



EDITORIAL

Chères et chers collègues,

Reprise économique mais aussi réactivation des instances UCANSS en cet automne 2021 !

Commission de suivi du protocole d'accord de 2005 sur la classification et les rémunérations des agents de direction, rapport du comité des carrières pour 2020, négociations sur la responsabilité sociale de l'employeur et sur les fins de carrières... le programme est dense.

Le SNPDOSS CFE-CGC, exclusivement soucieux de protéger et défendre les intérêts des agents de direction en poste ou en devenir intervient sur tous ces fronts pour faire entendre vos voix, expliquer vos besoins, illustrer les situations parfois complexes auxquelles vous êtes confrontés et proposer des avancées constructives.

L'IGF et l'IGAS ont récemment interrogé les représentants salariés du Conseil d'orientation de l'UCANSS sur les orientations possibles des COG 2023-2027. Nous avons, là encore, expliqué que la poursuite de la mutualisation des moyens était une impasse. Peu d'économies d'échelle à la clef et le sentiment d'un émiettement progressif des organismes au sein du personnel.

Pour le SNPDOSS CFE-CGC, il est nécessaire de reconnaître et mieux organiser la complémentarité entre notre Institution et les services de l'Etat.

La récente pandémie a démontré l'adaptabilité et l'extrême réactivité de toutes les Branches de la Sécurité Sociale dans la mise en œuvre des politiques publiques. Il ne faut pas gâcher cet élan par la poursuite d'objectifs purement comptables. Il faut au contraire le faire prospérer.

Comme je vous l'avais annoncé dans le dernier numéro de la lettre du Président, le site internet du SNPDOSS CFE-CGC a évolué. Nous l'avons voulu synthétique et utile pour vous.

Vous pouvez maintenant y suivre l'actualité des négociations sociales, consulter des dossiers thématiques sur tous les sujets en débat, retrouver les principaux textes et documents qui vous concernent et bien entendu adhérer en ligne.

Parcourez-le, <https://snpdoss-cfecgc.org/>, vos retours seront bienvenus.

Bien syndicalement

Bertrand PICARD

SOMMAIRE

I – Commission de suivi du protocole d'accord de 2005 sur la classification et la rémunération des ADD : nos revendications.

II – Rapport du Comité des Carrières pour 2020 – Le SNPDOSS souligne les défaillances du dispositif et demande une amélioration de l'accompagnement des candidats

III – Renégociation des protocoles RSE et fins de carrière : réunion du 12 octobre 2021 la Fédération CFE-CGC réclame des améliorations significatives du texte proposé.

IV – Nos prises de positions : renouvellement des conseils et préparation des COG 2023-2027

I – Commission de suivi du protocole d'accord de 2005 sur la classification et la rémunération des ADD : nos revendications.

Elle se réunira le 4 novembre 2021. D'ici là le SNPDOSS CFE-CGC est preneur de toute suggestion d'amélioration du dispositif et les fera remonter.

Rappelons que la renégociation de ce protocole, amorcée en avril 2019, a été interrompue à l'initiative du COMEX en début d'année prétextant de l'échec des négociations conduites par ailleurs sur la classification des employés et cadres.

Le code du travail prévoit une réunion au moins quinquennale des partenaires sociaux pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

- **Ce protocole a plus de 15 ans. Depuis les réseaux ont évolué, les missions et moyens des organismes ont été bouleversés. Nous sommes descendus de 415 à 263 organismes.** Deux Branches ont maintenant compétence au niveau régional : la Retraite et le Recouvrement, entraînant un bouleversement de la répartition des emplois d'agents de direction dont le quart travaille maintenant en Caisse Nationale contre 12% en 2005.

Les réponses au dernier BSI ont montré que les attentes des agents de direction sont fortes en termes d'évolution de leur statut.

Le SNPDOSS CFE-CGC ne manquera pas de rappeler qu'il est nécessaire de rouvrir cette négociation le plus rapidement possible.

- **Nous restons également vigilants sur la gestion des carrières et continuerons à réclamer plus d'équité.**

– des entretiens de maîtrise de la fonction systématiques, approfondis et tracés pour l'ensemble des agents de direction assortis d'une attribution régulière de parts variables.

– des points pérennes attribués régulièrement dans l'esprit voulu des signataires du protocole de 2005.

– des points de responsabilité supplémentaires pour l'ensemble des agents de direction exerçant des responsabilités spécifiques : 60% des directeurs mais seulement 5% des sous-directeurs et 10% des directeurs adjoints en bénéficient aujourd'hui.

– un traitement effectif et constructif par les Caisses Nationales de la situation de chacun des agents de direction n'ayant pas bénéficié des dispositifs ci-dessus, celle-ci pouvant traduire des difficultés professionnelles. Des solutions doivent être proposées à toutes les personnes concernées.

II – Rapport du Comité des Carrières pour 2020 – Le SNPDOSS souligne les défaillances du dispositif et demande une amélioration de l'accompagnement des candidats

Le bilan du Comité des carrières 2020 a été présenté aux organisations syndicales d'agents de direction le 17 septembre 2021 à l'UCANSS en présence de Jean-Louis REY son Président.

