

Processus de concertation sur le bilan de la réforme Morel et sur les possibles réformes de la LA et du Cdc

Scénarios d'évolution

Première version de travail



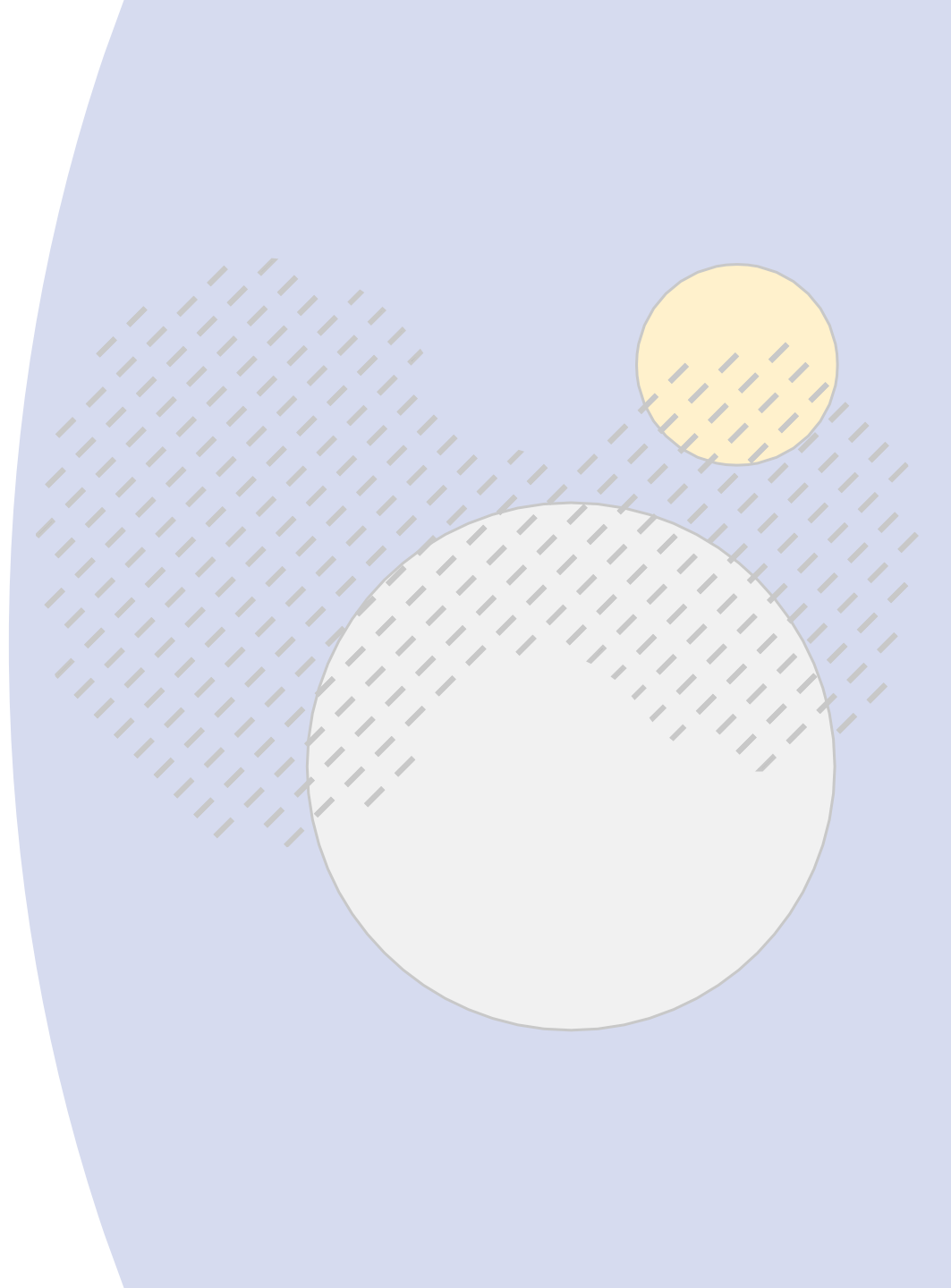
Sécurité sociale

- Ne pas diffuser -
Confidentiel

Introduction

Ce document de travail constitue une **première version de travail, confidentielle, de scénarios de réforme** qui s'appuient sur les contributions suivantes :

- **les échanges intervenus lors des 2 réunions plénières des 25 septembre, 2 octobre et 17 décembre 2020 ;**
- **les 17 entretiens bilatéraux réalisés entre le 10 novembre et le 9 décembre 2020** auprès des acteurs suivants :
 - SNFOCOS; SNADEOS ; SNPDOS CFDT ; SNPDOS CGE-CGC ; UNSA; SNADMSA ; CGC MSA ;
 - Ensemble : Assoc. des anciens élèves EN3S ; Assoc. des Directeurs des Caisses d'Assurance Maladie ; Assoc. des Directeurs des CARSAT ; Assoc. des Directeurs des CAF ; Assoc. Nationale des Dirigeants financiers, Agences Comptables des organismes de sécurité sociale; représentant des ADD des régimes spéciaux (*Assoc. des directeurs d'URSSAF non représentée*) ;
 - Directions ACOSS ; CCMSA ; CNAF ; CNAM ; CNAV ;
 - Représentant des Régimes spéciaux (directeur CPRPSNF) ;
 - Directeur EN3S ;
 - Secrétariat Général du Ministère des Affaires sociales ; Ministère de l'Agriculture ;
- **enrichis de contributions écrites par des parties prenantes à cette concertation.**



