

Signature du projet de protocole d'accord relatif à la classification des ADD par le SNPDOSS CFE-CGC

Pour un Agent de direction, comme pour tout salarié, la classification des emplois doit être un gage d'équité et de transparence dans la gestion des carrières. Cet outil a, de plus, vocation à permettre la fidélisation des collaborateurs en favorisant les aspirations en matière de développement professionnel.

De fait, la classification des emplois et le dispositif de rémunération du personnel de direction ne répond plus à cette double ambition. Après vingt ans d'attente, nous espérons des avancées plus significatives lorsque nous nous sommes mis autour de la table pour engager les négociations avec l'UCANSS en vue de sa refondation.

Mais comme vous le savez, le contexte économique inédit a placé cette négociation sur une ligne de crête : encadrée à la fois par des contraintes budgétaires exceptionnelles et un risque de mise en compétition avec les évolutions tout aussi nécessaires touchant deux autres catégories d'emplois : les employés et cadres et les praticiens conseils.

Par conséquent, un exercice particulièrement difficile, inscrit, de surcroît, dans une temporalité loin d'être anodine puisque coïncidant avec la période de mesure de représentativité des syndicats d'agents de direction.

C'est donc, tout d'abord, l'ensemble de ces considérations qui ont pesé sur la décision des instances décisionnelles du SNPDOSS CFE-CGC.

Ont prévalu par ailleurs certaines autres réalités :

- L'obtention d'une **clause de revoyure à 2027** : Nous n'attendons pas 20 ans pour une nouvelle refondation. Le Premier Ministre a déjà été alerté par courrier sur cette nécessité.
- L'introduction de plus d'équité au regard des responsabilités avec la suppression des organismes de catégories D.
- L'introduction de plus de transparence avec la mise en place de critères objectifs d'évolution de carrières et d'un tableau repère pour l'attribution de points de responsabilité.
- La mise en place à titre expérimental pour une durée de 5 ans d'une **procédure de recours en cas de contestation des mesures salariales** sans préjudice des prérogatives des organisations syndicales.
- La mention inédite dans une classification de **l'impact direct sur l'efficacité et la santé des agents de direction ainsi que du bon fonctionnement de l'organisation, de la qualité de vie et des conditions de travail**. D'où l'importance des dispositions spécifiques de **prévention et de formation visant à prévenir les risques psychosociaux** auxquels ils peuvent être exposés dans l'exercice de leur fonction.
- Les mesures nouvelles d'**accompagnement à la mobilité**.
- **La valorisation d'une mixité équilibrée** dans les postes de direction.
- **L'instauration envisagée de dispositions adaptées aux fins de carrières des agents de direction** lors de la renégociation du protocole d'accord de février 2022 qui arrive à terme en 2026.

Alors certes, **ce protocole comporte des avancées. Mais elles sont limitées**, et si l'on confronte le poids des mesures salariales pérennes (lesquelles bénéficient principalement aux nouveaux embauchés excluant en grande partie les ADD avec ancienneté) et le poids des mesures non pérennes (ajustement de la part variable, accompagnement à la mobilité), **l'équilibre n'est pas au rendez-vous**.

Il faut néanmoins appréhender cette situation de façon réaliste et considérer qu'il s'agit là d'une **petite avance sur meilleure fortune** avec un rendez-vous **gravé dans le marbre en 2027**.

Aussi, réuni le 5 novembre, le Bureau du SNPDOSS CFE-CGC a décidé, non sans une certaine amertume, par sens des responsabilités, de signer cet accord à l'unanimité des membres présents. Ce choix, empreint de rigueur et de courage, reflète notre volonté de soutenir quelques avancées, même si elles restent loin de compenser vingt années sans amélioration durable et notable des rémunérations. Nous restons résolus à défendre avec détermination une refonte plus équitable et à tenir le rendez-vous fixé en 2027.

