



SNPDOSS

Des attendus à la hauteur des enjeux !

Avec un tout nouveau gouvernement, peut-on enfin espérer que notre modèle social s'inscrive dans une stratégie qui tende à le pérenniser ? La CFE-CGC en a posé la condition « *sine qua non* » dans un document de référence : « Restaurer la confiance ». Elle y présente ses analyses et ses propositions sur l'ensemble des champs sociaux et économiques relevant de son expertise.

Alors que les organisations syndicales et patronales ont débuté une négociation nationale interprofessionnelle sur l'emploi des seniors et les parcours professionnels, la CFE-CGC a récemment rappelé au nouveau Premier Ministre qu'elle a pour objectif de créer de la norme et d'inciter les entreprises à favoriser l'emploi des salariés dans leur dernière partie de carrière.

Cette position s'est doublée de la réaffirmation des revendications portées en matière d'emploi et de pouvoir d'achat, de transition écologique et énergétique, de prévention des risques psychosociaux et de la place à reconnaître aux femmes tant au niveau de la rémunération que des responsabilités.

Fidèle à ses valeurs, le SNPDOSS CFE-CGC porte les intérêts des ADD dans le cadre des négociations qui viennent de s'ouvrir à l'UCANSS sur deux sujets importants :

La pérennité des complémentaires santé et prévoyance

La classification des emplois et du dispositif de rémunération des personnels de direction

Il faut regretter, tout d'abord, que l'UCANSS ait fait le choix de décorrélérer ces négociations de celles sur la NAO. Nous sommes fin février 2024 et le COMEX ne donne toujours aucune suite à la demande des partenaires sociaux, pourtant prioritaire, sur la revalorisation du point bien que 2023 ait été une année blanche. Cette situation participe au déséquilibre des discussions en l'absence de visibilité sur la suite réservée à ces revendications légitimes tant au regard des effets de l'inflation sur le pouvoir d'achat que des revalorisations consenties pour ce même motif dans d'autres secteurs d'activités.

De surcroît, le maintien des positions dures prises récemment par l'employeur sur la prise en charge des frais de transport ou sa participation frileuse aux tickets restaurant a donné le ton. Après de longs mois de boycott par les partenaires sociaux de la table des négociations, l'UCANSS poursuit sa stratégie de la sourde oreille.

LA PERENNITE DES COMPLEMENTAIRES SANTE ET PREVOYANCE

L'avenir de nos complémentaires santé et prévoyance est un sujet crucial. Le SNPDOSS prend sa part dans les négociations. [Consultez la dernière communication sur le sujet.](#)

Lors de sa réunion du 27 février 2024, les revalorisations de garanties prévoyances demandées par la CFE-CGC ont été acceptées. En revanche, de nouveaux scénarii ont été proposés sur l'équilibre Prévoyance / Santé. Ils seront examinés le 20 mars 2024.

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 pérennité des complémentaires santé et prévoyance
- La classification des emplois et du dispositif de rémunération des personnels de direction
- Pour le SNPDOSS CFE-CGC les attendus de cette négociation trouvent leur fondement sur 4 fondamentaux : Cohérence, Équité, Attractivité, Prévention de la santé au travail
- 8 mars : exigeons l'égalité professionnelle Femmes / Hommes !

LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DU DISPOSITIF DE REMUNERATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

Des réalités alarmantes

Notre classification date de 2005 et n'a pas été adaptée depuis lors. Nos emplois et notre rémunération s'inscrivent donc depuis près de 20 ans dans un cadrage qui n'est plus en correspondance ni avec l'évolution de nos métiers ni avec celle de nos responsabilités.

Après le toilettage en 2018 de la Convention collective de 1968, nous avons tenté de réactiver en 2019 le volet classification. Le COMEX a préféré privilégier une approche globale des trois négociations (ADD E/C PC) et a mis fin à cette ouverture.

Cinq ans après, la volonté d'appréhender cette négociation de façon globale est toujours la même. L'enveloppe allouée de 160M€/an doit se répartir entre les catégories d'emploi relevant des trois conventions collectives, mais sans aucune précision sur les règles du jeu ni ce qu'il adviendrait si l'une des négociations venait à échouer.

