



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SNPDOS

3/2014

Syndicat National des Personnels de Direction des Organismes Sociaux **CFDT**
Bureau 121 – 2/8 rue Gaston Rébuffat – 75019 PARIS
Tél. 01 56 41 51 63 – Fax. 01 56 41 51 79 – Mail : snpdos@orange.fr - Site : www.snpdos-cfdt.fr

6 janvier 2014

Lettre d'infos n°141

Que faut-il revoir dans le projet de Classification agents de direction ?

Vous le savez, le SNPDOS CFDT n'a pas souhaité signer le protocole d'accord relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération des personnels de direction.

La mesure emblématique, la baisse des coefficients de fonction rendait l'exercice impraticable pour notre syndicat.

Cette position, nous l'avons tenu dès le début de la négociation et tout au long de celle-ci.

Accepter une régression, même minimale constituait un précédent dangereux s'étendant bien au-delà de la catégorie professionnelle représentée par les agents de direction.

La symbolique de cette mesure, présentée par l'employeur comme n'étant ni de nature économique ni d'essence idéologique (comprenez qui pourra..) nous a semblé inadmissible quelle que soit l'économie générale du texte et des autres propositions qu'il contenait.

Nous avons finalement été entendus et rejoints par les autres organisations syndicales d'agents de direction.

Toutefois, d'autres éléments du protocole suscitaient interrogations et réserves de notre part.

C'est pourquoi nous avons repris le texte du directeur de l'Ucanss adressé à chaque agent de direction le 10/12/13, pour répondre aux arguments développés.

Madame, Monsieur,

Le 28 mai dernier, les partenaires sociaux ouvraient une négociation sur la classification des agents de direction qui s'est achevée, à l'issue de la réunion paritaire nationale du 27

novembre, par un projet d'accord ouvert à la signature des organisations syndicales représentatives au niveau national, le 2 décembre.

Ce projet de texte vous concernant directement, j'ai souhaité, par le présent message, vous informer de son contenu.

Cette négociation s'inscrit dans la suite des travaux pilotés par Annick Morel, Inspectrice Générale des Affaires Sociales et présidente du Comité des carrières, qui ont conduit à proposer une réforme d'ensemble visant à une plus grande dynamisation des carrières des agents de direction. Celle-ci s'est déjà concrétisée au plan réglementaire par la refonte du dispositif de gestion de la liste d'aptitude. Par ailleurs, de nouveaux textes définissant les champs de compétences respectifs des directeurs et des conseils en matière de gestion des carrières des agents de direction ont été publiés au cours de l'été.

La négociation ouverte sur la classification et le système de rémunération des agents de direction visait :

- à mettre en œuvre le volet conventionnel de la réforme, parallèlement à l'évolution déjà effective des textes réglementaires, quand bien même cette réforme réglementaire peut être conduite sans changement du cadre conventionnel ;*
- à lever les freins à la mobilité sous toutes ses formes ;*
- à renforcer les garanties conventionnelles dans certaines situations particulières.*

Le projet de texte comprend trois dimensions :

- Il redéfinit les bases du système de classification des emplois,*
- il vise à favoriser la mobilité professionnelle au travers d'un dispositif renforcé d'accompagnement, d'aide et de reconnaissance des différentes mobilités,*
- il crée des garanties nouvelles pour la gestion de certaines situations particulières (intérim, cessation de fonction des directeurs et agents comptables, licenciement) dans une optique de sécurisation juridique.*
- Dans une période où la maîtrise des budgets de gestion administrative des branches de la Sécurité sociale est un objectif des pouvoirs publics, et alors que le Régime général est en cours de négociation de la classification des employés et cadres, la rénovation du cadre de gestion des agents de direction ne pourra être menée à son terme, c'est-à-dire jusqu'à l'agrément par les pouvoirs publics d'un protocole d'accord, que dans la mesure où elle s'inscrit dans un cadre économiquement et socialement équilibré. Ainsi, le choix d'améliorer les conditions d'exercice de la mobilité, qui donne son véritable sens à ce projet, ne peut être envisagé sans contrepartie.*

Dès la 1^{ère} RPN nous avons demandé à scinder la négociation en 2 phases :

- une première portant sur la classification ;
- une seconde sur la convention collective et les mises à jour nécessaires.

