



Etre Agent de direction et avoir le droit de préserver ses droits

UN AVENIR POUR TOUS, DES DROITS POUR CHACUN !

Cher(e) collègues,

Après ce bel été dont je ne doute pas qu'il ait été source d'épanouissement personnel auprès des vôtres, **nous venons d'amorcer une nouvelle période d'incertitude porteuse de beaucoup d'interrogations.**

Le Président du COMEX qui, à leur demande, a reçu le SNPDOSS CFE-CGC avec les autres organisations syndicales le 5 septembre, s'est engouffré dans cette brèche pour demeurer très disert.



Mireille DISPOT
Présidente SNPDOSS
CFE-CGC

Du grand art dans le contournement de la cible !

Vous avez-raison mais il faut rester prudent !

Telle a été la tonalité de cette entrevue décevante.

En sommes-nous rendus à une situation économique si critique qu'il faille s'interroger sur l'avenir de notre grande Institution ?

Au lieu de s'arc-bouter sur la dette pour justifier toutes les postures, ne serait-il pas préférable de s'interroger sur la façon de stopper le déclin ? Arrêtons d'entretenir l'illusion et remontons nos manches pour préparer l'avenir !

Le 18 septembre, la CFE-CGC, organisation syndicale qui n'a pas souhaité participer au mouvement « *Bloquons tout* » du 10 septembre, appelle en intersyndicale à une journée de mobilisation.

Il n'existe pas « de projet à la fois plus motivant à défendre et plus attaqué que notre Sécurité sociale tant celle-ci constitue la colonne vertébrale de notre société depuis l'après-guerre. Ne plus craindre de vieillir, ne plus craindre d'être malade : voici des combats qui demeurent fondamentaux ».

Tels sont les propos de François HOMMERIL, Président de la CFE-CGC lors d'une interview du 3 septembre sur la rentrée sociale.

Les propositions budgétaires 2026 mises sur la table sont inacceptables. Nous nous opposons à tout projet qui viserait à remettre en cause des droits acquis qu'ils touchent les salariés ou les retraités.

Nous ouvrons, d'ailleurs, dans le présent numéro une nouvelle rubrique concernant plus directement ces derniers : ADD@ctuSENIORS

Je vous invite à la découvrir.

Mireille DISPOT

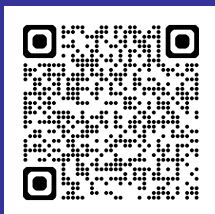
Sommaire :

- Edito de la Présidente
- Revenons sur le fameux rendez-vous au sommet ...
- ADD@actu SENIORS
- 18 septembre : Tous mobilisés !
- Coups de cœur en un clin d'œil

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>

Retrouvez-nous sur LinkedIn



REVENONS SUR LE FAMEUX RENDEZ-VOUS AU SOMMET...

Unies dans un front commun, le SNPDOSS et les organisations syndicales représentatives des agents de direction ont demandé, en avril, à être reçues par Nicolas Grivel, Président du COMEX.

Deux courriers et une intervention du SNPDOSS CFE-CGC lors d'une instance nationale de concertation des partenaires sociaux ont été nécessaires pour obtenir ce rendez-vous le 5 septembre dernier.

Dans une intervention à cinq voix sur la base d'un script convenu en réunion préparatoire, les sujets suivants ont été abordés :

- La mise en œuvre de la classification y compris dans les ARS ;
- La RSE, plus particulièrement sur les deux volets : prévention des risques psychosociaux et mesures de fins de carrières ;
- L'accompagnement des proches aidants ;
- La politique de rémunération dans l'Institution ;
- La responsabilité des gestionnaires publics.

Ce qu'il faut en retenir à l'issue de ce tour de piste d'une heure et demie ?

Une écoute attentive, un assentiment sur la légitimité des interventions mais un renvoi systématique à ce que l'UCANSS a déjà mis sur les rails :

- La tenue de la commission de suivi de la CCNT des ADD le 19 septembre 2025 dans le cadre du bilan prévu par le protocole d'accord de 2024,
- L'ouverture de négociations sur le renouvellement des accords de 2022 sur la RSE et sur les aidants,
- La situation économique incertaine,
- L'absence de problématique concernant les Agents de direction devant la 7^{ème} chambre de la Cour des comptes.

