



Classification ADD : Un début de négociation loin de faire rêver...

Au-delà de leur activité de gestion, les organismes de Sécurité sociale sont les acteurs essentiels des politiques sociales : famille, emploi, santé publique, accès aux soins, lutte contre l'exclusion, politique du logement, retraite...

En qualité de Directeur (e), Directeur(e) comptable et financier, Directeur (e) adjoint (e) ou Sous-directeur(e), c'est vous qui assurez le pilotage stratégique et veillez à l'atteinte des objectifs de performance de service public de cette grande Institution devenue une précieuse variable d'ajustement économique.

En 20 ans, vos responsabilités et vos champs d'intervention ont considérablement augmenté. En revanche, les règles qui régissent la classification de votre emploi et le dispositif de votre rémunération n'ont pas bougé.

C'est pourquoi dans le cadre de la négociation qui s'est ouverte à l'UCANSS visant à réformer notre convention collective, le SNPDOSS CFE-CGC s'attache à porter des propositions qui correspondent aux attendus légitimes qui sont les vôtres.

Il convient de rappeler que le SNPDOSS CFE-CGC, composé exclusivement d'agents de direction, ancre ses revendications sur les valeurs fondamentales qui ont toujours présidé à ses actions : la cohérence, l'équité, l'attractivité et la prévention de la santé au travail.

Vous souhaitez que votre emploi soit plus attractif ? Le SNPDOSS CFE-CGC est à vos côtés !

L'attractivité et les mesures de fidélisation des emplois d'agents de direction sont devenus un impératif, au risque que, demain, nos métiers ne fassent plus envie.

Malheureusement, malgré l'affichage de cet objectif partagé, l'UCANSS écarte d'emblée de cette négociation toute discussion sur une triple problématique :

- Les différences de rémunération entre les femmes et les hommes et les difficultés d'accès à certains postes de responsabilités.

En 2022, les femmes représentaient 41% des directeur(e)s d'organismes contre 38% en 2017. Elles n'occupent que 27% des postes de directeurs (e) de catégorie A.

Malgré ce constat, les questions de parité ne sont pas au programme de cette négociation !

- L'allongement de l'âge de départ à la retraite !
Malgré ce constat, les mesures de fin de carrières ne sont pas au programme de cette négociation !

- Les risques psychosociaux : les ADD sont trop souvent en situation de contention entre assumer leur propre responsabilité RSE et celle d'y faire face pour leur propre compte

Malgré ce constat, la préservation de la santé au travail n'est pas au programme de cette négociation !

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>

Les thématiques séquentielles proposées par l'UCANSS sont circonscrites aux sujets suivants :

- La grille de classification
- Le dispositif de rémunération
- Les parcours professionnels

[Accéder au document communiqué par l'UCANSS](#)

La proposition faite par l'UCANSS lors de la RPN du 9 avril se borne à conserver à l'identique des 4 niveaux hiérarchiques actuels avec le même positionnement.

- Directeur (e) : niveau 4
- Directeur (e) Comptable et Financier : niveau 3
- Directeur (e) adjoint : niveaux 2 ou 3
- Sous-directeur (e) : niveaux 1 à 3

Ce cadrage n'est plus en cohérence avec l'évolution des métiers et surtout l'élargissement des responsabilités !

Ce cadrage n'est plus en cohérence avec la façon dont les ADD sont évalués (Réforme de la liste d'aptitude, référentiel LEADDER...) !

Ce cadrage n'est plus en cohérence avec nos attendus !

Vous aspirez à plus d'équité dans votre positionnement sur la grille de classification ? Le SNPDOSS CFE-CGC est à vos côtés !

Lors de la précédente RPN, le SNPDOSS CFE-CGC avait défendu l'intérêt de mettre en place des critères objectifs pour l'appréciation des compétences et des responsabilités exercées par les ADD dans les organismes.

Les arguments du SNPDOSS CFE-CGC ont été pris en compte, mais pas dans leur totalité !

Pour apprécier l'évolution du niveau 1 au niveau 2 et du niveau de 2 au niveau 3 des Directeur(e)s adjoint(e)s et Sous - directeur (e)s, de véritables critères d'évaluation seront mis en place :

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

C'est une avancée !

En revanche, l'UCANSS écarte les critères tout aussi déterminants pour l'ensemble des ADD de l'exercice de fonctions mutualisées ou de la gestion d'œuvres, pris en compte dans le cadre de l'attribution de points de responsabilité.

Pour le SNPDOSS CFE-CGC, faut-il encore que les modalités d'attribution de ces points ainsi que les situations y ouvrant droit, soient revisités dans une grille opposable afin d'instaurer transparence et lisibilité.

Il importe, par ailleurs, d'accompagner cette réforme d'un système de cotation déterminé en concertation avec les organisations syndicales et de prévoir un dispositif de recours susceptibles d'être formés au cours de la carrière et lors de la prise de fonction.

Vous souhaitez voir décorrélérer le classement des organismes avec votre positionnement dans la grille de rémunération? Le SNPDOSS CFE-CGC est à vos côtés!

Le critère de classement de l'organisme ne doit plus être prépondérant mais figurer parmi les critères d'appréciation évoqués ci-dessus.