Nous estimions que la confusion était néfaste.

Refus de l'employeur.

1. Une redéfinition des bases du système de classification des emplois

Plusieurs évolutions concourront, si elles sont mises en œuvre, à faire de la classification un outil plus pertinent au regard des enjeux de mobilité et de fluidification des parcours.

La proposition introduit pour l'avenir de véritables changements dans la gestion des agents de direction. Elle met par ailleurs en place toutes les garanties nécessaires au maintien de la situation professionnelle des agents de direction en poste.

Le texte prévoit :

- une évolution du classement des organismes, afin de renforcer une homogénéité interbranche indispensable pour développer une mobilité entre les réseaux et tirer les conséquences des mouvements de concentration qui ont été conduits.*

Le nombre de catégories d'organismes est ramené de quatre à trois. Cette opération ne vise pas le seul reclassement des organismes de l'actuelle catégorie D en catégorie C. Elle procède d'une remise à plat complète du classement avec une redistribution de l'ensemble des organismes en trois catégories et le remplacement du système actuel de quotas, qui, pour classer un organisme dans la catégorie supérieure, contraint à déclasser un organisme de la même catégorie, par un système de seuils.

En réduisant le nombre de catégories d'organismes de sécurité sociale, l'employeur se met en conformité avec la carte désormais départementale voire régionale des caisses.

A la suite de ces regroupements, les organismes de sécurité sociale de catégorie D disparaissent pratiquement de fait.

Pour les autres organismes de sécurité sociale, qui passeraient de B vers A par exemple, il conviendrait d'être très vigilants sur les évolutions et l'objectivation de celles-ci.

- une adaptation du mode de classement des postes d'agent de direction.*

Les emplois de directeurs et agents comptable continueront d'être classés par référence à la catégorie de l'organisme. En revanche, le texte prévoit que les postes de directeurs adjoints et des sous directeurs feront l'objet d'une pesée, réalisée par le Directeur de l'organisme avec l'appui des Caisses nationales selon une méthode commune à toutes les branches.

Cette pesée des postes vise à garantir une plus grande conformité entre le niveau des responsabilités effectivement exercées et le niveau de classification. L'utilisation d'une méthode unique au niveau national est la garantie de la cohérence et de l'équité du classement des agents de direction au sein des branches et en interbranches.

Les effets de la pesée des postes ne pourront être que favorables pour les agents de direction concernés : si la pesée du poste fait ressortir que le poste doit être classé dans un niveau supérieur, le bénéfice de ce niveau est acquis sans délai.

A l'inverse, si la pesée faisait ressortir que le poste devrait être positionné sur un niveau inférieur, cette modification ne prendrait effet que lors du départ du titulaire du poste.

Aux termes du projet, cette pesée doit être expérimentée pendant 24 mois avant généralisation et fera l'objet d'un suivi par une commission paritaire pendant toute la durée de l'expérimentation.

La pesée des postes, variante approchante de la pesée des emplois, est un point d'incompréhension de notre part.

- Pourquoi appliquer ce dispositif, aux seuls agents de direction quant l'ensemble des fédérations l'a refusé pour le personnel de la sécurité sociale ?
- Pourquoi le limiter à une fraction des agents de direction (environ 1200 sur les quelque 2000 agents de direction) au risque de créer une césure supplémentaire entre les cadres dirigeants et les « autres » agents de direction ?
- Pourquoi parler d'expérimentation, alors qu'il s'agit d'une mise en œuvre progressive, mais non réversible...sa généralisation étant déjà fixée au terme d'un délai de 24 mois ?

L'employeur n'a pas su apporter d'explications convaincantes et les zones d'ombre n'ont pas été dissipées. D'où notre (relative) méfiance face à cette proposition, et ce d'autant plus que ce dispositif serait très encadré au plan «méthodologique» par les organismes nationaux.

