

ÉLECTION À LA CPNI | 04 AU 08 NOVEMBRE 2024

Du 4 au 8 novembre (re)mettons votre quotidien et votre statut de dirigeant au centre du débat !

(et pendant les 4 prochaines années)



**Anne
HAUGMARD**

Sous-directrice
Ressources
CPAM Indre-et-Loire

candidate titulaire

**Benoit
VOLKOFF**

Sous-directeur
CPAM Savoie

candidat suppléant

**Léonard
GUILLEMOT**

Sous-directeur
CPAM Paris

candidat titulaire

**Stéphane
DONNÉ**

Responsable du
département
statistiques et big data
CNAF

candidat suppléant

 **la grande
consultation**
des agents de direction
UNE INITIATIVE DU SNADEOS CFTC

Un document réalisé
à partir des résultats
de la grande consultation des ADD
menée par le SNADEOS CFTC !

Site internet : www.cftc-pse.fr/snadeos-cftc



 **SNADEOS**
Syndicat
cftc
Syndicat National des Agents de
Direction et d'Encadrement des
Organismes Sociaux

La "Grande Consultation", lancée en mai par le SNADEOS CFTC, a vu près d'1 ADD sur 5 s'exprimer. Vous y avez partagé vos attentes, vos ressentis. La rémunération, la classification, la mobilité et l'évolution de carrière sont les thématiques que vous avez très largement jugées prioritaires.

Cette initiative inédite n'était pas un simple exercice de style. Nous l'avions pensée comme une réelle démarche de coconstruction, avec vous, des différentes propositions et réformes à porter pour **améliorer votre quotidien, vous redonner souplesse, liberté d'action et préserver votre dimension de dirigeant. Cette profession de foi en est, en partie, le résultat et nous sommes fiers de la porter ensemble avec vous et pour vous.**

Vous pouvez retrouver la restitution de cette grande enquête via le QR Code ou en cliquant [ICI](#).



PRIORITÉ #1

✓ Une rémunération motivante qui reconnaisse vos responsabilités, vos compétences et votre implication.

Nous **négocons la future évolution de la classification** des ADD avec **trois objectifs** : **préserver l'attractivité et la spécificité du métier** et notamment sa différence avec celle de manager stratégique, **mieux reconnaître les responsabilités à travers des mécanismes de rémunération plus motivants**, et **passer d'une classification basée sur la taille de l'organisme à une classification axée sur les fonctions réelles des agents de direction.**

COMMENT ? : Propositions et feuille de route pour améliorer votre rémunération

- 1. Revaloriser** de façon significative **les parts variables** en parvenant à un triplement du salaire de référence servant de base au calcul.
- 2. Augmenter** la **valeur minimale des points pérennes** en la portant à 30 points pour les ADD y compris les DCF et 40 points pour les directeurs.
- 3. Revaloriser** les **coefficients pour toutes les fonctions d'ADD** pour garantir une différence significative avec le coefficient maximum des managers stratégiques.
- 4. Revaloriser** chaque année la **valeur du point** à minima à hauteur de 2/3 de l'inflation constatée.

PRIORITÉ #2

✓ Des conditions de travail épanouissantes et qui améliorent votre quotidien.

La préservation et l'amélioration de nos conditions de travail passe par la **mise en place**, sur la base du volontariat, d'un **aménagement du temps de travail adapté aux situations de vie**. Cela passe aussi par **une attention à la prévention des situations conflictuelles et des risques psychosociaux** afin de vous défendre avec intelligence et courage en **privilégiant la médiation, la discrétion et la concertation**. C'est enfin, vous permettre de **disposer des moyens** et d'être exemplaires pour **mettre en œuvre la transition écologique**.

