



LE MOT DE LA PRESIDENTE

Chères et chers collègues,

La situation des Agents de Direction s'inscrit depuis deux ans dans une vaste réforme qui a trouvé son fondement dans les travaux conduits par Annick MOREL dans le cadre de la mission qui lui avait été confiée sur « la dynamisation de la gestion de la carrière des Agents de Direction ».

Si à ce jour, les modifications législatives et réglementaires qui en découlent sont intervenues notamment sur la modernisation des concours d'accès à l'EN3S, la refonte des « listes d'aptitude » ou la modification des dispositions définissant les pouvoirs des caisses locales en matière de GRH, le volet conventionnel annoncé reste à construire.

L'urgence à ouvrir ce volet conventionnel est illustrée par les récentes procédures engagées contre l'un de nos collègues, licencié dans un premier temps en toute illégalité par le Président du Conseil d'administration puis mis sur la « touche » par une décision de fin de fonction du Directeur de la branche alors que les garanties accompagnant cette mesure ne sont toujours pas négociées, vide juridique que nous avons dénoncé.

Le nombre croissant d'Agents de Direction obligés de recourir aux tribunaux, tant civils que pénaux, afin de faire reconnaître leurs droits et la légitimité de leur statut démontre l'inadéquation de telles situations avec les objectifs de ce chantier majeur pourtant conduit dans la concertation.

Le SNPDOSS CFE-CGC rencontrera très prochainement le Directeur de la Sécurité Sociale et, en concertation avec les autres organisations syndicales d'Agents de Direction, portera ces problématiques auprès du Directeur de l'UCANSS.

Après deux années, quel bilan pouvons-nous tirer de cette réforme ?

- **La Liste d'aptitude**

Dans un objectif principal de simplification, le décret du 15 juillet 2013 substitue 3 classes d'emplois (L1, L2, L3) aux 8 classes précédemment en place. Le SNPDOSS CFE-CGC, force de proposition dans les négociations qui ont accompagné cette réforme, a porté le principe d'une Liste d'aptitude L3 unique pour les autres Agents de Direction et agents comptables facilitant ainsi la fluidité des parcours au sein des organismes de sécurité sociale.

Dans un souci de parfaite transparence, **nos représentants à la Commission de la liste d'aptitude, ont demandé et obtenu l'accès aux dossiers présentés devant cette Commission**, accès qui leur avait été retiré par la réforme MOREL.

- **Le comité des carrières**

Le comité des carrières émet, tous les mois, un avis motivé sur l'adéquation du profil des candidats aux fonctions de Directeurs et d'Agents Comptables du régime général et du RSI, à partir d'évaluations tripartites (Caisses Nationales, cabinet conseil, Mission Nationale de Contrôle). Cette procédure vise à assurer la transparence et l'égalité de traitement des candidats et à promouvoir la mobilité des cadres dirigeants entre les branches et les régimes.

Le bilan annuel 2014 de ce Comité a été présenté aux organisations syndicales le 25 septembre dernier.

Le SNPDOSS CFE CGC a reconnu les avancées notables relevées par les intervenants. Pour autant, il a souligné, qu'à ce jour, les mesures préconisées par la réforme MOREL n'avaient pas encore atteint pleinement leurs objectifs :

- ✓ La démarche de fluidité des parcours professionnels doit progresser,
- ✓ La mobilité interbranche, principe fondateur de la réforme, doit devenir une réalité, particulièrement, dans les réseaux qui proposent le plus de postes compte tenu du nombre d'organismes.
- ✓ La parité homme / femme est à parfaire dans toutes les branches,

Concernant ce dernier point, nous avons préconisé, que soit opérée pour l'avenir, une comparaison entre le taux de cadres dirigeants nommés et la proportion de femmes Agents de Direction en poste.

Par ailleurs, à la lumière du rapport déposé par Dominique LIBAULT sur la situation des personnels des Agences Régionales de Santé, nous avons demandé qu'un focus particulier soit réalisé sur les postes de direction proposés et attribués dans les ARS.

- **Le protocole d'accord du 22 juillet 2005 relatif à la classification des emplois et la rémunération des Agents de Direction**

Le bilan présenté aux organisations syndicales le 7 octobre a permis au SNPDOSS CFE-CGC de souligner, notamment, les divergences de méthodes et de critères relevées dans l'attribution des parts variables et l'apparent « décrochage » existant dans l'octroi des points pérennes entre les autres Agents de Direction et les cadres dirigeants de pleine responsabilité.

Pour les prochaines présentations, nous avons demandé que :

- ✓ **Les données statistiques fassent apparaître le pourcentage d'attribution des points pérennes au regard de chacune des populations représentées,**
- ✓ **Soit établi un historique lissé sur trois ans, afin d'expliquer les différences de traitement constatées par branches liées à l'évolution des réseaux.**

Le faible taux de mobilité constaté a conduit, par ailleurs, **le SNPDOSS CFE-CGC à rappeler, une nouvelle fois, l'urgence à ouvrir des négociations sur ce sujet.**

- **La revue de vivier**

Pour favoriser les mobilités interbranches et inter-régimes, le rapport MOREL préconise la mise en œuvre de revues périodiques des viviers, dans le cadre d'une organisation coordonnée par l'UCANSS, par l'identification des Agents de Direction qui souhaitent « bouger ». Le déploiement de cet outil viendrait en complément des actions déjà menées par les Caisses Nationales et permettrait un partage des connaissances et des bonnes pratiques de chaque branche pour le développement de la mobilité au sein de l'Institution.

Parallèlement aux revues de viviers nationales (Directeurs et Agents comptables), une expérimentation régionale, à destination des autres Agents de Direction, a démarré dans le Nord Pas de Calais mobilisant l'ensemble des acteurs des différentes branches. L'objectif est de permettre aux Agents de Direction (selon leur souhait et après appel à candidature) une mobilité à l'intérieur de la région en correspondance avec les besoins recensés.

Sans dénier l'intérêt d'une telle démarche, le SNPDOSS CFE-CGC a souligné que les résultats tirés de cette expérience seront suivis avec une particulière attention, car cela ne doit pas aboutir à un enfermement régional, imperméable à toutes candidatures « hors région ».

Je compte sur vous pour signaler toutes difficultés ou atteintes portées au statut des Agents de Direction. Soutenez nos actions pour la défense de notre profession et faites les connaître auprès de nos collègues : <http://www.snpdoss-cfecgc.org/int/fr>.

Edith ALBAN

Présidente du SNPDOSS CFE- CGC