Un bilan sans partage de point de vue

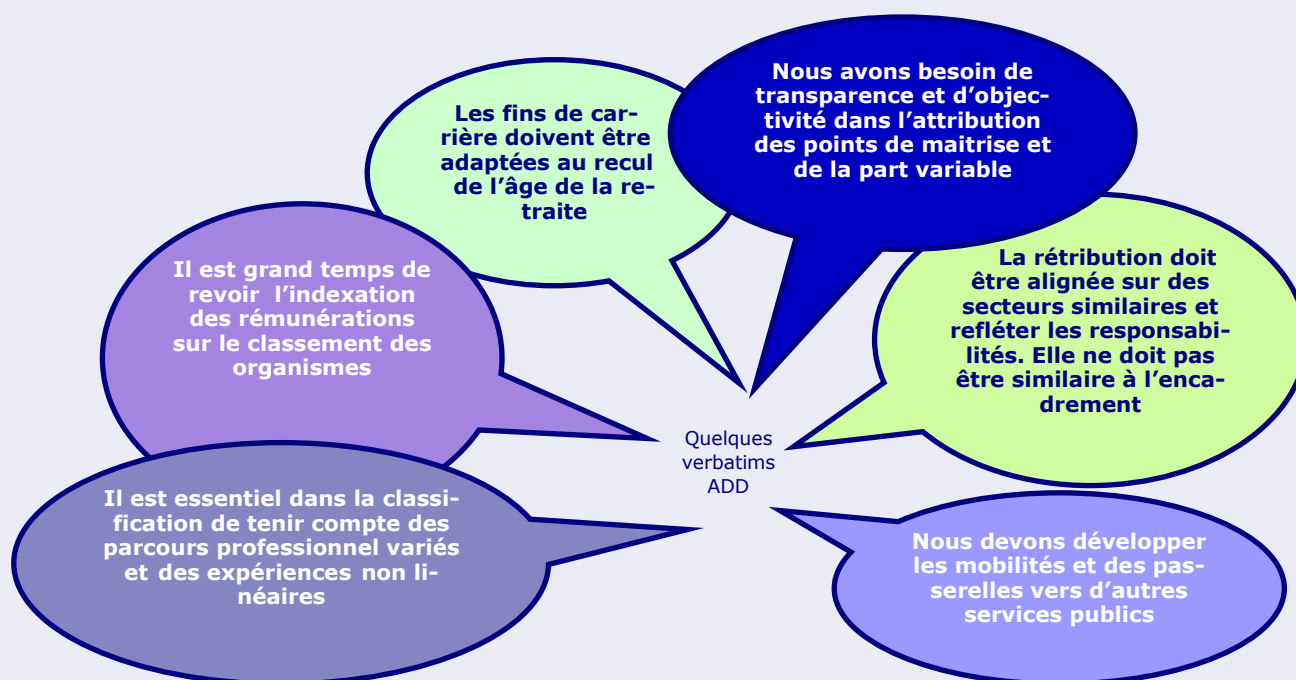
Le bilan du protocole d'accord de 2005 présenté par l'UCANSS lors de l'ouverture de cette négociation met en exergue certains éléments de constats qui confortent la nécessité de ces adaptations : Evolution du réseau (baisse du nombre d'organismes, modification des périmètres, intégration du RSI, régionalisation et départementalisation) ; diminution du nombre d'agents de direction, cumul de fonctions, responsabilités élargies, démographie vieillissante...

Ce bilan circonscrit à l'année 2022 et faisant abstraction de données concernant les ADD relevant de certains organismes n'est assorti d'aucune conclusion partagée.

Des attendus légitimes pour le SNPDOSS CFE-CGC

Ce syndicat singulier d'agents de direction qui milite en faveur des agents de direction soutient des propositions qui sont à la fois conformes aux attentes exprimées par ses adhérents mais aussi en totale cohérence avec les priorités militantes de la CFE-CGC en faveur de l'encadrement.

Il ne saurait non plus être fait abstraction des réformes récemment intervenues en matière socioéconomique au regard de leurs impacts très significatifs sur le paysage : Réforme de l'âge de la retraite ; Responsabilité sociétale et environnementale ; Nouvelle organisation du travail ; Contraintes budgétaires ; Complexification des règles, Digitalisation ...



Pour le SNPDOSS CFE-CGC les attendus de cette négociation trouvent leur fondement sur 4 fondamentaux :

Cohérence, Equité, Attractivité, Prévention de la santé au travail.

COHERENCE

- L'accèsion aux postes de dirigeants de la protection sociale suppose une formation qualifiante et exigeante, ouverte sur concours, dispensée par l'EN3S. Elle suppose également l'inscription sur une liste d'aptitude. La classification et la rémunération des ADD doivent rester en cohérence avec ce niveau d'exigence contraignant et périodiquement questionné.