Sommaire

Le bilan critique de la réforme tirée du rapport Morel et de la gestion des carrières et des parcours des agents de direction ainsi que les pistes d'évolution évoquées lors des échanges intervenus lors réunions plénières et des entretiens bilatéraux permettent d'identifier **5 grands scénarios d'évolution** :

SCÉNARIO N°1 : Simple amélioration du dispositif actuel de LA et Cdc

SCÉNARIO N°2 : Réforme profonde de la LA et du Cdc *avec différentes variantes*

SCÉNARIO N°3 : Fusion de la LA et du Cdc

SCÉNARIO N°4 : Mise en place d'un vivier national inter-branches et inter-régimes avec une LA résultante du vivier et suppression du Cdc

SCÉNARIO N°5 : Suppression de la LA et du Cdc ainsi que du monopole de l'EN3S

Par ailleurs, des **thématiques transverses à ces différents scénarios** font l'objet de propositions d'évolution :

- A. Dispositions transitoires
- B. ADD en Caisses nationales
- C. ADD des Régimes spéciaux
- D. ADD et les ARS
- E. Ouverture vers l'extérieur et l'enjeu de la réciprocité
- F. Classement des organismes
- G. Agrément

Scénario n°1 Simple amélioration du dispositif actuel de LA et Cdc

Document de travail
- NE PAS DIFFUSER -
CONFIDENTIEL

Descriptif du scénario

5 mesures amélioratrices du dispositif de LA :

1. Périodicité revue pour être plus réactive par rapport aux besoins : processus glissant par exception dans le cadre d'une recevabilité allégée pour des candidats proposés par les Caisses nationales (en utilisant si nécessaire la visio-conférence ou la consultation électronique pour les réunions les moins importantes)
2. Recevabilité des candidats CAPDirigeants gérée par l'EN3S et rationalisation de l'articulation avec le calendrier de la préparation aux épreuves CAPDirigeants (gérées par l'I4.10), en vue de simplifier le processus pour les candidats
3. Transparence de la doctrine de la commission par sa publication sur le site Ucanss
4. Substitution d'une publication directe sur le site Ucanss sous l'autorité du Président à la parution JO
5. Accès pour tous à la liste intégrale des personnes inscrites dans une des trois classes de la LA (c.a.d. ajout de la liste des relevants)

5 mesures amélioratrices du dispositif de Cdc :

1. Gestion et fréquence du Comité s'attachant si nécessaire à réduire les périodes d'intérim (en utilisant la visio/audio conférence)
2. Attendus des postes offerts affinés
3. Doctrine précisée sur plusieurs points
4. Information sur le mode de fonctionnement du Comité et publication de sa doctrine sur le site Ucanss
5. Réception systématique par les Caisses nationales des candidats, non vus lors des deux dernières années écoulées, en amont de la décision , et en aval retour systématique sur la décision prise

Par ailleurs, implication des OSN dans le Cdc à titre consultatif ?

2 mesures amélioratrices communes à la LA et au Cdc :

1. Articulation afin de diminuer éventuellement le nombre d'évaluations successives des ADD
2. Bilan annuel commun portant des messages forts publié sur le site Ucanss

Scénario n°1 Simple amélioration du dispositif actuel de LA et Cdc

Document de travail
- NE PAS DIFFUSER -
CONFIDENTIEL

Avantages

- **Le maintien d'un dispositif qui n'a pas démerité**, permettant d'assurer une objectivité, une transparence et une connaissance partagée des règles sur l'éligibilité des candidats et offrant un processus et des critères d'inscription clairs, un espace d'échanges inter-branche / inter-régime
- **Maintien d'une vision commune des délégataires du service public Sécurité sociale**

Véhicule juridique

- **Modification des arrêtés RG et RA**

Impacts de gestion

- **Faibles en termes de faisabilité et de charge**

Inconvénients

- **Des évolutions qui répondent faiblement au bilan critique et aux enjeux :**
 - d'identification des potentiels et de fluidité des parcours
 - de développement d'une véritable GPEC et d'une animation dynamique des parcours et carrières des agents de direction
 - de simplification de gestion

Acteurs de la mise en oeuvre

- **Tutelles** (évolutions juridiques)
- **UCANSS** (évolutions des dispositifs et outils), **en lien avec les Caisses nationales**

Acceptabilité sociale

- **Faible au regard de la moyenne des positions et attentes exprimées par les participants au processus de concertation**

Scénario n°2

Réforme profonde de la LA et du Cdc selon différentes variantes

Descriptif du scénario 1/6

En plus des mesures parties du Scénario n°1 (à moins qu'elles ne deviennent incompatibles avec le choix de mesures ci-après)