Pour le SNPDOSS CFE-CGC,

- Par l'effet de la fongibilité, la transposition de la nouvelle classification a gommé les avantages acquis par certains ADD « expérimentés » placés désormais au même niveau de rémunération que des collègues nouvellement promus. Il importe de mesurer l'ampleur de cette situation pour préfigurer les ajustements nécessaires lors de la revoyure
- Des engagements ont été souscrits dans le Protocole d'accord de 2024 sur la mise en place d'un dispositif de prévention des risques psychosociaux spécifique aux ADD. Ils restent indépendants du renouvellement des protocoles de 2022
- La qualité des « pratiques managériales » doit figurer au centre des négociations RSE avec une attention particulière aux trois critères d'un « Bon management » tels qu'énoncés par l'IGAS dans un rapport récent : participation des travailleurs, reconnaissance de leur travail et autonomie
- Il faut donner aux ADD le droit de préserver leurs droits comme les autres salariés en particulier ceux atteints d'un handicap ou en situation d'aidants. Certains préfèrent renoncer aux dispositifs en place (voir ci-dessous le rappel du dispositif).
- Le sujet de la gestion des fins de carrières ne doit pas se circonscrire à une mise en adéquation avec les avancées de l'ANI en faveur de l'emploi et des salariés expérimentés*. Les ADD doivent pouvoir compter sur des relais lorsqu'ils sont en situation de fragilité
- Si la NAO reste hypothétique dans la conjoncture actuelle, le taux de la RMPP ne saurait être inférieur à 1,5% permettant l'attribution de points à 1/3 du personnel et des parcours professionnels à 6% d'entre eux.

* Rappel des mesures de l'ANI signé entre partenaires sociaux en novembre 2024 transposée dans la loi le 3 juillet 2025

Instauration d'un ensemble d'outils permettant de favoriser la reprise d'emploi ou le maintien en emploi des salariés de plus de 50 ans.

Le texte met en place l'expérimentation d'un nouveau contrat de travail, le « **contrat de valorisation de l'expérience** ». Ce CDI, réservé aux demandeurs d'emploi de plus de 60 ans, offre à l'employeur de la visibilité sur la date d'accès à la retraite à taux plein de la retraite de son salarié et lui donne la possibilité de rompre le contrat une fois cet âge atteint. Il facilite également la mise en retraite grâce à la suppression de la cotisation employeur sur l'indemnité de mise en retraite.

Il renforce les obligations de négociations de branche et d'entreprise sur le sujet du maintien en emploi et renforce l'articulation entre la **visite médicale** et l'**entretien professionnel de mi-carrière**.

RAPPEL DU DISPOSITIF « JE SUIS PROCHE AIDANT »

Le 13 juillet 2021, l'UCANSS et les organisations syndicales représentatives ont signé un [accord relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants travaillant au sein des organismes du Régime général de la Sécurité sociale](#)

L'affiche présente le dispositif 'Je suis proche aidant' avec le logo de la sécurité sociale et le slogan 'Agir avec vous'. Elle indique que le dispositif permet de réaliser un test d'auto-diagnostic de la situation d'aidant, d'accéder à des informations et conseils via un portail dédié (<https://procheaidant.ucanss.fr>), et d'obtenir une plateforme téléphonique dédiée au 05 49 16 36 55. Le texte principal invite à découvrir le dispositif proche aidant.

Des solutions concrètes et personnalisées

UN DISPOSITIF POUR TOUS

Information
La mise à disposition d'un guide pratique et d'une vidéo de présentation du dispositif

Identification
La possibilité de réaliser un test d'auto-diagnostic de la situation d'aidant

Accompagnement
Accès à des informations et conseils via un portail dédié : <https://procheaidant.ucanss.fr>

Orientation et prise en charge
Une plateforme téléphonique spécifique 05 49 16 36 55

DES AIDES SPÉCIFIQUES AUX SALARIÉS AIDANTS

Un panier de prestations de services de 30 ou 16 unités selon votre situation, correspondant respectivement à 750 € ou 400 € :

- si vous bénéficiez d'un congé de présence parentale, de solidarité familiale ou de proche aidant

• si vous venez en aide à une personne qui perçoit des prestations légales liées au handicap ou à la perte d'autonomie comme l'APA, l'AAH, l'AESH ou encore la PCH.

