



Compte rendu de la commission de suivi du PA de 2005 du 4/11/20

Instance : Commission de suivi du PA du 22 juillet 2005 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération des personnels de direction

Date : 4 novembre 2020

Lieu : audio conférence

Participants : UCANSS, R. Le May, B. Puel, C. Bonvalot. Caisses Nationales.

Organisations syndicales : pour le SNPDOSS CFE-CGC B. Picard et J. Janvier.

Un bilan de la mise en œuvre du protocole d'accord de 2005 est présenté chaque année aux organisations syndicales représentatives des agents de direction par l'UCANSS et les Caisses Nationales des 4 branches.

Ce rapport (annexé au présent compte-rendu) comporte 3 ensembles d'informations chiffrées et de développements sur :

- Le contexte
- Le bilan de la mise en œuvre de l'accord sur les plans de l'évaluation et des mécanismes d'augmentation individuelle (parts pérennes, parts variables et points supplémentaires).
- Les mobilités, le corps de mission ainsi que les détachements et mises à disposition.

Après une présentation synthétique du document par Carole Bonvalot les organisations syndicales sont intervenues pour souligner la qualité des informations fournies et développer des commentaires et remarques.

Toutes ont précisé que ces observations nourriraient la reprise de la renégociation de l'accord de 2005, initiée début 2019 et suspendue depuis.

Sur ce point, Raynal Le May a indiqué que la reprise de cette négociation était conditionnée par :

- La conclusion de l'accord sur la classification des employés et cadres – réunion conclusive le 10 novembre et signature vraisemblable début décembre 2020.
- La publication de l'arrêté fixant les taux de représentativité des syndicats d'agents de direction suite au scrutin en cours sur la désignation des membres de la CPNI, vraisemblablement au 1^{er} trimestre 2021.

Observations et propositions du SNPDOSS CFE-CGC sur le bilan du PA du 22/07/2005

1 – Sur l'organisation des évaluations et l'attribution des points pérennes, le SNPDOSS CFE-CGC propose que soient fixées des règles permettant de garantir l'égalité de traitement entre tous les agents de direction.

Pour les directeurs la périodicité des évaluations de la maîtrise de la fonction qui conditionne l'attribution des points pérennes est différentes d'une branche à l'autre (4 ans en Famille, 3 en Retraite et Recouvrement, 3 à 5 en Maladie) : nous proposons de fixer le même rythme, soit 3 ans, dans les 4 branches.

Pour les autres agents de direction, pas de périodicité définie. Or, on a relevé des situations d'absence constante d'entretien et d'attribution de points pérennes. Nous demandons qu'une périodicité triennale soit également fixée pour les entretiens de maîtrise de la fonction, ce qui contribuerait à clarifier des situations parfois enkystées. Ce à quoi les représentants des Caisses Nationales ont répondu qu'elles effectuaient un suivi de la gestion des agents de direction et des points de situation avec les directeurs d'organismes.

2- Sur les parcours professionnels (au sein d'un même organisme)

288 vacances de postes ont été publiées en 2019 et 134 ADD ont effectué des mobilités inter-organismes (7% de l'ensemble des 1854 ADD) à quoi s'ajoutent 44 cadres qui ont accédé à un poste d'ADD.

Parallèlement on n'a répertorié que 42 parcours professionnels.

Dans un contexte où le nombre d'organismes a baissé (415 en 2005 et 263 en 2019) et où leur taille s'est accrue (50% de caisses en catégorie A ou B), le SNPDOSS CFE-CGC propose que soit développés les parcours professionnels, enrichissant à la fois pour les ADD qui accèdent à de nouvelles responsabilités et pour les organismes.

3 – Caractéristiques de la population des agents de direction au 31 décembre 2020

Le SNPDOSS CFE-CGC se déclare préoccupé par le grand nombre d'agents de direction arrivés au plafond de leur plage d'évolution salariale (10% du total et 25% des directeurs d'organismes) ainsi que par l'inégale distribution des points de responsabilité supplémentaires (59% des directeurs, 60% des DCF, 11% des DA et 6% des SD). Ces écarts devront faire l'objet d'une réflexion dans le cadre de la renégociation de l'accord de 2005.

4 – Le corps de mission

Créé en 1995, le corps de mission comprend un maximum de 10 postes annuels. Il répond à des besoins d'intérêt commun, d'études transversales ou destinées à éclairer une prise de décision en Caisse Nationale ou à mener des études dans le domaine de la protection sociale au sens large. Depuis sa création, 46 ADD ont été mis à disposition et ont effectué 62 missions. 2 missions restent en cours au 1^{er} janvier 2020.

Le SNPDOSS CFE-CGC soulignant l'intérêt de ce dispositif pour l'Institution et pour les ADD auxquels il peut permettre de prendre connaissance d'une branche ou de diversifier leur expérience propose qu'on relance ce dispositif.

En réponse, Carole Bonvalot indique qu'une réflexion a été lancée sur ce point entre l'UCANSS et les Caisses Nationales.