13 évolutions pouvant faire l'objet de combinaison entre elles :

1. Redéfinition des critères d'éligibilité à la L1 et la L2

- Assouplissement des critères de recevabilité de la L1 (notamment sur les exigences en termes de mobilités interbranche et/ou professionnelle) pour élargir le vivier L1 et description plus fine du poste ouvert en Cdc
- Mise en cohérence du classement des organismes en A,B, C et D avec les attendus respectifs des L1 et L2

2. Fusion de la L1 et de la L2 afin de donner de la souplesse dans la gestion pour les postes de pleine direction (indépendamment de la des enjeux et de la taille de l'organisme) et d'augmenter le nombre potentiel de candidats

3. Réforme de la L3

- Distinction d'une liste dédiée aux DCF ce qui permet de mieux les reconnaître, avec un dispositif de reconnaissance des diplômes comptables non « EN3S »
- Suppression de la L3 pour les diplômés EN3S, en contrepartie de la vérification du diplôme lors du recrutement sur un poste d'ADD par l'organisme local
- L3 maintenue aux seuls agents publics

4. Mise en place d'un dispositif particulier permettant de répondre aux besoins de recrutement et de mobilité d'ADD des Ugecam

5. Reconduction de la validité de l'inscription LA au bout de 6 ans conditionnée à des candidatures effectives, ou avec justifications probantes de l'impossibilité d'avoir pu présenter des candidatures

Scénario n°2

Réforme profonde de la LA et du Cdc avec différentes variantes

Descriptif du scénario 2/6

En plus des mesures parties du Scénario n°1 (à moins qu'elles ne deviennent incompatibles avec le choix de mesures ci-après)

6. Création d'une LA dédiée aux candidats extérieurs à la Sécurité sociale

- Un processus d'inscription allégé et adapté à ces candidats « extérieurs »
- Réciprocité cf. plus loin *Ouverture vers l'extérieur et réciprocité*

7. Intégration complète de la MSA dans les dispositifs LA et Cdc voire plus généralement aux dispositifs de gestion des ADD mis en place au sein du Régime général avec ou sans préalable d'une réciprocité effective dans la nomination de candidats issus du Régime agricole

- Commission unique de LA (alignement des critères, dispositifs d'évaluation)
- Intégration des ADD de la MSA dans le SIADD
- Postes ouverts de D et de DCF de la MSA présentés en Cdc, présence du DG au comité
- Maintien du processus de nomination des D et DCF propre à la MSA
- Administration de BSI communs à l'ensemble des ADD RG et MSA
- Bilans et analyses établis dans une logique inter-régime
- Développement de formations communes
- Extension du dispositif de médiation (ou en substitution de conciliation) à la MSA
- Ouverture du Corps de mission UCANSS à la MSA

Scénario n°2

Réforme profonde de la LA et du Cdc avec différentes variantes

Descriptif du scénario 3/6

En plus des mesures parties du Scénario n°1 (à moins qu'elles ne deviennent incompatibles avec le choix de mesures ci-après)

8. **Intégration des Régimes spéciaux dans les dispositifs LA et Cdc** dans une logique similaire à celle développée ci-dessus pour la MSA
 - Au minimum une composition du Cdc élargie à un représentant des Régimes spéciaux afin de présenter les candidats de ces régimes (au même titre que les Régimes spéciaux sont représentés dans la commission LA)
9. **Retour sur le cadre de gestion des revues de vivier, exclusivement nationales *ou* nationales et locales**, en redéfinissant les objectifs, les contenus, les fréquences, les modes de gestion pour qu'elles puissent prouver davantage leur efficacité
10. **Rationalisation entre les différents dispositifs d'évaluation des ADD**, tout en soulignant la différence des objectifs poursuivis et l'hétérogénéité potentielle des pratiques :
 - Evaluations par le Directeur de la Caisse locale
 - Entretiens de carrière conduits par les Caisses nationales
 - Evaluations de la liste d'aptitude, avec un objectif d'évaluation d'aptitudes aux fonctions d'ADD
 - Evaluations du comité des carrières / recrutement, avec un objectif d'évaluation d'adéquation à un poste

Scénario n°2

Réforme profonde de la LA et du Cdc avec différentes variantes

Descriptif du scénario 4/6

En plus des mesures parties du Scénario n°1 (à moins qu'elles ne deviennent incompatibles avec le choix de mesures ci-après)