Loin de nous rassurer, cette intrusion des organismes nationaux nous fait craindre un interventionnisme dans l'organisation et la direction des organismes de base et par conséquent un recul du pouvoir décisionnaire des directeurs.

- *une grille de rémunération restructurée sur la base d'une réduction des plages en nombre (10->6) et de leur allongement (de 25% à 40 - 45%) qui ouvrent ainsi de meilleures perspectives d'évolution salariale sans changement de niveau de qualification et qui favorise l'exercice de différents types de mobilité, y compris les mobilités horizontales.*

L'allongement des plages est réalisé par un relèvement conséquent des maxima et une baisse limitée de tous les coefficients de fonction (sauf le premier coefficient d'entrée dans la grille qui reste inchangé).

Un basculement automatique de tous les agents de direction de l'ancienne grille vers la nouvelle est prévu sur la base du tableau de concordance joint en annexe.

La réduction des coefficients de fonction est sans effet sur la rémunération des agents de direction en poste dont le niveau de salaire dans toutes ses composantes est garanti.

A cet effet, un mécanisme est introduit dans le régime de fixation de la part variable pour que les nouveaux coefficients de fonction n'entraînent aucune perte financière pour les personnels de direction en place.

L'allongement des plages est à la fois réel... et potentiel.

Quant à la baisse des coefficients de fonction elle est réelle... et NON potentielle.

Ce sont surtout les futurs agents de direction qui seront affectés, mais pas seulement eux.

En effet en cas de changement de poste au sein ou en dehors de l'organisme ce sont bien les nouveaux coefficients, en régression qui s'appliqueront.

Et ce quel que soit le poste : Directeur, Agent Comptable, Directeur Adjoint ou Sous-Directeur.

Pour les 2 dernières catégories, à la suite d'une pesée des postes... d'où le risque de double peine, des coefficients en baisse, et une pesée « allégeant » le poste...

Vous avez dit « dynamisation » ?

Celle-ci se traduit de surcroît par un tassement des coefficients entre le dernier niveau de cadre et le premier d'agents de direction.

Curieusement notre dictionnaire ne donne pas la même définition à ce mot.

Interrogé sur ses mobiles, l'employeur nous répondit qu'il n'y avait ni calcul économique ni dimension idéologique.

Mais à mesure qu'il faisait fondre le % de diminution des coefficients, la dimension économique s'amenuisait et comme aucune approche idéologique ne venait expliquer ce choix de régression la question de l'objectif demeure.

Une piste peut être : le coût de la fonction direction dans l'institution.

Autrement dit la somme de toutes les rémunérations versées aux 1912 agents de direction, nombre identique à l'unité près entre 2008 et 2012...

Les réseaux se resserrent, le nombre d'agents de direction va mécaniquement diminuer dans les réseaux départementalisés voire régionalisés au fur et à mesure des départs en retraite, ou dans d'autres organismes de sécurité sociale. Tout au moins dans les organismes de sécurité sociale de terrain.

A la satisfaction des pouvoirs publics qui pourront constater qu'une économie d'échelle se réalise.

Sauf que, entre 2008 et 2012, le nombre d'agents de direction s'est accru dans les caisses nationales de 50% ; passant de 200 à 300...

Ce jeu de vase communiquant à évidemment un impact sur les gains financiers espérés par la tutelle étatique. Ces gains ont pu être absorbés par ces transferts de la base vers le sommet.

L'unique moyen de « faire des économies » passe donc par un rebasage moins favorable des coefficients, une pesée des postes dont on peut se douter - contrainte budgétaire aidant - qu'elle se traduira là aussi par des baisses de niveau.

