CFE CGC SNPDOSS

CLASSIFICATION DES AGENTS DE DIRECTION

OUVERTURE DES NEGOCIATIONS

AXES D'AMELIORATION PORTES PAR LA CFE-CGC SNPDOSS

UNE REALITE : L'URGENCE DE CETTE REFONDATION

Le protocole d'accord relatif à la classification des emplois et à la rémunération des ADD date du 22 07 2005. Depuis près de 19 ans, la grille de classification a peu évolué à l'exception du déplafonnement de 50 points des coefficients maximaux instauré par le protocole d'accord du 6 mai 2022.

Le 18 Septembre 2018, la CFE-CGC SNPDOSS faisait partie des OS qui ont signé une nouvelle convention collective venue toiletter celle de 68 sur tous les aspects de la vie professionnelle des ADD. Restait à traiter l'autre volet portant sur la classification, la rémunération, l'évaluation et la progression dans la carrière.

L'ouverture d'une négociation sur ce second aspect a été engagée en 2019, elle s'est heurtée toutefois à la position du COMEX qui souhaitait inscrire la stratégie dans une approche plus globale visant l'ensemble des classifications.

L'évolution de la fonction et des responsabilité des agents de direction est pourtant aujourd'hui une évidence. Cette question n'est d'ailleurs pas nouvelle. On rappellera les rapports BAUER et MOREL.

En 2019, un nouveau référentiel a été mis en place visant à prendre en compte les grandes évolutions qui marquent les nouveaux attendus par rapport au rôle de l'agent de direction : transition numérique, nouvelles responsabilités sur le plan managérial élargies à la dimension sociétale et environnementale, transformation des missions de la Sécurité sociale au regard des mutations socio- économiques, évolution des relations au sein des réseaux ou avec l'État et les corps de contrôle, ou encore, développement des relations de partenariat.

En 2022 un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle a été signé en complément de l'accord relatif à la promotion de la diversité et l'égalité des chances

Depuis le 1er janvier 2023, la réforme de la liste d'aptitude est entrée en vigueur.

Pendant la pandémie, les organismes de sécurité sociale ont joué un rôle majeur : Celui d'amortisseur de crise. Alors qu'ils n'y étaient pas préparés, les ADD ont su démontrer leur grand investissement pour tendre au maintien d'un service public de qualité dans un contexte de sollicitations redoublées et contraintes.

Comme les autres salariés, les ADD subissent les effets de perte de pouvoir d'achat due à l'inflation

LES ATTENDUS DE LA CFE-CGC SNPDOSS

Il importe que cette négociation apporte des **avancées concrètes en termes d'amélioration des rémunérations** de telle sorte qu'elles soient **en correspondance avec les évolutions des fonctions des ADD** tant au regard des nouvelles responsabilités qui sont les leurs que de l'élargissement du périmètre de leurs missions.

Les **règles de rémunération doivent aussi s'inscrire dans une logique d'équité** ce qui suppose de revoir certains principes ainsi que de décorréler la grille des emplois avec le classement des organismes.

Elle doit être sous tendue par une dynamique qui **redonne attractivité aux carrières et fidélisation des ADD**.

Cela doit passer par une **amélioration des règles d'évolution des carrières, de gestion des carrières et de lisibilité des parcours professionnels** dans le strict **respect de l'égalité Femmes-Hommes.**

Cette négociation doit être aussi l'occasion de mettre **en cohérence la classification avec les réformes déjà engagées ainsi que les protocole conclus** avec les partenaires sociaux.

Elle doit permettre d'apporter les avancées qui n'ont pas été obtenues dans le cadre de ces réformes, notamment, sur **l'accompagnement à la mobilité** par exemple infrarégionale ainsi que la **prévention des risques psychosociaux** de plus en plus émergeants.

Elle doit tenir compte du vieillissement de la population ADD et prévoir un **dispositif adapté d'aménagement des fins de carrière ainsi qu'un dispositif de départ anticipé.**

Bilan 2022 présenté par l'UCANSS:

- *Nombre total d'organismes sur l'ensemble des branches ramené de 415 en 2005 à 261.*
- *Nombre d'agents de direction rémunérés en diminution de 0,6% après avoir augmenté en 2020 avec l'intégration du RSI : 1953 en 2022 contre 1065 en 2021.*
  24% des ADD travaillent en Caisse nationale : Directeurs = 13,5% ; DCF= 13,5% ; DA= 21,4% ; SD=51,6%