11. Evolution des critères et méthodes d'évaluation des candidats, LA et Cdc

- Garantie de la prise en compte constante du contenu du référentiel LEADDERS dans les processus d'évaluation
- Reconfiguration des évaluations en L2 et en L3 en intégrant une évaluation par des pairs « aguerris »
- Mise en place d'un jury de "haut niveau" pour l'inscription en L1 : avec des pairs/directeurs de caisse et présidé par un tiers
- Sur le Cdc, adaptation des critères aux enjeux actuels de la gouvernance, plus sélectifs, porteurs « d'audace » (capacité d'innovation, d'animation partenariale, de transmission des savoirs, d'ouverture à l'international) et permettant de mieux appréhender des profils/parcours atypiques de candidats
- Mise en place de critères saisissant d'avantage les réalisations professionnelles des candidats (au-delà du parcours, y compris dans des fonctions antérieures à la nomination en tant qu'ADD), au sein comme en dehors de l'institution
- Meilleure prise en compte des logiques de parcours des candidats dans le Cdc
- Meilleure prise en compte de la performance réelle des Directeurs dans les évaluations (distincte de celle de leur organisme)
- Généralisation du recours au 360 degrés et son intégration en sous-ensemble dans le processus d'évaluation
- Homogénéisation des pratiques entre les différentes Branches/Régimes et un meilleur partage des informations

Scénario n°2

Réforme profonde de la LA et du Cdc avec différentes variantes

Descriptif du scénario 5/6

En plus des mesures parties du Scénario n°1 (à moins qu'elles ne deviennent incompatibles avec le choix de mesures ci-après)

12. Poursuite de la professionnalisation de la gestion des carrières et de l'accompagnement des parcours des ADD par les CN,

- Approfondissement de la connaissance des ADD et de leurs attentes
- Meilleure connaissance et « exploitation » des viviers d'ADD en région
- Développement de la connaissance du vivier national par les directeurs de caisses locales
- Amélioration de la visibilité des postes susceptibles de se libérer à court ou moyen terme dans une région : ce qui permettrait aux ADD de se situer dans une démarche pro-active
- Amélioration de la transparence sur les trajectoires prévues pour certains ADD
- Développement d'une offre de services pour accompagner individuellement les ADD dans la gestion de leur carrière, tout au long de la vie
 - Mise en place d'une capacité d'accompagnement de chaque ADD pour lui donner de la visibilité sur la ou les possibles trajectoires « honnêtes et réalistes » ou sur les voies d'excellence professionnelle
 - Mise en place d'accompagnement particulier aux ADD en difficulté ou isolés dans l'évolution de leur carrière ; des Caisses nationales se positionnant dans certains cas dans une posture « d'agence de placement »
 - Accompagnement renforcé aux premières inscriptions (notamment Concours interne et CAPDirigeants)
 - Accompagnement spécifique de l'accès des DCF à une fonction de directeur

Scénario n°2

Réforme profonde de la LA et du Cdc avec différentes variantes

Descriptif du scénario 6/6

En plus des mesures parties du Scénario n°1 (à moins qu'elles ne deviennent incompatibles avec le choix de mesures ci-après)

13. Mise en place de mesure plus ou moins incitatives pour accentuer de la mobilité inter-branche / inter-régime

- Développer une vision générale des parcours des ADD
- Valoriser plus nettement la mobilité professionnelle comme levier d'accélération de carrière
- Elargir la chefferie de projet national confiée à des ADD d'organismes locaux
- Renforcer le Corps de mission de l'Ucanss comme un des leviers de diversification des parcours
- Valoriser la mobilité à grade égal dans le cadre de règles transparentes
- Améliorer l'attractivité du poste de directeur de plein exercice
- Limiter la durée d'exercice dans un poste (directeurs et DCF)
- Introduire une condition de mobilité inter-branche plus stricte pour les cadres dirigeants
- Poser des limites à la nomination sur place pour tous les postes de direction
- Fixer des limites de progression de carrière dans un même organisme, en s'assurant d'offrir des parcours qui le permettent (GPEC dynamique)
- Introduire des objectifs globaux de mobilité ou de nominations dans d'autres branches parmi les objectifs annuels des DG fixés par le DSS et/ou comme disposition transverses des COG
- Mettre en place un système de reconnaissance RH et de prime annuelle - non lié à l'emploi fonctionnel – pour dé-sédimer les parcours en vue de rendre plus attractives des fonctions dans certains organismes ou territoires
- Mettre en place des bonus/malus financiers pour inciter à la mobilité et dissuader par exemple la préférence pour un poste de DA d'une « grosse caisse » plutôt que directeur de plein exercice d'une « petite caisse »

Scénario n°2

Réforme profonde de la LA et du Cdc avec différentes variantes

Avantages

- Des évolutions qui répondent de manière significative au bilan critique et aux enjeux identifiés, tout en préservant l'architecture générale du dispositif LA et Cdc (instances et parties prenantes notamment)
- Un maintien d'une vision commune des délégataires du service public Sécurité sociale

Inconvénients

- Un cadre de gestion administrative qui demeure présent même si des évolutions sont mises en œuvre

Véhicule juridique

- Modification des arrêtés RG et RA

Acteurs de la mise en œuvre

- Tutelles (évolutions juridiques)
- UCANSS (évolutions des dispositifs et outils)
- Caisses nationales (évolutions des dispositifs et pratiques)

Impacts de gestion

- De moyenne à forte selon les combinaisons de variantes retenues

Acceptabilité sociale

- De moyenne à forte selon les combinaisons de variantes retenues

Scénario n°3 Fusion de la LA et du Cdc

Descriptif du scénario

Fusion de la Liste d'aptitude et du Comité des carrières en seule instance concentrée sur l'évaluation et la gestion d'un vivier couvrant tous les ADD

