

Classification des agents de direction

Réunion paritaire du 9 avril 2024

Rappel des premières orientations pour l'évolution du système en place et des enjeux identifiés par l'employeur :

- Attractivité et fidélisation des personnels de direction
- Lisibilité et visibilité sur les carrières
- Prise en compte de l'évolution des réseaux et de leur organisation
- Valorisation de la performance
- Encouragement et accompagnement de la mobilité

Organisation thématique proposée :

- i. Structure de la classification : grille et catégories des organismes
- ii. Dispositif de de rémunération / parts variables /points de responsabilités supplémentaires
- iii. Parcours professionnel et dispositifs d'accompagnement (dont mobilité géographique)

Classification des agents de direction

Proposition d'ordre du jour 9 avril 2024

1. **Structure des emplois des personnels de direction**
2. **Catégories d'organismes**
3. **Grille de rémunération**
4. **Calendrier des réunions et thématiques**

01

Classification des personnels de direction – Définition des emplois

Définition des emplois

Lors de la RPN du 28 février 2024, il a été discuté du nombre de catégories d'emplois des personnels de direction.

Afin de respecter l'organisation prévue par le code de la sécurité sociale et de préserver la lisibilité et les perspectives de carrière, il est proposé de conserver les 4 emplois actuels :

- Directeur,
- Directeur Comptable et Financier,
- Directeur adjoint,
- Sous-directeur.

Définition des emplois et niveaux hiérarchiques

Conformément aux orientations partagées en introduction et pour permettre à la fois lisibilité et visibilité sur les déroulements de carrières, il est proposé maintenir les emplois des personnels de direction sur quatre niveaux hiérarchiques, en fonction de la nature de la fonction occupée et de la catégorie de l'organisme :

- Les fonctions de directeur d'organisme relèvent du niveau 4.
- Les fonctions de Directeur Comptable et Financier relèvent du niveau 3.
- Les fonctions de directeur adjoint peuvent être classées dans les niveaux 2 ou 3.
- Les fonctions de sous-directeur peuvent être classées dans les niveaux 1 à 3.

Dans le respect des moyens budgétaires alloués à l'organisme, le positionnement dans les fonctions, du niveau 1 au niveau 2 et du niveau 2 au niveau 3, dépendrait :

- du périmètre des missions confiées à l'agent de direction et de l'étendue de ses responsabilités,
- du niveau de délégation et d'autonomie,
- de l'exercice de fonctions managériales ou expertales.

Le positionnement des directeurs adjoints et sous-directeurs sur les différents niveaux relèvent de la responsabilité du directeur de l'organisme

L'exercice de responsabilités supplémentaires (cumuls de fonctions de direction ou exercice de responsabilités spécifiques) resterait rémunéré par l'attribution de points de responsabilités supplémentaires (article 2.5 du protocole actuel).

=> Echange sur la définition des emplois et les niveaux hiérarchiques

02

Classification des personnels de direction – Catégories d'organismes

Catégories d'organismes

Principe : Les organismes du régime général de la Sécurité sociale sont actuellement classés en quatre catégories, dénommées A, B, C et D, sur la base de critères quantitatifs d'activité, propres à chaque branche de législation, et permettant de positionner dans une série continue chaque organisme l'un par rapport à l'autre.

Proposition de l'employeur :

- Dans l'objectif de prendre en compte l'évolution des réseaux tout en conservant la fluidité des parcours professionnels entre les différentes catégories d'organismes, les différentes fonctions et les différents bassins d'emplois, il est proposé de classer les organismes en 3 catégories dénommées A,B et C.
- Également pour prendre en compte l'évolution des réseaux, une nouvelle répartition des organismes entre les catégories est proposée, augmentant le taux d'organismes classés en catégorie A et B.
- Pour le classement dans les catégories, il est proposé de maintenir la référence au critère lié à l'activité et propre à chaque branche

	Classement (selon la répartition des organismes au 01/07/2023)					Proposition de nouvelle répartition			
	A	B	C	D	Total	A	B	C	Total
Total	19	94	79	63	255	26	101	128	255
Total (en %)	7%	37%	31%	25%	100%	10%	40%	50%	100%