- L'évolution des fonctions des ADD tant en termes de responsabilités que d'élargissement des périmètres nécessite la mise en place d'un système de valorisation des métiers et des compétences tenant compte des mutations qui les ont affectés depuis 2005.

Si le PA du 6 mai 2022 a eu pour effet de dé plafonner les coefficients maxima de 50 points, il faut maintenant aller plus loin et faire évoluer l'ensemble des coefficients.

- Après la mise en place du nouveau référentiel unique pour l'ensemble des ADD qui décline désormais leur rôle autour de trois familles (ADD porteur de la performance opérationnelle, économique et sociale ; ADD porteur des transformations ; ADD porteur de l'ouverture sur son environnement) il est temps de faire évoluer la classification pour qu'elle soit en correspondance y compris sur la définition des fonctions appréhendées en seulement 2 profils types : Directeur et agents de direction (Directeur comptable et financier, Directeur ad-joint, Sous-directeur).

- Selon les données démographiques institutionnelles communiquées par l'UCANSS, les ADD avaient, pour 50% d'entre eux, atteint l'âge de 50 ans en 2022. Compte tenu du recul de l'âge de départ à la retraite, la mise en place d'un dispositif d'aménagement des fins de carrière s'impose ainsi qu'un dispositif de départ anticipé pour ceux qui souhaiteraient quitter l'institution.

EQUITE

- L'Institution ne peut pas se contenter d'un index égalité femmes/hommes. Elle doit véritablement promouvoir l'accès aux femmes à certaines catégories d'emploi et notamment aux postes de direction des organismes de catégorie A

- La décorrélation de la classification des ADD avec le classement des organismes participerait à réduire les situations de disparité de traitement surtout dans les organismes de catégorie D dont les équipes sont réduites mais les responsabilités analogues à celles des organismes de taille supérieure.

- Pour contribuer à l'attractivité du métier d'agent de direction, une révision des coefficients d'entrée des premiers niveaux doit être mise en place de façon à marquer un réel pas avec le dernier niveau de cadre.

- Le caractère flou ou l'absence de transparence des règles fixées pour l'évolution et la gestion des carrières suppose une révision. Cette situation qui peut conduire à des distributions discrétionnaires touche aussi bien l'attribution de points que de parts variables. Cette question mérite d'être accompagnée d'une réflexion sur le dispositif d'évaluation (modalités d'entretien, absence d'obligation)

- La convention collective de 2018 a apporté un certain nombre d'améliorations sur la vie professionnelle des ADD. Les dispositions sur la mobilité sont à parfaire. Les règles doivent apporter un réel gain financier quel que soit le périmètre des mutations.

ATTRACTIVITE

Comment rendre le métier d'agent de direction plus attractif?

- En mettant en place des parcours professionnels visibles et des passerelles externes vers d'autres secteurs.

- En améliorant la qualité de vie et des conditions de travail

- En diversifiant les parcours professionnels et en créant des perspectives d'évolution claires et attractives.

- En instaurant des primes spécifiques pour les situations de surcroît d'activité et de reconnaissance de l'engagement et de la responsabilité des équipes de direction, de leur spécificité et de leur contribution au service public.

- En accompagnant les mobilités avec une attention particulière à l'insertion professionnelle du conjoint, les conditions de changement de domicile et les frais de transport.

PREVENTION DE LA SANTE AU TRAVAIL

Parce qu'un agent de direction est un salarié comme un autre,

- Prise en compte réelle des risques psychosociaux et de la souffrance au travail pour garantir la santé et le bien-être.

- Prévenir la santé au travail passe par :

* L'instauration d'un dispositif efficace de gestion des conflits ou de situation de malaise professionnel.

* La mise en place de dispositifs d'accompagnement adaptés pour les agents de direction atteints de maladies chroniques ou en situation de handicap. Déculpabiliser les ADD confrontés à des problèmes de santé.

* L'ajustement des objectifs, notamment dans le cadre de l'octroi de la part variable, pour prendre en compte ces aspects.

* L'accompagnement dans des réorientations professionnelles tout en développant une attitude RH bienveillante.

Le 8 mars : exigeons l'égalité professionnelle

Femmes / Hommes !



8 mars, journée internationale des droits des femmes

Exigeons l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes !

Alors que le rapport du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) sur le sexisme alerte sur un risque de régression des droits des femmes, ce 8 mars 2024 doit être l'occasion de rappeler que l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui doit se concrétiser, dans la vie de tous les jours et dans le monde du travail.

Malgré la grande cause nationale du quinquennat pour l'égalité femmes-hommes, nos organisations constatent l'absence d'avancées concrètes que ce soit en matière de rémunération, d'articulation des temps de vie ou de violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail. De fait, les conditions de vie et de travail des femmes restent trop souvent l'impensé des politiques publiques et des stratégies RH des employeurs.

Des inégalités au travail qui perdurent. →

« Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » Cette loi française de décembre 1972, et celles qui ont suivi, ne sont toujours pas pleinement respectées et n'ont toujours pas permis d'atteindre l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

- En 2024, l'écart moyen est encore de 24% dans le secteur privé et de 14% dans les fonctions publiques. Plus diplômées que les hommes, elles sont pourtant moins nombreuses sur les postes cadres (39 % dans le privé, 43 % A+ FP)
- Concentrées dans des métiers dits « féminins » (55 % des emplois à bas salaires du secteur privé), leurs compétences y sont moins reconnues et moins valorisées.
- Elles représentent 63% des salarié-es du secteur public et sont majoritaires dans les métiers administratifs, du nettoyage, de l'éducation, de la santé et du social.
- Elles représentent 58% des salarié-es payé-es au SMIC.
- Assignées à leur rôle de mère, elles occupent 80 % des emplois à temps partiel et 95 % des congés parentaux. Le poids de la parentalité, incluant la double journée et la charge mentale, pénalise exclusivement la carrière des mères, accentuant encore les inégalités salariales.
- Retraitées, leur pension est en moyenne inférieure de 40 % à celle des hommes.
- En matière de Violence Sexistes et Sexuelle dans le monde du travail, 30% des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail et 70 % de ces victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur.

Des revendications syndicales claires

- Alors que la Première ministre a proposé de bâtir un nouvel index lors de la clôture de la conférence sociale du 16 octobre 2023, nos organisations rappellent leur revendication d'aboutir à une obligation de transparence sur les rémunérations et les carrières et de sanctions pour les entreprises qui discriminent.
- Nos organisations réclament la revalorisation des métiers à prédominance féminine et l'application de la loi qui garantit un salaire égal pour un travail de valeur égale. Nous demandons que soit rendue obligatoire et dans un délai contraint, l'ouverture de négociations portant sur les classifications dans le privé et les grilles indiciaires dans la fonction publique en vue de reconnaître et valoriser les missions, les qualifications et compétences mises en œuvre dans les métiers et corps « à prédominance féminine ».
- Nos organisations avaient salué le premier pas d'allongement du congé paternité qui allait dans le sens d'un meilleur partage de la parentalité. Le gouvernement annonce aujourd'hui la création d'un congé de naissance de 6 mois, en remplacement du congé parental, sans nous avoir informés des contours exacts de ce nouveau dispositif. A ce stade, nous craignons que ce soient les femmes qui paient le coût de cette mesure, contraintes de renoncer à leur emploi faute de mode d'accueil de jeunes enfants en nombre suffisants. Pour rappel, il manque au minimum 200 000 modes de garde. Nos organisations réclament que, au-delà de ce nouveau congé de naissance, le congé parental soit maintenu jusqu'au 3 ans de l'enfant et qu'il soit mieux rémunéré.
- Nous demandons un investissement massif dans les services publics pour garantir le droit à une place d'accueil pour chaque enfant mais aussi pour répondre aux problèmes liés à la perte d'autonomie des personnes âgées. A défaut, ce sont les femmes qui majoritairement pallient les manques de solutions, au détriment de leur vie professionnelle.
- Alors que les chiffres de Violences Sexistes et Sexuelles dans le monde du travail demeurent élevés, le gouvernement s'est contenté d'appliquer à droit constant la convention 190 de l'OIT que la France a ratifiée, sans tenir compte de la recommandation 206 de l'OIT qui y est associée. Nos organisations rappellent leur demande que la France aille au bout de ses engagements et que des concertations soient rapidement ouvertes pour intégrer de nouveaux dispositifs dans la loi.

Obligeons le gouvernement et le patronat à respecter la loi et mettre en œuvre l'égalité réelle.

Ce 8 mars, nos organisations syndicales rappellent que l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris au travail, est un enjeu de justice sociale majeur qu'il faut faire aboutir, ici et maintenant.