COMMENT ? : Propositions et feuille de route pour améliorer vos conditions de travail

- 5. Garantir**, dès la validation de l'agrément, un **droit opposable au télétravail** en proposant le **bénéficiaire à minima de 40 jours annuels de télétravail**.
- 6. Examiner**, lors de l'EAEA, la **situation particulière d'un ADD qui accompagne ou aide un membre de sa famille** afin de **déterminer les modalités personnalisées de bénéfice du dispositif de proche aidant** ou tout autre aménagement compatible avec sa fonction et le statut d'ADD.
- 7. Permettre** aux ADD volontaires travaillant à temps plein de bénéficier d'un **aménagement de leur temps de travail sur 4 jours par semaine**.
- 8. Engager** une **évaluation régulière des situations de RPS des ADD** accompagnée d'un plan d'action de prévention à déployer dans l'ensemble du réseau et **proposer un service SNADEOS d'assistance et d'accompagnement** à destination de tous les ADD concernés par des **situations de RPS ou de conflits**.

PRIORITÉ #3

✓ Une évolution professionnelle possible et garantie tout au long de votre carrière.

Votre **évolution** doit, selon nous, **concilier vie professionnelle et personnelle**, avec des discussions sur l'organisation du travail **en fonction des besoins individuels** (parentalité, proche aidant, retraite progressive). Le **soutien à la mobilité professionnelle et géographique** est crucial, avec un suivi transparent et une aide au sein ou en dehors de l'institution. L'**accès aux formations** doit être renforcé pour la fonction actuelle mais aussi celle envisagée. Il nous paraît important de **valoriser le titre d'ancien élève de l'EN3S** et d'assurer des **perspectives de carrière motivantes à toutes et tous, y compris au sein d'une même région**. Enfin nous serons vigilants à ce que soit **toujours garantie l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

COMMENT ? : Propositions et feuille de route pour accompagner votre carrière

9. Enrichir l'EAEA ADD des sujets de l'aménagement du temps de travail notamment en donnant aux ADD qui le souhaitent la **possibilité de bénéficier des dispositifs de retraite progressive et de soutien de la parentalité**.

10. Soutenir la création d'une **indemnité de résidence forfaitaire** pour compenser le coût de la vie des logements selon les territoires et ainsi favoriser les mobilités.

11. Proposer un **kit mobilité** c'est-à-dire une véritable offre de services de l'UCANSS et déclinée par les caisses nationales comprenant des formations, un accompagnement personnalisé, une préparation et un retour sur les candidatures.

12. Proposer un **service SNADEOS d'accompagnement à la mobilité** pour les ADD.

13. Réévaluer les **conditions de scolarité des élèves de l'EN3S** et **améliorer l'accompagnement des élèves sortants** sur leur premier poste dans les organismes (y compris à la première prise de poste d'agent de direction).

PRIORITÉ #4

✓ La défense et la valorisation de votre statut d'ADD notamment dans sa dimension de dirigeant.

En tant qu'ADD, nous ne sommes pas des exécutants "de luxe" des consignes nationales. **Notre dimension entrepreneuriale, notre liberté d'action et notre souplesse d'organisation doivent être préservées**. Il est essentiel de **réduire les contraintes administratives, budgétaires et réglementaires qui limitent nos initiatives et notre autonomie**. Il est important de **réaffirmer notre rôle de dirigeants de la Sécurité sociale, souvent effacé par le poids du reporting**. Cela inclut la **défense du rôle des partenaires sociaux notamment pour contrer l'étatisation croissante**.

COMMENT ? : Propositions et feuille de route pour valoriser votre fonction de dirigeant

14. Poursuivre les **contacts réguliers avec les parlementaires et les instances consultatives de la protection sociale** (au sein desquelles la CFTC compte des représentants du SNADEOS) pour porter et défendre la voix des organismes et de ses personnels.

15. Contester les **nominations de directeurs en cas d'irrégularité** du respect des procédures ou de suspicion de discrimination. Le SNADEOS s'engage à interpellier systématiquement le directeur de la caisse nationale, le DSS et le président de la commission de la liste d'aptitude.

