 ans en Maladie. Il a noté qu'en Famille et en Retraite les directeurs rencontrent le directeur de leur Caisse Nationale ce qui est toujours apprécié. Une harmonisation de la périodicité et de la procédure est souhaitée.

Il souligne l'importance d'intégrer au rapport des données sur les ADD en ARS. On ne peut pas perdre de vue ces derniers après qu'ils aient été encouragés à s'engager dans des mobilités pour enrichir leur parcours comme préconisé dans les travaux de la mission REY.

Concernant les ADD au plafond de leur marge d'évolution salariale dont le tiers des directeurs, il rappelle que le PA de 2005 a plus de 15 ans et que sa renégociation a été interrompue suite à l'exercice d'un droit d'opposition sur la classification des employés et cadres. Le SNPDOSS CFE-CGC, syndicat catégoriel, se considère otage de la situation.

Jacqueline JANVIER, Secrétaire Générale du SNPDOSS CFE-CGC, propose que les Caisses Nationales engagent une réflexion sur le développement de parcours pour les agents de directions (46 en 2020), lequel impliquerait de compléter le référentiel LEADDERS. Dans un contexte où le nombre de caisses a diminué et la mobilité se situe autour de 6 à 7% par an, un enrichissement du portefeuille d'activité/un changement de secteur représentent pour les ADD un renouvellement ou une extension de responsabilités et pour les organismes une évolution de l'équipe de direction toujours porteuse.

Elle demande également que les Caisse Nationale prennent en charge de façon concrète et constructive le cas des ADD qui n'ont bénéficié ni de points pérennes, ni de parts variables. Cela peut être le symptôme de difficultés locales.

2- Sur la renégociation du protocole d'accord de 2005

Sont évoqués successivement :

- L'obligation de négocier tous les 5 ans sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications (art L 2241-1 du code du travail).

Les agents de direction ayant une convention collective spécifique, certains considèrent que cette obligation s'applique et que la négociation entamée en avril 2019 et interrompue en 2021 doit reprendre sans condition.

- La suite attendue des travaux de Jean-Louis REY sur la rénovation de la liste d'aptitude et du comité des carrières.

Une renégociation de différents éléments de la convention collective ou de la classification des ADD sera nécessaire en fonction de l'ampleur de la réforme à venir.

Le directeur de l'UCANSS précise que l'employeur lie habituellement la renégociation des classifications des employés et cadres, des praticiens conseils et des ADD.

Suite à l'intervention de Bertrand PICARD, le directeur de l'UCANSS confirme qu'il n'écarte pas l'hypothèse, si les négociations reprennent, de les conduire de front et de signer les protocoles au fur et à mesure de leur conclusion.