Que contient ce panier ?
Des services d'aide à domicile, de livraison de courses ou de médicaments, la garde des enfants ou de la personne aidée, la présence d'un proche au domicile de l'aidé, etc.

Des possibilités d'aménagements

- **d'horaires ou d'absences :**
 - Un aménagement des horaires de travail en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de sa famille (conjoint, concubin ou partenaire de PACS, ascendants ou descendants directs) lorsque le poste de travail le permet.
 - À défaut, la possibilité d'autorisations d'absence non rémunérées jusqu'à 20 jours par an.

Pour les salariés qui doivent arrêter leur activité pour s'occuper d'un proche de manière permanente, un maintien de rémunération est assuré par l'employeur en complément des allocations légales versées en cas de congé de présence parentale, de congé de solidarité familiale ou de congé de proche aidant, dans les conditions et limites prévues.

Plantons le décor avec un petit retour en arrière

• **2023 : année de tous les dangers avec le recul de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans :**

ADD@actu vous invite à consulter le guide très didactique de la CFE-CGC donnant les informations pratiques sur cette réforme :

- Quand partir ?
- Quelle pension ?
- Quelles démarches ?

• **2025 : ouverture à la demande du gouvernement d'un « conclave » entre partenaires sociaux sur le sujet des retraites**

L'intransigeance du patronat et son incapacité à rechercher un compromis ont refermé ces discussions le 23 juin. Les avancées évoquées par François Bayrou lors de son intervention publique étaient pourtant bien réelles :

- amélioration des pensions des femmes et prise en compte de deux trimestres supplémentaires par enfant pour accéder plus facilement au système des carrières longues,
- diminution de l'âge de la décote

Elles sont à mettre au bénéfice de ces quatre mois d'échanges.

Il importe de rappeler une réalité : lors de la dernière séance de négociation, l'animateur de la Délégation paritaire permanente, Jean-Jacques Marette, a proposé un texte équilibré.

Ce texte a été repoussé d'un revers de main par le patronat, sans discussion. Conforme à son mantra - ni contrainte pour les employeurs ni contribution des entreprises - le patronat est resté arc-bouté. Il porte lourdement la responsabilité d'un échec de la négociation.

Il n'existe qu'une voie de passage : celle de la justice sociale et du partage des efforts financiers

Communiqué de presse

<https://www.cfecgc.org/actualites/retraites-penibilite-et-efforts-partages-la-seule-voie-de-passage>

• **Les dernières annonces stigmatisantes**

La CFE-CGC s'oppose farouchement à toute mesure budgétaire qui viserait à discriminer les retraités.

- Aucune « année blanche » et de non-indexation des pensions
- Pas de non-indexation du barème des impôts.
- Pas de remise en cause de l'abattement des 10 % pour le calcul de l'impôt sur le revenu.
- Pas de remplacement par un forfait qui entraînerait une nouvelle disparité entre les retraités(e)s.
- Revalorisation des retraites complémentaires.
- Pas de doublement du plafond des franchises médicales aux conséquences lourdes lorsque l'on finance la totalité d'une assurance complémentaire santé en augmentation chaque année.
- Pas d'économies sur la santé qui vont toucher les plus pauvres et les plus âgé(e)s.
- Non remise en cause de la prise en charge à 100 % des Affections de Longue durée.
- Non remise en cause des crédits d'impôts qui permettent aux personnes âgées de financer une partie de leur reste à charge quand elles sont en perte d'autonomie.

La CFE-CGC exige que les moyens soient donnés pour permettre un bon fonctionnement des organismes de Sécurité sociale et plus généralement des services publics sur l'ensemble du territoire.