2. Un dispositif renforcé d'accompagnement, d'aide et de reconnaissance des différentes mobilités

Le régime de la prime de mobilité est réorganisé sur le principe d'une gradation du montant pour tenir compte du niveau de difficulté relative, à la fois au plan personnel et professionnel, de la mobilité réalisée :

- en maintenant une prime de 3 mois de rémunération dans toutes les situations de changement d'organisme nécessitant un déménagement, cette prime étant portée à 4 mois pour les mobilités réalisées depuis la province vers l'Île de France,*
- en repositionnant le bénéfice de la prime à hauteur de 1 mois de salaire pour les agents de direction qui effectuent un changement d'organisme en intra – branche sans déménagement,*
- en créant une prime de 2 mois pour les mobilités inter-branches n'entraînant pas de déménagement. Cette situation n'ouvre pas, aujourd'hui, droit au versement de la prime de mobilité.*

Le dispositif renforcé s'apparente plus à un jeu de bonneteau qu'à une véritable politique incitant à la mobilité.

En effet, précédemment le mécanisme était : 3 mois ou rien.

Dans la formule proposée c'est une redistribution qui s'opère avec un maximum de 3 mois, au mieux ; mais souvent, c'est 1, voire 2 mois, là où souvent cela se serait traduit par 3 mois dans le cadre actuel.

Le système d'aide aux mobilités géographiques est amélioré par :

- un allongement de 6 à 24 mois de la durée d'indemnisation de la double résidence pour mieux répondre à la situation des agents de direction qui font le choix de s'installer à proximité de leur nouveau lieu de travail, tout en conservant leur résidence principale,*
- une modulation de cette indemnité de double résidence sur 3 niveaux (avec des plafonds à 600€, 800€ et 1000€ par mois) qui permet de prendre en compte les écarts dans le coût des logements selon l'implantation géographique,*
- la prise en charge des frais de transport en commun pour les agents de direction qui ne changent pas leur résidence principale et n'optent pas pour la double résidence,*

- *le développement d'une offre de conseil et de service au niveau national pour la réalisation des démarches liées à la nouvelle installation (recherche d'un logement, formalités administratives).*

Question : sur les quelque 200 agents de direction nommés chaque année, combien seront ils à opter pour la double résidence ?

Impossible à chiffrer véritablement.

En interrogeant de manière éparsée des collègues au sein des réseaux combien sont-ils actuellement dans cette situation ? Nous n'avons dénombré que quelques unités.

Quant à l'employeur, il ne répond rien, n'avance aucun chiffre.

Cette proposition est loin de répondre à l'enjeu que la mobilité pose et laisse des situations sans réponse satisfaisante.

A titre d'illustration :

- les agents de direction conjuguant des séjours à l'hôtel et aller retour en train (en seconde classe évidemment...) > pas concernés par la proposition de l'employeur.
- les agents de direction, déménageant, pour prendre un poste, seul (et louant un studio pour limiter les frais) et qui au bout de 18 ou 24 mois font venir leur famille et à cette occasion re-déménagent pour loger tout le monde, quel dispositif s'applique-t-il ?

Le principe d'une offre périodique d'entretien de carrière avec des gestionnaires de carrière des Caisses nationales est fixé. Sa mise en œuvre doit contribuer à accroître la connaissance du vivier des agents de direction par les Caisses nationales et faciliter une meilleure prise en compte des souhaits de mobilité.

D'autres garanties conventionnelles sont ajoutées pour lever les freins à la mobilité :

Il est prévu d'intégrer les points de responsabilité supplémentaires acquis dans la base de calcul de la règle des 105% en cas de mobilité avec changement de niveau. Cette intégration des points de responsabilité supplémentaires dans la rémunération est également prévue en cas de changement de fonction à niveau égal.

Des dispositions sont introduites pour prévenir le risque que des agents de direction puissent être pénalisés, au regard de l'évolution de leur rémunération, du fait même d'une mobilité. Deux mesures sont ajoutées :

- *la première vise à assurer qu'en cas de mobilité sans changement de niveau avant l'expiration du délai de trois ans d'observation de la maîtrise de la fonction, l'agent de direction pourra bénéficier de cette évaluation sans attendre l'expiration d'un nouveau délai d'observation de trois ans sur son nouvel emploi,*

- *la seconde garantit à l'agent de direction que le fait de ne pas avoir exercé ses fonctions sur un exercice complet ne peut avoir pour effet de le rendre inéligible au versement de la part variable pour l'exercice.*

3. Des garanties nouvelles pour la gestion de certaines situations particulières (intérim, cessation de fonction des directeurs et agents comptables, licenciement) dans une optique de sécurisation juridique.