16. Réclamer aux caisses nationales la **transmission des projets de COG avant les INC à l'UCANSS** et informer les parlementaires, avant signature des COG, des avis des organisations syndicales réunies en observatoire paritaire pour pouvoir proposer des amendements et **aboutir à un vote éclairé de la représentation nationale**.

DEPUIS 2022, 2 ANS D'ACTIONS À VOTRE SERVICE !

Les **résultats concrets** d'une approche constructive, pragmatique et responsable :

✓ Une pression efficace et constructive pour revaloriser la valeur du point

- Interpellation en 2023 de la Première ministre sur la non transposition de l'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique dans l'environnement Sécurité sociale et obtention de cette augmentation.

✓ La reconnaissance de l'EN3S et de la qualité d'ancien élève

- Obtention, suite à notre interpellation de la direction de l'UCANSS et de l'EN3S, d'une revalorisation substantielle des indemnités de formation des élèves en réponse à la sollicitation des élèves de la 62^{ème} promotion.
- Dépôt d'un recours en annulation de l'arrêté du 21.12.2022 ouvrant l'accès de la liste d'aptitude pour des postes de directeurs à des candidats n'ayant pas été élèves de l'EN3S ou du CAPDIR. (En attente de la décision du Conseil d'État).

✓ La défense du pouvoir d'achat des ADD et de la reconnaissance financière des mérites, compétences et performances des personnels de direction

- Obtention du maintien du plafonnement des cotisations parallèlement à la diminution de la part salariée de la cotisation prévoyance lors de la Négociation de l'accord relatif à la complémentaire santé.
- Promotion et défense de l'accord d'intéressement dont le SNAEOS CFTC est à l'origine.
- Demande insistante auprès de l'UCANSS d'une revalorisation de la part variable (un début d'augmentation est envisagé).

✓ Un lobbying actif et constant auprès des parlementaires

- 14 parlementaires rencontrés (Assemblée Nationale et Sénat) et alertés sur les difficultés du réseau de la Sécurité sociale et sur les enjeux de ressources des conventions d'objectifs et de gestion (COG) pour les organismes.
- 6 questions écrites par 4 groupes parlementaires aux ministres concernés.

✓ Un rôle de vigie attentif sur la mise en œuvre des COG

- Interpellation et rencontre des DG des caisses nationales pour demander une limitation des rendus de poste.

DES CANDIDATS DE TERRAIN ATTACHÉS AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'INTÉRÊT COMMUN



Titulaire
**Léonard
GUILLEMOT**
Sous-directeur
CPAM Paris

- Master 2 RH et 7 ans de philosophie, EN3S (51^{ème} promo.)
- 10 ans d'expérience en CAF et 12 ans en CPAM
- Membre du Haut Conseil du Financement de la Protection Sociale (HCFiPS) et de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNCDH)
- 48 ans, marié et père d'un enfant



Titulaire
**Anne
HAUGMARD**
Sous-directrice Ressources
CPAM Indre-et-Loire

- Masters en Histoire, en Sciences juridiques et politiques, Licence Administration publique, EN3S (56^{ème} promo.)
- 15 ans d'expérience à la Sécurité sociale (ACOSS, CNAV, CPAM)
- Expériences dans la fonction publique territoriale, auprès d'élus locaux et nationaux, dans divers secteurs du privé
- 50 ans



Suppléant
**Benoît
Volkoff**
Sous-directeur
CPAM Savoie

- IEP Bordeaux section Service Public, EN3S (32^{ème} promo.)
- 23 ans d'expérience d'Agent De Direction
- Engagé au plan associatif
- 55 ans et père de deux enfants



Suppléant
**Stéphane
DONNÉ**
Responsable du département
statistiques et big data
CNAF

- ENSAE Paris, 24 ans d'expérience à la Sécurité sociale, 1 an à France Stratégie
- Agent De Direction depuis 2017
- 48 ans