Deux variantes principales :

Variante 1 / Dans une logique orientée « LA »

- Vérification de l'aptitude des candidats dans une logique de vivier avec une liste unique, dans un cadre rénové d'évaluation des candidats

Variante 2 / Dans une logique orientée « Cdc »

- Instruction de la recevabilité dans l'instance fusionnée au moment de la candidature sur L1/L2, avec le maintien de critères de d'accès à la fonction de direction
- L3 sur diplôme + Processus de certification pour les autres profils

Des évolutions présentées dans le scénario n°2 pouvant également être reprises dans ce scénario n°3, notamment :

- Intégration complète de la MSA et/ ou des Régimes spéciaux dans le nouveau dispositif
- Poursuite de la professionnalisation de la gestion des carrières et de l'accompagnement des parcours des ADD par les CN
- Mise en place de mesures plus ou moins incitatives pour accentuer la mobilité inter-branche / inter-régime

Scénario n°3 Fusion de la LA et du Cdc

Avantages

- **Simplification administrative significative** en faveur d'une plus grande responsabilisation des caisses nationales dans le recrutement et la gestion des carrières des ADD
- **Simplification des dispositifs d'évaluation**
- **Nouvelle expression d'un cadre commun des délégués du service public Sécurité sociale**

Inconvénients

- **Un risque d'hétérogénéité des pratiques dans la gestion des carrières des ADD**
- **Un dispositif qui n'offre pas de garantie particulière en matière de mobilité inter-branche / inter-régime, sans mesures incitatives fortes**

Véhicule juridique

- **Modification des arrêtés RG et RA**

Acteurs de la mise en oeuvre

- **Tutelles** (évolutions juridiques)
- **UCANSS** (évolutions des dispositifs et outils)
- **Caisses nationales** (évolutions des dispositifs et pratiques)

Impacts de gestion

- **Un renforcement de la professionnalisation de la gestion des ADD au sein des Caisses nationales**
- **Un allègement de la charge de gestion pour l'inter-branche / l'inter-régime (une seule instance)**

Acceptabilité sociale

-

Scénario n°4 Mise en place d'un vivier national inter-branches et inter-régimes avec une LA résultante du vivier et suppression du Cde

Descriptif du scénario

- **Animation d'une GPEC Inter-branches/inter-régimes portée par l'Ucanss en lien étroit avec les Caisses nationales**, dans une logique orientée *Parcours* plus que *Candidatures*, en mobilisant tout le contenu du référentiel LEADDERS, **avec deux objectifs majeurs** :
 - détecter les ADD à potentiels et les accompagner pour développer et concrétiser ce potentiel
 - anticiper et accompagner les nominations sur les postes clé
- **Mettre en adéquation les capacités de gestion des carrières et de l'accompagnement des parcours des ADD par l'Ucanss et les Caisses nationales**

L'intégration dans le vivier peut s'organiser selon deux principales variantes :

Variante 1

- Par le seul critère d'un diplôme (EN3S externe et interne ou Capdirigeants) ou avec le maintien de critères administratifs
- Complété par un dispositif de validation de l'aptitude et la motivation pour les autres profils (ADD en Caisses nationales, en ARS, en RS, agents publics ...)

Variante 2

- Par un dispositif d'assessment et d'évaluations croisées sur la base de critères d'évaluation privilégiant la compétence et la motivation

Des évolutions présentées dans le scénario n°2 pouvant également être reprises dans ce scénario n°4, notamment :

- Intégration complète de la MSA et/ou des Régimes spéciaux dans le nouveau dispositif
- Mise en place de mesures plus ou moins incitatives pour accentuer de la mobilité inter-branches /inter-régimes

Scénario n°4 Mise en place d'un vivier national inter-branches et inter-régimes avec une LA résultante du vivier et suppression du Cde

Avantages

- Une simplification administrative forte en faveur d'une plus grande responsabilisation des caisses nationales.
- Plus de contraintes de délais.
- Un vivier qui répond à l'évolution de besoins identifiés en amont (démarche GPEC) et à une ambition managériale affirmée (référentiel leadders)

Véhicule juridique

- Modification de la loi
- Écriture d'un cadre général de règles spécifique
- Abrogation des actuels arrêtés RG et RA

Impacts de gestion

- Un recentrage de l'Etat sur son rôle de stratège (fixation d'un cadre général de règles et contrôle *a posteriori* des résultats)
- Le développement d'une gestion professionnelle, responsable et engagée de la gestion des ADD par l'Ucanss et les Caisses nationales
- Passage d'un SIADD à un SIRHADD

Inconvénients

- Un risque d'hétérogénéité des pratiques dans la gestion des carrières des ADD
- Un dispositif qui n'offre pas en lui-même de garantie particulière en matière de mobilité inter-branche / inter-régime
- La disparition possible d'un espace d'intervention des OS, selon l'option retenue pour l'intégration dans le vivier

Acteurs de la mise en oeuvre

- Tutelles (évolutions juridiques)
- UCANSS et Caisses nationales (mise au point du nouveau dispositif)

