



EDITORIAL

La crise sanitaire, mais aussi économique et sociale, à laquelle nous sommes confrontés engendre son lot d'incertitudes et de bouleversements pour les organismes de sécurité Sociale et les équipes de direction et d'encadrement.

Incertitudes sur les moyens, l'adaptation nécessaire des objectifs et indicateurs des COG et CPG, dépriorisation d'activités néanmoins essentielles (la Prévention de la Désinsertion Professionnelle par exemple).

Bouleversements par la généralisation du télétravail en urgence afin d'assurer une continuité d'activité, mobilisation du réseau - de l'Assurance Maladie pour l'essentiel - autour du contact tracing dont l'activité erratique et sinusoïdale nous lance chaque jour de nouveaux défis. Risques Psycho-Sociaux par l'effacement des liens sociaux de la communauté de travail et difficultés de management qui peuvent en découler.

Pour autant, la prégnance de cette actualité ne doit pas nous dispenser de capitaliser et de penser « le monde d'après ».

Le télétravail, nécessairement repensé dans un cadre conventionnel rénové doit pouvoir concilier vie professionnelle et personnelle, nouveaux modes de management et dans ce contexte, peut

Sommaire

- *Vers une nouvelle réforme de la gestion des carrières des agents de direction*
- *Rapport d'activité du Comité des Carrières 2019*
- *Le système différentiel (ex CPPOSS) : une renégociation tendue.*
- *Qualité de Vie au Travail -L'échec de la médiation professionnelle*
- *L'agenda*

être riche d'opportunités y compris pour les agents de direction.

La mobilité de ces derniers – ou plutôt les mobilités (géographiques, fonctionnelles, entrepreneuriales) - doivent s'envisager dans un cadre large à l'instar de ce que prévoit déjà la Convention Collective des Agents de Direction que nous avons signée le 18 septembre 2018 aux côtés de FO et de la CFTC. Il reste encore à améliorer des éléments de cette situation au regard du classement des organismes, de la revalorisation des coefficients et de la parité entre les hommes et les femmes au sein de l'Institution. Nous avons rappelé ce dernier point lors de la réunion du comité des carrières du 18 septembre consacrée à la présentation de son rapport d'activité.

Nous aurons l'occasion de revenir sur tous ces sujets tant l'actualité de cette rentrée sera chargée, exigeante et mouvante.

Le Président

Bertrand PICARD

I – VERS UNE NOUVELLE REFORME DE LA GESTION DES CARRIÈRES DES AGENTS DE DIRECTION

La Direction de la Sécurité Sociale a chargé J-L REY, président du Comité des Carrières a par [lettre de mission du 20 juillet 2020](#) de conduire une mission visant à :

- Simplifier et moderniser la gestion de carrière des cadres dirigeants
- Décloisonner les structures et pratiques actuelles pour favoriser la mobilité interbranches ainsi qu'avec le secteur public et le secteur privé
- Repositionner l'Etat sur une fonction plus stratégique.

Ces travaux commencent le 25 septembre 2020. Sont associés la DSS, les Caisses Nationales, l'EN3S, les organisations syndicales représentatives et les associations d'ADD.

Le SNPDOSS CFE-CGC prépare déjà cette concertation. Il fera tout pour que cette réforme garantisse et améliore les perspectives de carrière des agents de direction de l'Institution.

II – RAPPORT D'ACTIVITE 2019 DU COMITE DES CARRIÈRES

Les postes de directeurs

45 postes à pourvoir (dont 5 relevant de L1) contre 50 en 2018.

570 personnes sont inscrites sur la liste d'aptitude dont 43% de femmes. Age moyen : 52 ans. Moins de candidatures par poste (4,3 contre 5,5 en 2018). 49 postes pourvus par 46% de directeurs-adjoints, 41% de directeurs, 5% de DFC et 5% de sous-directeurs. Les femmes ont représenté 42% des candidatures mais seulement 38,5% des nominations.