Afin de clarifier le cadre de gestion des situations d'intérim des directeurs adjoints et sous directeurs, une disposition visant à préciser les critères de priorité pour le choix de l'intérimaire est introduite.

Des garanties conventionnelles supplémentaires aux dispositions réglementaires sont définies pour organiser le processus de reclassement consécutif à une décision de cessation de fonction. La caisse nationale s'engage à présenter au moins trois offres de reclassement sur une durée de six mois renouvelables une fois et, si nécessaire, à intégrer l'intéressé, avec son accord, dans ses effectifs à l'issue de cette période.

Une évolution du régime de l'indemnité conventionnelle de licenciement est prévue en vue de sécuriser le droit à cette indemnité en cas de licenciement non disciplinaire et d'harmoniser le dispositif avec celui appliqué aux employés et cadres.

Outre la nécessaire harmonisation des dispositions conventionnelles relatives à la procédure disciplinaire avec le décret du 15 juillet 2013, il est prévu d'ajouter des garanties à la procédure. Il s'agit notamment d'offrir la possibilité pour un agent de direction de se faire assister par un salarié d'un autre organisme du Régime général et, s'agissant des procédures visant les directeurs et agents comptables, de l'instauration d'une consultation préalable de la Caisse nationale avant décision du Conseil.

Une disposition visant à préciser le déroulement de la procédure non disciplinaire vient compléter l'encadrement conventionnel du licenciement.

L'évolution du cadre conventionnel ne constitue pas une condition indispensable à la mise en application du nouveau dispositif de la liste d'aptitude déjà décidé et qui sera mis en œuvre à partir de 2014.

Néanmoins, l'absence de rénovation du cadre conventionnel actuel signifierait :

- *le maintien de 4 catégories d'organismes figées par des quotas par branche devenus inadaptes du fait des évolutions de réseaux,*
- *la permanence d'un mode de classification des postes qui, réalisé sans éléments de comparaison au sein de la branche et de l'interbranche, peut conduire à des différences de positionnement des agents de direction à niveau de responsabilité et de contribution équivalents,*
- *le maintien d'un cadre insuffisamment adapté à l'enjeu de développement de la mobilité pour l'Institution et aux attentes des agents de direction en termes d'accompagnement.*

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Le Directeur de l'Ucanss

Didier Malric

En dépit des réserves, des interrogations et des doutes que nous exprimons dans cette réponse à l'argumentaire de l'employeur, le SNPDOS CFDT est ouvert à la négociation.

Aucun sujet n'est tabou pour ce qui nous concerne.

De la mobilité des agents de direction, que l'on souhaite simplement mieux accompagnée, à la nomination des directeurs d'organisme pour une durée fixée dès la prise de fonction, qu'on souhaite voir encadrée, précisément définie et replacée dans le contexte du management des caisses, à commencer par les équipes de direction sur laquelle ce type de nomination aura des répercussions, le SNPDOS CFDT est prêt à négocier.

Nous ajoutons que le SNPDOS CFDT préférerait une négociation où l'ensemble des thèmes soit traité et négocié de façon globale, pour la classification d'un côté et pour la convention collective de l'autre côté.

D'une part en raison de l'interconnexion des sujets, d'autre part afin d'éviter l'impression de morcellement gênante pour l'appréhension générale du projet porté par l'employeur et des possibles interprétations qui pourraient en découler.

Dans le cadre d'une future négociation, nous souhaiterions aussi que l'on aborde le sujet des objectifs annuels fixés aux agents de direction et qui, selon nous, devraient revêtir un caractère plus collectif.

En effet, la définition d'objectifs uniquement spécifiques à chaque agent de direction recèle une potentialité d'exacerbation des concurrences au sein des équipes de direction préjudiciable à l'intérêt général dont on sait qu'il n'est jamais la somme d'intérêts particuliers.