Or, l'ouverture faite par l'UCANSS sur ce terrain ne porte que sur le regroupement des organismes de catégories C et D.

Si le SNPDOSS CFE-CGC appelait cette approche de ses vœux, la démarche reste par conséquent incomplète.

3 catégories d'organismes seraient conservées et le nombre évoluerait de la façon suivante :

- Organismes de catégorie A portés de 19 à 26
- Organismes de catégorie B portés de 94 à 101
- Organismes de catégorie C portés de 79 à 128

Mais, pour l'avenir, le changement de catégorie ne prendrait effet qu'à l'issue de 3 années puisque subordonné au caractère pérenne de cette évolution pendant 2 années consécutives. Les revalorisations de coefficients des ADD concernés n'interviendraient donc qu'au 1^{er} juillet N+3.

Vous aspirez à une compensation de la perte de votre pouvoir d'achat? Le SNPDOSS CFE-CGC est à vos côtés!

Les ADD sont légitimes à revendiquer une compensation de la perte de leur pouvoir d'achat en raison du décrochage de la valeur du point accusant une perte consécutive de 15 % depuis 2010.

Pour le SNPDOSS CFE-CGC cette compensation doit se traduire par une mesure pérenne, substantielle et immédiate accordée à tous les ADD et traduite en points.

Non seulement, le projet de grille présenté par l'UCANSS ne répond pas à cette exigence mais induit incompréhension et situations d'iniquités problématiques :

- Une évolution non homogène selon les niveaux et les organismes
- Une augmentation de salaire symbolique pour certains ADD
- Des positionnements identiques pour des responsabilités différentes
ex : Coef 2A = Coef 4C = 834
- Un focus sur le relèvement des plafonds de 100 points alors que seulement 5,6% des ADD sont à deux pas du plafond
- Aucun pas entre le dernier niveau de cadre et le premier niveau ADD: Après une formation à l'EN3S, un ADD est placé sur un rang inférieur!

L'UCANSS a tenté de défendre sa proposition en invoquant d'autres mesures à venir en confortant toute la portée.

Mais, ces mesures ne figuraient pas à l'ordre du jour de la séance de négociation!

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

Après suspension de séance, les organisations syndicales par la voix de Mireille DISPOT, Présidente du SNPDOSS CFE-CGC, ont exprimé unanimement leur désaccord et demandé que cette grille soit réexaminée dans le sens d'un relèvement de l'ensemble des coefficients et qu'une proposition globale soit présentée lors de la prochaine réunion du 28 mai.

Une information ultérieure sera communiquée sur la position intersyndicale.

Il est essentiel que cette nouvelle classification renvoie à toutes les catégories d'emploi un véritable signe de reconnaissance. Le fait que les négociations soient conduites de façon parallèle entre l'UCANSS / les ADD, les employés et cadres et les praticiens conseil doit constituer une force et non un frein !

Les Négociatrices du SNPDOSS CFE-CGC



Raphaëlle Hernandez

Secrétaire générale
ADD Branche Maladie



Mireille Dispot

Présidente
ADD Branche Famille



Sandrine Neveu Joubert

Chargée de communication
ADD Branche Maladie

Brèves Actus

Nouveau pacte de la vie au travail : la CFE-CGC ne signe pas

Communiqué de presse. À l'unanimité de son comité directeur extraordinaire réuni ce mardi 16 avril, la CFE-CGC ne signera pas le texte proposé par la partie patronale.

Constatant que le texte ne contient aucun nouveau droit pour les salariés, ne résout en rien les problèmes structurels pour l'avenir, ni ceux générés pour les salariés âgés de plus de 50 ans aujourd'hui et enfin ne répond que très partiellement à la lettre d'orientation, **la CFE-CGC a pris la décision, à l'unanimité de son comité directeur réuni ce jour, de ne pas signer le texte proposé par la partie patronale.**

La non-prise en compte de l'obligation de gérer les aménagements de fin de carrière de façon obligatoire ne tient pas compte des nouvelles contraintes liées à l'allongement de la durée d'activité et à la baisse des droits du chômage. Ceci va engendrer une augmentation des personnes n'étant ni en emploi ni en retraite, et donc la génération de futurs retraités pauvres.

Pour la CFE-CGC, cette négociation cruciale pour l'avenir de la gestion de l'emploi et des parcours professionnels a été un rendez-vous gâché par la partie patronale. Cette dernière est restée bloquée sur le dogme « pas de nouveaux droits, ni d'obligations » ne prenant pas en compte la nouvelle donne des évolutions sur la retraite, l'assurance chômage et l'évolution de la démographie.

La CFE-CGC attend toujours le changement de paradigme promis par la partie patronale lors de la négociation sur le chômage à l'automne. Manifestement, **à ce jour ce n'était qu'un slogan vide de sens.**

À l'avenir, pour avoir la capacité d'œuvrer utilement au niveau interprofessionnel, la partie patronale devra rendre opérationnel ce changement de paradigme tant vanté.

La CFE-CGC ne peut qu'espérer que lors des prochaines négociations, la partie patronale ait une envie réelle d'avoir un impact concret autre que la diminution des cotisations sociales.