



CLASSIFICATION ADD : TOP DEPART DE LA NEGOCIATION !

Depuis près de 20 ans, la classification des emplois et du dispositif de rémunération des Agents de direction, objet du protocole d'accord de 2005, n'a pas évolué.

Et pourtant, les périmètres et responsabilités des ADD n'ont cessé d'augmenter !

Et pourtant, aucun dispositif susceptible de rendre ces métiers attractifs n'a été mis en place avec au contraire un empilement des procédures d'évaluation et de contraintes rendant l'accès à ces fonctions de plus en plus exigeant !

C'est donc avec beaucoup d'attendus de la part du SNPDOSS CFE-CGC que s'ouvrent les négociations à l'UCANSS.

Rappelons les quatre fondamentaux dans lesquels ils trouvent leur fondement :

- *La cohérence* avec les évolutions constatées, non seulement inhérente à la fonction mais tenant aussi aux éléments concrets économiques et sociaux,
- *L'équité* dans l'appréciation et le traitement des situations,
- *L'attractivité* du métier d'agent de direction,
- *La prévention de la santé au travail* et en particulier des risques psychosociaux.

LA METHODOLOGIE

Les objectifs annoncés par l'UCANSS lors de la première réunion du 23 janvier sont pleinement partagés par le SNPDOSS CFE-CGC :

- Attractivité et fidélisation des emplois ADD
- Permettre des déroulements de carrières lisibles et visibles
- Valoriser la performance individuelles et collective
- Accompagner les mobilités

Mais ils restent incomplets.

Pour mieux connaître la CFE-CGC ADD et la rejoindre, toutes les informations et prises de position sont accessibles *via* son site internet et les réseaux sociaux

<http://www.snpdoss-cfecgc.org>

Sommaire :

- La méthodologie
- La grille de classification
- Brèves Actus

Cette négociation doit aussi intégrer trois aspects importants et aujourd'hui incontournables de la carrière des ADD :

- l'égalité de rémunération et d'accès aux emplois femmes / hommes
- la prévention de la santé au travail et en particulier les risques psychosociaux
- la gestion des fins de carrières

Lors de la RPN du 23 janvier, l'UCANSS a présenté un état des lieux, complété le 28 février. Trois thématiques de négociation ont été proposées articulées autour d'un agenda dont les prochaines séances sont fixées les 9 avril et 28 mai :

- Grille de classification
- Dispositif de rémunération
- Parcours professionnels

Pour le SNPDOSS CFE-CGC, cette approche reste très théorique car les thématiques sont, en réalité, interdépendantes.

LA GRILLE DE CLASSIFICATION

A défaut de proposition concrète faite par l'UCANSS, la RPN du 28 février a donné lieu à des échanges de points de vue amenant le SNPDOSS CFE-CGC et 2 autres organisations syndicales à se rejoindre sur certains aspects.

• En ce qui concerne les fonctions de direction

Dans un souci de cohérence, il s'agit pour le SNPDOSS CFE-CGC de respecter à la fois les fondamentaux du Code de la Sécurité sociale ainsi que les règles qui président à l'exercice de la fonctions de DCF tout en prenant en compte le nouveau référentiel unique ADD « LEADDER » qui, rappelons-le, décline le rôle des ADD autour de 3 familles : ADD porteur de performance opérationnelle économique et sociale ; ADD porteur de transformation ; ADD porteur de l'ouverture sur son environnement et ramène le profil type ADD de 4 à 2 : Directeur et Agents de direction.

Sur cette base, il est légitime de positionner les fonctions de Directeur au niveau 4 puis les « autres directeurs » sur les niveaux 3 à 1 mais **parmi lesquels le DCF doit conserver un positionnement spécifique** étant rappelé qu'il exerce sa fonction dans le cadre d'un lien de subordination administratif et qui doit demeurer comme tel.

Pour l'UCANSS, et cela a été présenté comme une position de principe, la fonction de DCF ne peut pas être positionnée au niveau 4 dans la mesure où ce dernier bénéficie déjà de l'indemnité de maniement de fonds.

• En ce qui concerne le critère de classement

Pour le SNPDOSS CFE-CGC le critère de classement des ADD lié à la taille de l'organisme ne peut plus être prépondérant.

Cette approche conduit à des iniquités, notamment, pour les ADD en poste dans les organismes de catégories C ou D alors qu'ils assument les mêmes responsabilités que les autres, voire plus par l'effet taille.

Le SNPDOSS CFE-CGC demande donc que ce critère de taille d'organisme soit pris en compte au même titre que d'autres critères qu'il faudrait introduire et qui permettraient d'apprécier les compétences et les responsabilités exercés par l'ADD dans l'organisme et leurs évolutions : champ de responsabilité (y compris hors champ comptable pour les DCF), autonomie, ancienneté dans la fonction, exercice d'une fonction managériale ou fonctionnelle.

Cette approche novatrice et plus juste devrait tenir également compte, pour tous les ADD, de l'existence, ou pas, de pilotage de pôles mutualisés ou de centres à dimension nationale, voire, d'exercice de missions nationales.

Elle a le mérite d'introduire des critères objectifs et transparents qui devront être définis au plan conventionnel tout en demeurant à la main du directeur de l'organisme.

Ce dispositif devra être assorti d'une possibilité de recours non seulement au cours de la carrière mais lors de la prise de fonction.

L'UCANSS s'est dit intéressée par cette proposition et indiqué qu'elle réfléchissait également à la réduction de 4 à 3 catégories d'organismes avec le regroupement des catégories d'organismes C et D.

Mais il va de soi que cette proposition ne saurait être décorrélée de ce qui en constitue la substance à savoir l'évolution de l'échelle des coefficients.