27 postes de directeurs et 40 postes de DFC étaient à pourvoir. L'occasion de constater que si les postes de directeurs sont principalement pourvus par des directeurs en mutation (44%), la filière DFC s'ouvre largement aux directeurs adjoints (25%) et sous-directeurs (26%). Les DFC eux-mêmes semblent désormais susceptibles d'évoluer plus facilement vers des postes de pleine direction (15% des désignations).

Nous avons souligné lors des réunions précédentes combien cette évolution était importante pour permettre aux ADD de diversifier leur parcours.

Des insuffisances persistent malheureusement :

- **La trop faible mobilité interbranches sur les postes de directeurs d'organismes, essentielle à l'enrichissement et à la nécessaire diversification des parcours pour accéder aux**

organismes de catégorie A et aux emplois stratégiques. (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 de la mission REY, nous proposons de fixer aux Caisses Nationales des objectifs sur ce point dans les prochaines COG.

- **La parité H/F, loin d'être acquise en matière de nomination aux postes de directeurs** : Les femmes occupent 56% des postes de sous-directeurs mais 38% des postes de directeurs dont seulement 26% des postes de directeurs de caisses de catégorie A.

Le SNPDOSS CFE-CGC réclame depuis plusieurs années des mesures concrètes pour mettre fin à ce « plafond de verre ». C'est également une de nos principales revendications dans le cadre de la renégociation de l'accord sur l'égalité des chances actuellement en cours.

- **L'absence constante de publication des vacances de postes de Direction au sein des ARS.**

Nous reviendrons sur cette situation lors de la prochaine commission de suivi des Conventions Collectives en ARS reportée à 2022 à l'initiative du Ministère, en contradiction avec les dispositions du protocole d'accord de 2010 !

- **L'indispensable accompagnement des ADD par leurs Caisses Nationales respectives.** Le SNPDOSS CFE-CGC observe des différences significatives d'une Branche à l'autre.

Nous proposons notamment 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 totale afin de les aider à évoluer.

Enfin, le SNPDOSS CFE-CGC ayant participé à la concertation engagée en 2020 par Jean-Louis REY sur le bilan de la réforme MOREL et les évolutions de la liste d'aptitude et du Comité des carrières a présenté ses propositions et les a réitérées auprès de la Direction de la Sécurité sociale en mai 2021. En réponse à notre interrogation, Jean-Louis REY nous a précisé que ce dossier avait pris du retard. Nous serons attentifs à savoir ce qui ressortira de ces travaux.

Le Rapport 2020 du Comité des carrières ainsi que les précédents sont consultables sur le site du SNPDOSS CFE-CGC. <https://snpdoss-cfecgc.org/wp-content/uploads/2021/09/Rapport-du-Comite-des-carrieres-2020.pdf>

III – Renégociation des protocoles RSE et fins de carrière : réunion du 12 octobre 2021 la Fédération CFE-CGC réclame des améliorations significatives du texte proposé.

- **Prendre en compte les dernières évolutions réglementaires**

Pour le SNPDOSS CFE-CGC un accord spécifique sur l'égalité H/F est indispensable. Ce principe est maintenant inscrit dans le Code du Travail et les résultats des indicateurs disponibles dans notre Institution sont insuffisants et ne s'améliorent pas.

Le texte proposé par l'UCANSS ne donne pas aux directions d'organismes les outils qui leur permettraient de faire évoluer la situation positivement et de façon homogène. Des engagements COG (pour les Caisses Nationales) et CPG (pour les organismes locaux) sont également à prévoir.

- **Intégrer au protocole d'accord les évolutions législatives actuellement en cours sur la pré-retraite et la santé au travail**

A la suite d'un recours de la CFE-CGC, le Conseil Constitutionnel a reconnu que les salariés au forfait pouvaient bénéficier d'une retraite progressive, les en priver était contraire au principe constitutionnel d'égalité devant la loi. L'article 55 du PLFSS ouvre désormais le dispositif de retraite progressive aux cadres au forfait ainsi qu'aux mandataires sociaux. Il n'y a plus de raison d'en exclure les cadres dirigeants à la Sécurité Sociale.

La loi du 2 août 2021 sur la santé au travail appellera toute notre vigilance dans sa traduction concrète au sein de la Sécurité sociale suite aux décrets d'application qui paraîtront d'ici sa date d'entrée en vigueur en avril 2022.

- **Résoudre le problème posé par l'échec du dispositif de médiation professionnelle mis en place en juin 2019 par l'UCANSS pour les agents de direction. Une solution reste à trouver.**

La prise en charge du risque de désinsertion de personnes fragilisées va au-delà de « l'adaptation du poste de travail » qui est proposée. La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) concerne aussi les agents de direction.

IV – Nos prises de positions : renouvellement des conseils et préparation des COG 2023-2027 – consultables sur notre site.

[Renouvellement des conseils et conseils d'administration](#)

[Mission IGAS-IGF Préparation des COG 2023-2027](#)

**Pour progresser sur
tous ces sujets
nous avons besoin de
vous.
Rejoignez-nous !**



AG2R LA MONDIALE

Pour ne plus recevoir d'informations merci d'adresser un mail à : snpdoss4.cfecgc@gmail.com