Les postes de DCF

33 postes à pourvoir (dont 4 relevant de L1) contre 30 en 2018.

Le vivier des personnes titulaires d'un diplôme comptable de l'EN3S est de 1 524 personnes dont 52% de femmes. Age moyen : 43 ans. 3,8 candidatures par poste. 32 postes pourvus par 44% de DCF, 25% de cadres, 22% de sous-directeurs et 9,4% de directeurs-adjoints.

Les femmes ont représenté 53% des candidatures et 56% des personnes nommées.

Nos observations :

LE SNPDOSS CFE-CGC rappelant que nous sommes mobilisés sur la question du déroulement de carrière des agents de direction, dénonce la vision limitée et tronquée issue de ce rapport. Nous demandons à avoir des informations équivalentes sur la mobilité des sous-directeurs et directeurs-adjoints ainsi que sur les postes pourvus en Caisse Nationale, ARS, Ministère et autres afin de disposer d'un paysage complet.

L'UCANSS dispose des informations qui permettraient d'avoir une vision globale des parcours des agents de direction.

J-L REY souscrit à notre demande et décide que cette action prendra place dans le cadre de la réflexion qui doit s'engager prochainement (Cf : lettre de mission ci-dessus).

Sur le plan de la parité, le SNPDOSS CFE-CGC rappelant l'objectif COG assigné à la CNAV de désignation de 50% de femmes directeurs de CARSAT, indique qu'il n'a été atteint par aucune Branche en 2019. Au 31 décembre 2019, les femmes n'occupent que 15% des postes de directeurs d'organismes de catégorie A et 38% de l'ensemble.

Aussi, nous proposons que le Comité des Carrières se donne pour mission de veiller à ce que cet objectif soit respecté par l'ensemble des Branches. A noter que les Caisses Nationales sont les premières à ne pas donner l'exemple depuis bon nombre d'années.

Nous nous inquiétons également du manque de perspectives attaché à la fonction de DCF puisque ces derniers n'ont représenté que 5% des directeurs d'organismes désignés alors qu'il s'agit d'une fonction de pleine responsabilité et complètement transversale. Nous proposons que cette question soit également abordée dans le cadre des travaux à venir sur le Comité des Carrières.

A noter que cela engendre par ailleurs un faible taux de renouvellement des postes de DFC, 12% en 2019.

Enfin, de concert avec la plupart des organisations syndicales, le SNPDOSS CFE-CGC souligne l'importance de la notion de parcours pour les agents de direction, préoccupation que partage J-L REY.

III – LE SYSTEME DIFFERENTIEL : UNE RENEGOCIATION TENDUE.

La réunion paritaire de négociation du 2 juillet avait pour objet d'arrêter conjointement le taux de revalorisation 2020 des pensions différentielles.

(Il s'agit de la prestation due à l'ensemble des personnes en activité jusqu' au 31 décembre 1993, bénéficiaires de l'ex-CPPOSS).

Avant d'aborder ce point, le directeur de l'UCANSS propose qu'une nouvelle RPN soit organisée avant la fin de l'année pour renégocier le taux de cotisation employeur actuel, soit 2,1% de la masse salariale. A situation inchangée, ce dispositif

cumulerait en effet 112M€ d'excédent en 2026 contre 40 M€ actuellement.

Il propose de voter entretemps une revalorisation limitée au minimum, soit 0,50 % à effet du 1^{er} janvier 2020 , une nouvelle réunion de la commission étant organisée ensuite afin de décider d'une revalorisation complémentaire, si un accord est trouvé.

Les représentants de la CFE-CGC souscrivent à la proposition de renégocier cet accord. Il nous semble légitime que l'employeur et les salariés puissent tous deux tirer bénéfice de cette renégociation tout en gardant présent à l'esprit qu'il s'agit là de droits acquis par les salariés de la Sécurité Sociale.