Acceptabilité sociale

-

Scénario n°5 Suppression de la LA et du Cdc ainsi que du monopole de l'EN3S

Descriptif du scénario

- **Liberté est donnée aux Caisses nationales RG et MSA et aux organismes locaux de recruter les profils souhaités**, parmi les anciens élèves de l'EN3S, les diplômés CAPDirigeants ou toutes autres profils du secteur privé ou des fonctions publiques
 - Un jeu minimal de critères de recrutement est fixé pour les postes d'ADD
 - Ils sont vérifiés par les organismes recruteurs, sous la supervision des caisses nationales s'agissant des organismes locaux
 - LA et Cdc sont supprimés

Des évolutions présentées dans le scénario n°2 pouvant également être reprises dans ce scénario n°5 :

- Poursuite de la professionnalisation de la gestion des carrières et de l'accompagnement des parcours des ADD par les CN
- Mise en place de mesures plus ou moins incitatives pour accentuer de la mobilité inter-branche / inter-régime voire le niveau d'ouverture vers l'extérieur

Avantages

- Une simplification administrative drastique en faveur d'une responsabilisation totale des caisses nationales et large des organismes locaux
- Un espace libre pour des recrutements/candidatures potentiellement intéressants au-delà du cadre institutionnel

Inconvénients

- Un fort risque d'hétérogénéité des pratiques dans la gestion des carrières des ADD ; disparition d'une gestion commune de délégués de service public de la Sécurité sociale
- Un dispositif qui n'offre pas en lui-même de garantie particulière en matière de mobilité inter-branches /inter-régimes et de réciprocité d'ouverture
- Une absence de regard externe *a priori* des aptitudes des candidats aux postes d'ADD

Véhicule juridique

- **Modification de dispositions législatives et réglementaires** (dont abrogation des arrêtés RG et RA)

Acteurs de la mise en oeuvre

- **Tutelles** (évolutions juridiques)
- **Caisses nationales** (définition du nouveau cadre de gestion)

Impacts de gestion

- **Un recentrage de l'Etat sur son rôle de stratège** (fixation d'un cadre général de règles et contrôle *a posteriori* des résultats)
- **Le développement d'une gestion professionnelle, responsable et engagée de la gestion des ADD par les Caisses nationales**

Acceptabilité sociale

- **Faible, voire très faible**
- **Une ouverture vers l'extérieur sans réciprocité ferait l'objet d'une opposition du corps social des ADD et des OS**

Présentation synthétique des scénarios

SCÉNARIO N° 1 : Simple amélioration du dispositif actuel de LA et Cdc

5 mesures amélioratrices du dispositif de LA :

1. Périodicité revue pour être plus réactive par rapport aux besoins
2. Recevabilité des candidats CAPDirigeants gérée par l'EN3S, en vue de simplifier le processus par les candidats
3. Transparence de la doctrine avec sa publication sur le site Ucanss
4. Substitution d'une publication directe sur le site Ucanss sous l'autorité du Président à la parution JO
5. Accès pour tous à la liste intégrale des personnes inscrites dans une des trois classes de la LA

5 mesures amélioratrices du dispositif Cdc :

1. Gestion et fréquence du Comité s'attachant si nécessaire à réduire les périodes d'intérim
2. Attendus des postes offerts affinés
3. Doctrine précisée sur plusieurs points
4. Information sur le mode de fonctionnement du Comité et publication de sa doctrine sur le site Ucanss
5. Réception systématique par les Caisses nationales des candidats, non vus lors des deux dernières années écoulées, en amont de la décision, et en aval retour systématique sur la décision prise
Par ailleurs, implication des OSN dans le Cdc à titre consultatif ?

2 mesures amélioratrices communes LA/Cdc :

1. Articulation afin de diminuer éventuellement le nombre d'évaluations successives des ADD
2. Bilan annuel commun portant des messages forts publié sur le site Ucanss

SCÉNARIO N° 2 : Réforme profonde de la LA et du Cdc avec différentes variantes

En plus des mesures parties du Scénario n°1 (à moins qu'elles ne deviennent incompatibles avec le choix de mesures ci-après), 13 évolutions pouvant faire l'objet de combinaison entre elles :

1. Redéfinition des critères d'éligibilité L1 et L2
2. Fusion de la L1 et de la L2
3. Réforme de la L3
4. Mise en place d'un dispositif particulier permettant de répondre aux besoins de recrutement et de mobilité d'ADD des Ugecam
5. Recondiction de la validité de l'inscription LA au bout de 6 ans conditionnée à des candidatures effectives
6. Création d'une LA dédiée aux candidats extérieurs à la Sécurité sociale
7. Intégration complète de la MSA dans les dispositifs LA et Cdc voire plus généralement aux dispositifs de gestion des ADD mis en place au sein du Régime général
8. Intégration des Régimes spéciaux dans les dispositifs LA et Cdc
9. Retour sur le cadre de gestion des revues de vivier, exclusivement nationales ou nationales et locales
10. Rationalisation entre les différents dispositifs d'évaluation des ADD
11. Evolution des critères et méthodes d'évaluation des candidats, LA et Cdc
12. Poursuite de la professionnalisation de la gestion des carrières et de l'accompagnement des parcours des ADD par les CN
13. Mise en place de mesure plus ou moins incitatives pour accentuer de la mobilité inter-branches / inter-régime