D'autres pistes d'économie sont à exploiter, à commencer par les contributeurs potentiels « exemptés » qui font partie des privilégiés.

Dans le prochain numéro, ne manquez pas le Zoom sur certaines idées reçues concernant les retraites ...



18 Tous 09 mobilisés !



**Stop aux attaques contre les salariés,
les chômeurs et les retraités !**

Nous exigeons :

- Des choix politiques dans l'intérêt de tous et du développement économique.
- Un financement renforcé de la santé et de la solidarité.
- Une fiscalité rééquilibrée et une vraie lutte contre l'optimisation fiscale.

**Nous refusons une politique
qui enrichit toujours les mêmes,
ne sert pas l'économie réelle
et sacrifie les classes moyennes.**

www.cfecgc.org



18 Tous 09 mobilisés !



**L'argent public doit servir les salariés,
pas seulement les actionnaires.**

Nous demandons :

- Des aides aux entreprises contrôlées et tournées vers l'emploi durable.
- Des dispositifs contraignants de partage de la valeur.
- Une revalorisation conséquente des salaires des fonctionnaires.

**Le 18 septembre, faisons entendre
la voix des salariés !**

www.cfecgc.org



18 Tous 09 mobilisés !



**Assez d'une austérité
qui ne dit pas son nom !**

Nous revendiquons :

- L'abandon des coupes budgétaires qui aggravent la détérioration du système de santé.
- Un avenir fondé sur la confiance dans le dialogue social et la cohésion.
- L'abandon du détricotage du droit du travail et de la stigmatisation des chômeurs.

**Pour un budget juste et solidaire,
mobilisons-nous !**

www.cfecgc.org



18 Tous 09 mobilisés !



**Stop aux attaques contre les salariés,
les chômeurs et les retraités !**

Nous refusons une politique qui dilapide l'argent public
au profit de ceux qui ont déjà beaucoup, et sacrifie
les classes moyennes, les salariés et l'économie réelle.

Nos revendications :

- **Protéger les droits** : en cessant le détricotage du droit du travail et la stigmatisation des chômeurs.
- **Investir dans l'avenir** : en privilégiant l'investissement dans la recherche et les emplois de qualité, et en préservant les prestations sociales et le soutien à l'emploi durable.
- **Partager la valeur** : en imposant des dispositifs contraignants en faveur des salariés et du réinvestissement dans l'entreprise.
- **Aller vers une fiscalité équitable** : en cessant le matraquage fiscal des classes moyennes, vers une contribution des grandes fortunes, et une vraie lutte contre l'optimisation fiscale.
- **Reconnaître le travail** : en revalorisant significativement les salaires des fonctionnaires.

Pour un budget juste, solidaire et au service de tous !

www.cfecgc.org





Eric FLITTI
Membre du Bureau SNPDOSS CFE-CGC

Daniel PINK - La vérité sur ce qui nous motive : Briser enfin le réflexe carotte-bâton

Il y a des livres qui réveillent. **La vérité sur ce qui nous motive de Daniel Pink est de ceux-là. Pas un énième manuel de management : une déconstruction brillante de l'idée la plus enracinée du monde du travail, celle qui veut que l'on motive les gens avec des primes ou des menaces. La "carotte et le bâton" a longtemps régné. Mais ce système est en panne. Et il nous coûte bien plus cher que nous ne l'imaginons.**

L'illusion de la récompense

La prime censée galvaniser la productivité ? Une illusion brillante, vite éteinte.

Pour des tâches purement mécaniques, la promesse d'une récompense peut hâter le geste.

Mais dès que l'œuvre requiert invention, réflexion ou audace, la carotte rétrécit l'horizon, enferme la pensée dans l'instant et étouffe la curiosité.

Le plaisir devient contrat : un éclair grisant, aussitôt dissipé, qui appelle une dose plus forte à chaque

reprise.

La mise élevée sème l'anxiété, fige l'imagination, assèche l'élan créatif.

Et l'éthique elle-même vacille : quand seule compte la prime, on cherche le raccourci, fût-il trouble, pour atteindre le gain.