Nous rappelons toutefois les taux de revalorisation des années précédentes et notamment la modicité du taux 2019 voté avec forte réticence (1% en 2016, 2% en 2018 et 0,30% en 2019). **Nous demandons une revalorisation de 1% à l'identique des pensions du régime général de moins de 2000 €/mois. Refus de l'employeur.**

La démarche du « tout ou rien », comparée par certains à un chantage, est vivement critiquée par l'ensemble des participants.

Le taux de revalorisation proposé de 0,50% dans le contexte inflationniste actuel et compte tenu de la volonté politique affichée de stimuler la consommation est rejeté par l'ensemble des représentants du personnel.

L'UCANSS n'ayant visiblement aucune marge de manœuvre pour négocier, sa proposition de revalorisation des rentes différentielles de 0,50% est rejetée. Ont voté contre la CFE-CGC, la CFDT et la CGT. Se sont abstenues la CFTC et FO.

Bien entendu, le SNPDOSS CFE-CGC gardera un haut niveau d'exigence pour défendre les droits acquis par les collègues au cours des négociations programmées en novembre 2020.

IV – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : L'ECHEC DE LA MEDIATION PROFESSIONNELLE.

En 2018, lors de la renégociation de la Convention Collective des ADD, l'employeur n'avait pas donné suite à la demande formulée par le SNPDOSS CFE-CGC, pourtant suivi par plusieurs syndicats d'ADD, de création d'un lieu de conciliation interne à l'Institution pour régler les situations difficiles vécues par nombre de collègues.

Solution alternative ? En juin 2019, par lettre-circulaire, l'UCANSS informait les organismes de la conclusion d'un marché mutualisé de prestations facultatives de médiation professionnelle pour les agents de direction des organismes de Sécurité Sociale, d'une durée de 4 ans lequel, de fait, excluait les organisations syndicales.

Le numéro de juillet 2020 de la revue « Directeurs » rappelle l'existence de cette offre de service et son contenu :

“Les prestations consistent en la conception et la mise en œuvre d'un processus structuré de médiation professionnelle permettant de répondre à des situations de malaises professionnels, de difficultés interpersonnelles ou de conflits susceptibles d'apparaître au sein des équipes”.

Compte tenu de l'importance de cette question, le SNPDOSS CFE-CGC a, par lettre du 26 août 2020 demandé à l'UCANSS quels sont les résultats de cette procédure à l'issue de sa première année de de fonctionnement.

Nous avons également demandé l'instauration d'un dispositif ad hoc et régulier de suivi de cette procédure.

Réponse de l'UCANSS : Aucune saisine !

Au vu du nombre de situations difficiles vécues par les ADD qui font appel à nous il est démontré qu'aucune direction d'organisme ne souhaite voir porter à la connaissance des organismes nationaux leurs problèmes internes, trop d'enjeux !

Nous l'avions pressenti dès le départ, ce dispositif est un échec.

Au quotidien, les services du SNPDOSS CFE-CGC gèrent nombre de dossiers de ce type avec le souci de défendre les intérêts des agents de direction, en lien avec leur hiérarchie interne ou les Caisses Nationales.

Nous les accompagnons également sur un plan juridique s'il s'avère nécessaire d'intenter une action en justice.

Enfin, nous les soutenons dans ces épreuves qui ont bien souvent des incidences sur leur santé.

IV – L'AGENDA.

23 septembre : 2^{ème} Réunion Paritaire de Négociation sur une prime « Contact Tracing » en Assurance Maladie (ex CPPOSS).

7 octobre : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation

2 au 6 novembre : Election des représentants des ADD à la CPNI – Mesure de représentativité des syndicats d'ADD.

10 novembre : Réunion Paritaire de Négociation sur l'aide aux aidants familiaux

17 novembre : Réunion Paritaire de Négociation sur le système différentiel

26 novembre : Commission de suivi des Conventions collectives en ARS.

Pour adhérer au SNPDOSS CFE-CGC : [RV sur notre site.](#)

Pour ne plus recevoir d'informations merci d'adresser un mail à : snpdoss4.cfecgc@gmail.com