Le SNPDOSS CFE-CGC est favorable au maintien du principe des coefficients de fonction et des coefficients maximum ce qui permet des évolutions de carrière et donc des perspectives.

En revanche, il milite en faveur d'une révision :

- **de l'ensemble des coefficients qui doivent être revus à la hausse en correspondance avec l'accroissement des responsabilités des ADD**
- **des coefficients d'entrée des premiers niveaux de la grille ADD de façon à marquer un pas réel avec le dernier niveau de cadre.**
- **du nombre minimum de points de compétence susceptibles d'être attribués.**
- **des modalités d'attribution de ces points de compétence dans le sens de plus d'équité**
- **des modalités d'attribution des aides à la mobilité afin qu'elles soient plus justes et valorisent réellement le « coût personnel et financier » de la mobilité et ne se résument pas, comme souvent, en une simple application de la règle des 105%**

L'UCANSS doit communiquer ses propositions concrètes pour la prochaine réunion fixée le 9 avril.

Augurons qu'elles ne seront pas circonscrites à une approche minimale et que le dialogue social avec les partenaires sociaux permettra de donner toute sa portée à cette négociation si longtemps attendue.

Le SNPDOSS CFE-CGC
Un syndicat d'ADD pour les ADD
N'hésitez pas à nous faire part de vos observations et/ou propositions
snpdoss@snpdoss-cfecgc.org

Brèves Actus

• Revalorisations de la participation de l'employeur à l'acquisition de titre restaurants

Compte tenu de la proposition de l'employeur inférieure au plafond d'exonération fixé au 1^{er} janvier 2024 à 7,18€ en raison de l'inflation, **le SNPDOSS n'a pas signé le protocole d'accord portant sur une revalorisation de seulement 6,91€.**

Ce protocole s'inscrivait pour les ADD dans le cadre de l'extension d'un accord cadre qui a été validé par les partenaires sociaux et agréé le 12 mars dernier permettant son application à tous les salariés de l'institution y compris les ADD.

Rappelons que cette position du SNPDOSS avait pour objet de marquer sa désapprobation sur une mesquinerie qui s'ajoute à une position de blocage qui perdure en l'absence d'ouverture de négociations salariales pour 2024.

• Clôture de la négociation relative aux paramètres du régime complémentaire santé et du régime de prévoyance.

Cette négociation trouve son origine dans la situation financière préoccupante de notre complémentaire santé avec un résultat déficitaire depuis 2020 tandis que les résultats de la prévoyance sont largement bénéficiaires. C'est la raison pour laquelle, rappelons-le, le conseil d'administration de la CAPSSA a pris la décision de provisionner une somme de 15,6M€ pour compenser le déficit 2023 du régime complémentaire santé.

Favorable à cette mutualisation sous réserve qu'elle demeure circonscrite à 2023, le SNPDOSS a signé le protocole d'accord instaurant ce mécanisme. Le but de la négociation engagée entre partenaires sociaux était de rechercher les conditions de retour à l'équilibre du régime complémentaire santé au-delà de cette mutualisation.

Cette négociation semble avoir atteint un point d'équilibre :

- Sur la pérennité des régimes

Elle garantit la pérennité financière des régimes complémentaires santé et prévoyance tout en améliorant le ratio P/C (prestations/ cotisations) et en préservant les réserves financières.

- Sur les cotisations

Elle permet une baisse des cotisations prévoyance (10%) qui compense la hausse des cotisations santé (4%).

La structure reste inchangée et préserve la règle de plafonnement de la cotisation complémentaire santé pour les cadres. L'impact sur le montant de la cotisation santé est neutre voire très modique pour nos populations.

- Sur les efforts contributifs

La baisse des cotisations employeur en prévoyance est injectée dans le régime complémentaire santé. A cet apport de 5M€ s'ajoute 7 M€ complémentaires alloués par l'employeur.

Si nous n'atteignons pas la prise en charge par l'employeur des 60% sollicités, nous avons fait fléchir la balance des 50/50 puisque le nouvel équilibre s'établit désormais à :

* 53,2% employeur * 46,8% salarié

Nous avons aussi demandé que l'accord introduise l'idée d'une première étape.

- Sur le caractère pérenne et dynamique de ce dispositif

L'option retenue sur les modalités de réaffectation des fonds permet leur ajustement dans le temps au regard de l'évolution des salaires et du PMSS.

- Sur l'amélioration des garanties prévoyance

La CFE-CGC a obtenu les revalorisations sollicitées en prévoyance :

* Capital décès : 200% du salaire de référence

* Rente éducation : 12,5% pour les moins de 15 ans, 15% pour les 15 / 17 ans, 20 % pour les enfants à partir de 18 ans

* Frais d'obsèques : 5 000 €

Cette négociation s'achève donc en conformité avec les revendications du SNPDOSS ce qui milite en faveur d'une signature par le syndicat.

• Négociation sur l'impact conventionnel du choix de l'opérateur en charge de l'épargne salariale

Dans le cadre d'un marché souscrit par l'UCANSS, NATIXIS a été retenu comme nouvel opérateur de l'épargne salariale dans le cadre d'un marché public.

Les partenaires sociaux ont été amenés à se déterminer sur l'option à retenir quant aux modalités de transfert de cette épargne pour l'ensemble des salariés porteurs de parts dans le PEI et/ou le PERCO-LI.

Il apparaît aux vues des éléments communiqués par l'UCANSS qu'il est préférable de privilégier un transfert collectif tant au point de vue de :

* L'absence de frais de tenue de compte et de prestation de service,

* L'optimisation de la fiscalité,

* L'accès de l'épargnant à son épargne et son utilisation,

* La lisibilité du dispositif.

Telles sont les raisons pour lesquelles, le SNPDOSS est favorable à ce transfert collectif.