Trois moteurs pour une motivation durable

Daniel Pink ne se contente pas de dénoncer : **il propose une autre boussole, fondée sur ce que la science confirme depuis des décennies.**

Autonomie, maîtrise, finalité.

1. Autonomie

Décider quoi, quand, comment et avec qui.

Loin d'un "laisser-faire", c'est un cadre clair qui respecte le jugement professionnel. **Là où l'on confond contrôle et pilotage, l'autonomie redonne du pouvoir d'agir. Quand elle augmente, la qualité suit. Toujours.**

2. Maîtrise

L'excellence n'est pas un trophée à décrocher, mais un chemin à habiter.

Elle réclame la patience des saisons, l'attention d'un retour précis, la liberté d'essayer et de recommencer. **La maîtrise ressemble à une ligne d'horizon : on peut s'en rapprocher indéfiniment sans jamais la toucher.** Et c'est ce pas-à-pas ininterrompu, bien plus que l'idée d'un sommet, qui nourrit l'ardeur et fait durer l'engagement.

3. Finalité

C'est la vraie réponse à la question : *« À quoi bon ? »

Quand l'unique horizon est la prime, les comportements dérapent et la motivation s'éteint vite.

Mais lorsque le travail dépasse l'ego pour toucher l'utilité, le service, la fierté du geste juste, l'effort se relance de lui-même. Le sens n'est pas un décor : c'est l'énergie même qui alimente l'élan.

Trois gestes simples,

D'abord, il s'agit de fixer le cap tout en libérant les chemins. Dire pourquoi l'on agit, tracer le but à atteindre, puis desserrer la bride : chacun choisit sa route, ses outils, **son tempo. Le jugement ne porte plus sur l'heure d'arrivée au bureau mais sur l'œuvre accomplie.**

Vient ensuite l'art de transformer le verdict en dialogue. Oublier la sentence sèche ou le compliment vague, préférer la parole précise, concrète, respectueuse. **Un retour ciblé nourrit la maîtrise bien mieux qu'une approbation floue.**

Enfin, il faut rendre le sens visible. Pour chaque projet, formuler en une phrase claire : « Ce travail améliore quoi, pour qui, aujourd'hui ? » et laisser cette phrase vivre, affichée, partagée.

Supprimez un reporting superflu, offrez une journée d'exploration, et surtout laissez les équipes composer elles-mêmes leur cercle de travail : qu'elles puissent choisir les collègues avec qui elles collaboreront sur une mission donnée, en fonction des affinités de compétences et de l'envie commune d'avancer. **Ces libertés apparemment minimes (décider de ses partenaires, bâtir son propre collectif) déclenchent une énergie de coopération qui dépasse de loin la simple répartition des tâches et entraîne tout le projet dans un élan neuf.**

Accorder une autonomie authentique, celle qui permet à chacun de décider, d'agir et de créer en conscience, c'est redonner au travail sa véritable respiration.

Cultiver la maîtrise, patiemment entretenue, c'est inviter l'excellence à s'installer comme un mouvement continu plutôt qu'un sommet éphémère. Assumer la finalité, claire et partagée, c'est offrir au quotidien la lumière d'un horizon plus vaste que le simple résultat. En retour, vient une responsabilité pleine et entière, qui n'a rien d'un fardeau mais tout d'un acte de confiance. Aucun vernis, aucun contrôle infantilisant : seulement l'exigence juste, celle qui élève au lieu d'entraver. **Et loin d'une utopie douce, cette alliance devient une stratégie lucide : elle fait naître des organisations plus inventives, plus désirables et, au fil du temps, plus performantes que toutes les autres.**

L'image à retenir

Figurez-vous un atelier baigné d'une lumière douce où chaque geste se déploie avec une justesse tranquille, où les regards s'absorbent dans la concentration, et où la notion même du temps s'efface. **Ce n'est pas la « motivation » tapageuse des slogans autocollants : c'est plus profond, plus pur. C'est cet état d'élan créatif, cette immersion totale où l'on agit non pour une récompense, mais parce que l'action a du sens, que le résultat a un visage, et que l'on se reconnaît tout entier dans ce que l'on accomplit.**

