

Les OS font plusieurs remarques :

- Sentiment d'évolution de leur mission vers un rôle d'exécutant pour nombre d'ADD. Ils devraient pouvoir s'impliquer et contribuer à la définition et la mise en œuvre des orientations stratégiques des Caisses Nationales.
- Le pilotage par les Caisses Nationales transparait à la lecture des attendus. Ce référentiel ne comporte pas en germe le décloisonnement des Branches et le développement de la mobilité pourtant souhaitée par les ADD et professionnellement enrichissante. L'accompagnement et les formations dont l'importance est soulignée par les ADD ne sont pas pris en compte. Il est dommage qu'ils soient laissés à l'initiative des CN dans leurs plans d'action.
- La « spécialisation » des ADD, souvent forte ne se concilie pas avec la notion de référentiel unique. A contrario les directeurs de petits organismes ont souvent des secteurs directement rattachés. Une pondération de ces critères est nécessaire pour qu'ils ne soient pas pénalisés à l'occasion de leurs diverses évaluations.
- Faire un lien entre ce travail et les négociations à venir sur la classification des ADD.

Réponses :

- Sur la stratégie : les CN font appel aux réseaux. L'association à la définition de la stratégie s'effectue notamment au travers de la participation aux travaux nationaux.
- Sur la verticalité du lien, l'attendu n°12 développe la notion de coopérations inter-organismes.
- Sur les formations il a été décidé de ne pas les mentionner pour qu'elles n'aient pas de caractère contraignant.
- Sur la pondération des attendus : elle n'est pas utile dans la mesure où les personnes sont évaluées sur les attendus correspondant au périmètre de leur poste. Pour les postes de directeurs le Comité des Carrières et les CN attendront toutefois que les candidats aient la plénitude des attendus de la fonction.
- Sur les négociations à venir : pas de lien, ce n'est pas un référentiel de pesée de postes.

Autres points évoqués :

- Non prise en compte du statut de cadre dirigeant des AC, de nombreux DA et des 80% d'ADD de l'ex-RSI qui rejoignent le régime général. Le référentiel reprend des activités, il est sans incidence sur le statut de cadre dirigeant des ADD concernés.
- Périodicité de l'entretien de maîtrise de la fonction. Actuellement laissée à l'initiative des CN. Figure dans la note d'application du protocole de 2005. L'UCANSS l'enverra.
- La « doctrine » de l'UCANSS. Il est rappelé que les textes négociés doivent s'appliquer tels quels et au-delà, donner lieu à négociation.
- Echéance de refonte des grilles d'évaluation. Objectif diffusion pour la prochaine campagne d'inscription sur la liste d'aptitude.
- La démarche de refonte de ce référentiel est considérée comme dynamique et menée de façon transparente. Le référentiel prend en compte de nouvelles dimensions fortes de la mission de l'ADD (RSO, QVT, RH) et valorise sa fonction. Il est souhaité qu'il soit mis à jour plus rapidement que par le passé pour tenir compte de l'évolution des missions et de l'organisation des réseaux.
- La prise en compte des attendus par l'EN3S pour les épreuves du concours puis les formations initiales et continues est considérée comme très positive.