SCÉNARIO N° 3 : Fusion de la LA et du Cdc

Fusion de la Liste d'aptitude et du Comité des carrières en seule instance concentrée sur l'évaluation et la gestion d'un vivier couvrant tous les ADD

Deux variantes principales :

Variante 1 / Dans une logique orientée « LA »

- Vérification de l'aptitude des candidats dans une logique de vivier avec une liste unique, dans un cadre rénové d'évaluation des candidats

Variante 2 / Dans une logique orientée « Cdc »

- Instruction de la recevabilité dans l'instance fusionnée au moment de la candidature sur L1/L2, avec le maintien de critères de d'accès à la fonction de direction
- L3 sur diplôme + Processus de certification pour les autres profils

Des évolutions présentées dans le scénario n°2 pouvant également être reprises dans ce scénario n°3, notamment :

- Intégration complète de la MSA et/ ou des Régimes spéciaux dans le nouveau dispositif
- Poursuite de la professionnalisation de la gestion des carrières et de l'accompagnement des parcours des ADD par les CN
- Mise en place de mesures plus ou moins incitatives pour accentuer la mobilité inter-branches / inter-régime

SCÉNARIO N° 4 : Mise en place d'un vivier national inter-branches et inter-régimes avec une LA résultante du vivier et suppression du Cdc

Animation d'une GPEC Inter-branches/inter-régimes portée par l'Ucanss en lien étroit avec les Caisses nationales, dans une logique orientée Parcours plus que Candidatures, en mobilisant tout le contenu du référentiel LEADDERS, avec deux objectifs majeurs :

- détecter les ADD à potentiels et les accompagner pour développer et concrétiser ce potentiel
 - anticiper et accompagner les nominations sur les postes clé
- Mettre en adéquation les capacités de gestion des carrières et de l'accompagnement des parcours des ADD par l'Ucanss et les Caisses nationales**

L'intégration dans le vivier peut s'organiser selon deux principales variantes :

- **Variante 1 :** Par le seul critère d'un diplôme (EN3S externe et interne ou Capdirigeants) ou avec le maintien de critères administratifs, complété par un dispositif de validation de l'aptitude et la motivation pour les autres profils (ADD Caisses nationales, ARS, ...)
- **Variante 2 :** Par un dispositif d'assessment et d'évaluations croisées sur la base de critères d'évaluation privilégiant la compétence et la motivation

Des évolutions présentées dans le scénario n°2 pouvant également être reprises dans ce scénario n°4, notamment :

- Intégration complète de la MSA et/ou des Régimes spéciaux dans le nouveau dispositif
- Mise en place de mesures plus ou moins incitatives pour accentuer de la mobilité inter-branches /inter-régimes

SCÉNARIO N° 5 : Suppression de la LA et du Cdc ainsi que du monopole de l'EN3S

Liberté est donnée aux Caisses nationales RG et MSA et aux organismes locaux de recruter les profils souhaités, parmi les anciens élèves de l'EN3S, les diplômés CAPDirigeants ou toutes autres profils du secteur privé ou des fonctions publiques

- Un jeu minimal de critères de recrutement est fixé pour les postes d'ADD
- Ils sont vérifiés par les organismes recruteurs, sous la supervision des caisses nationales s'agissant des organismes locaux
- LA et Cdc sont supprimés

Des évolutions présentées dans le scénario n°2 pouvant également être reprises dans ce scénario n°5 :

- Poursuite de la professionnalisation de la gestion des carrières et de l'accompagnement des parcours des ADD par les CN
- Mise en place de mesures plus ou moins incitatives pour accentuer de la mobilité inter-branches / inter-régime voire le niveau d'ouverture vers l'extérieur

Présentation synthétique des scénarios

SCÉNARIO N° 1 : Simple amélioration du dispositif actuel de LA et Cdc

SCÉNARIO N° 2 : Réforme profonde de la LA et du Cdc avec différentes variantes

SCÉNARIO N° 3 : Fusion de la LA et du Cdc

SCÉNARIO N° 4 : Mise en place d'un vivier national inter-branches et inter-régimes avec une LA résultante du vivier et suppression du Cdc

SCÉNARIO N° 5 : Suppression de la LA et du Cdc ainsi que du monopole de l'EN3S

Avantages

Inconvénients

Impacts gestion

Acceptabilité sociale

A renseigner suite à séance plénière

Thématique transverse #A **DEVENIR DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES** [1/3]

Nécessité de traiter les situations transitoires prévues pour la L3 par l'article 31 de l'arrêté du 31 juillet 2013 (RG), qui expirent le 31.12. 2023. près de *190 ADD étaient concernés au 15 octobre dernier (et 37 non ADD)*.