=> Echange sur les catégories d'organismes

Modalités de révision du classement des organismes :

Il est proposé un maintien des modalités de révision, à savoir :

- **La répartition des organismes dans chaque catégorie est publié tous les ans** par l'Ucanss sur proposition des caisses nationales et après validation par le Comex;
- Si pour un organisme un changement de catégorie est confirmé pendant deux années consécutives, le changement prend effet au 1er juillet de l'exercice N + 3 :
 - dans le cas où le changement s'opère dans une catégorie supérieure, l'agent de direction bénéficie immédiatement du nouveau coefficient ;
 - dans le cas où le changement s'opère dans une catégorie inférieure, l'agent de direction en place au moment du changement, conserve sa rémunération ainsi que la plage d'évolution salariale correspondante.
 - Les agents de direction à nommer perçoivent le coefficient correspondant au nouveau classement.

03

Classification des personnels de direction – grille des rémunérations et plafonds

Proposition de grille des rémunérations rénovée.

Une grille qui repose sur 3 catégories d'organismes

Une grille qui présente un différentiel significatif avec le dernier niveau de la grille administrative de la classification des employés et des cadres dans l'objectif de maintenir l'attractivité des fonctions d'ADD .

Des niveaux revalorisés, plus fortement pour les premiers coefficients, de 10 à 15 points par rapport à la situation actuelle

Afin de préserver les parcours et donner des perspectives, un rehaussement des plafonds des niveaux de 100 points (correspondant à 4 à 5 attributions de points pérennes).

Grille de rémunérations

Niveau	Situation actuelle	Intégration des 1,65% dans les coefficients	Proposition	
	Coefficient de fonction (Min) issu du PA 2005	Coefficient de base global	Coefficient de fonction (Min)	Variation par rapport au coef de base global
1D	560	569,2	Suppression de la catégorie D	
2D	578	587,5		
3D	629	639,4		
4D	723	734,9		
1C	629	639,4	655	+ 15,6
2C	646	656,7	672	+ 15,3
3C	699	710,5	723	+ 12,5
4C	808	821,3	834	+ 12,7
1B	699	710,5	723	+ 12,5
2B	735	747,1	760	+ 12,9
3B	808	821,3	834	+ 12,7
4B	943	958,6	969	+ 10,4
1A	699	710,5	723	+ 12,5
2A	808	821,3	834	+ 12,7
3A	943	958,6	969	+ 10,4
4A	1 079	1 096,8	1 107	+ 10,2

La traduction financière estimative : un coût estimé à 1.2M€-1.4M€

Le taux estimatif de bénéficiaires : entre 21% et 22% de bénéficiaires concernant la revalorisation des coefficients par rapport au coefficient de base global actuel avec prise en compte de la proposition de répartition des organismes en 3 catégories (slide 8)

=> Echange sur la grille de rémunération

Les plafonds

Niveau	Situation actuelle	Intégration des 1,65% dans les coefficients	Plafond	Proposition de relèvement du plafond de 4 pas (100 points) avec arrondi à la dizaine supérieure
	Coefficient de fonction (Min) issu du PA 2005	Coefficient de base global	Coefficient maximum actuel	
1D	560	569,2	749	Suppression de la catégorie D
2D	578	587,5	772	
3D	629	639,4	835	
4D	723	734,9	953	
1C	629	639,4	835	940
2C	646	656,7	857	960
3C	699	710,5	923	1 030
4C	808	821,3	1 059	1 160
1B	699	710,5	923	1 030
2B	735	747,1	968	1 070
3B	808	821,3	1 059	1 160
4B	943	958,6	1 228	1 330
1A	699	710,5	923	1 030
2A	808	821,3	1 059	1 160
3A	943	958,6	1 228	1 330
4A	1 079	1 096,8	1 398	1 500

=> Echange sur le positionnement des plafonds

04

Calendrier

Calendrier

Dates	Thématiques
23 janvier	Séance introductive
28 février	Structure de la classification
9 avril	Grille de la classification
28 mai	Proposition : Dispositif de rémunération
9 juillet	