OPTION 1 / MISE AU POINT D'UN DISPOSITIF AD-HOC ALIGNÉ SUR LES STANDARDS EN3S concours interne et CAPDIRigeants CONDUISANT À LA SORTIE DE LA SITUATION TRANSITOIRE

OPTION 2 / PROLONGEMENT, À DURÉE DÉTERMINÉE, DU DISPOSITIF AU-DELÀ DE 2023 pour tout ou partie des intéressés

UNE QUESTION EN SUSPENS : quid des dispositions transitoires prévues pour la liste B de la LA MSA par l'article 25 de l'arrêté du 10 octobre 2013 qui ne prévoient pas de date limite d'effet ?

Nécessite d'en rechercher l'explication, d'identifier les intéressés et d'une analyse juridique sur la possibilité de donner un traitement identique à celle donnée à la population concernée du RG

Thématique transversale #A **DEVENIR DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES** [2/3]

OPTION 1 / MOBILISATION D'UN DISPOSITIF AD-HOC DE FORMATION ALIGNÉ SUR LES STANDARDS EN3S concours interne et CAPDIRigeants, CONDUISANT À LA SORTIE DE LA SITUATION TRANSITOIRE

Modalités de mise en œuvre

- **Mise au point par l'EN3S d'un dispositif ad-hoc de formation**
- **Mise en œuvre du nouveau dispositif au plus tard au cours de l'année 2023**

Compatibilité avec les scénarios

- | | Faible | Forte |
|--|--------|------------|
| ▪ Scénario #1 simple amélioration LA/Cdc | _____ | ▲ |
| ▪ Scénario #2 réforme profonde de la LA/Cdc | _____ | ▲ |
| ▪ Scénario #3 fusion LA / Cdc | _____ | ▲ |
| ▪ Scénario #4 mise en place d'un vivier national | _____ | ▲ |
| ▪ Scénario #5 suppression LA/Cdc | _____ | Sans objet |

Avantages

- **Normalisation de la situation des ADD ayant répondu aux exigences du dispositif ad-hoc de formation**
- **Affirmation du rôle des standards EN3S concours interne et CAPDIRigeants**

Inconvénients

- **Multiplicité des dispositifs de formation**
- **Mise hors champ de la mobilité des d'ADD n'ayant pas répondu aux exigences du dispositif ad-hoc de formation**

Thématique transversale #A **DEVENIR DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES** [3/3]**OPTION 2 / PROLONGEMENT, à durée déterminée, DU DISPOSITIF AU-DELÀ DE 2023 pour tout ou partie des intéressés****Modalités de mise en œuvre**

- Arrêtés RG – et RA ? - à modifier

Avantages

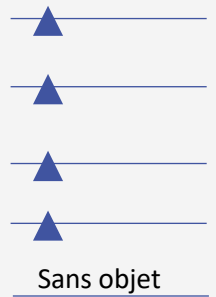
- Réouverture de la mobilité à grade égal pour ces ADD

Compatibilité avec les scénarios

- Scénario #1 simple amélioration LA/Cdc
- Scénario #2 réforme profonde de la LA/Cdc
- Scénario #3 fusion LA / Cdc
- Scénario #4 mise en place d'un vivier national
- Scénario #5 suppression LA/Cdc

Faible

Complexe

**Inconvénients**

- Un prolongement ne ferait que reporter le traitement de la situation des ADD concernés sans garantie de trouver plus tard une meilleure solution
- Il confirmerait une dualité de traitement de moins en moins justifiable
- Il ferait douter de la capacité à réformer réellement le dispositif de la LA

Thématique transversale #B **ADD EN CAISSES NATIONALES** [1/3]

Des modalités de recrutement et de mobilité des ADD « placés en dehors du dispositif commun » en Caisse nationale devant être davantage régulées.

Tout en faisant la part entre :

- les ADD recrutés par une caisse nationale comme experts n'ayant aucune vocation à travailler dans un réseau;
- les ADD recrutés ou créés par une caisse nationale auxquels il faut ouvrir la possibilité de travailler dans un réseau.

**OPTION 1 / MISE EN PLACE D'UN CADRE SPECIFIQUE DE RECRUTEMENT DES ADD
PAR LES CAISSES NATIONALES ET DE LEUR MOBILITE**

**OPTION 2 / INTEGRATION DES ADD DES CAISSES NATIONALES DANS LE DROIT COMMUN
DU RECRUTEMENT ET DE LA MOBILITÉ**

Thématique transversale #B **ADD EN CAISSES NATIONALES** [2/3]

OPTION 1 / MISE EN PLACE D'UN CADRE SPECIFIQUE DE RECRUTEMENT DES ADD PAR LES CAISSES NATIONALES ET DE LEUR MOBILITE

Modalités de mise en œuvre

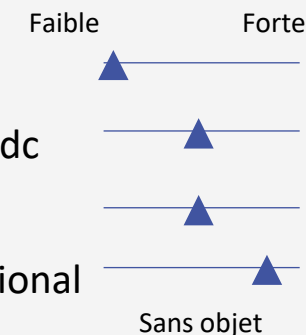
- **Pour le flux** : Mise au point de règles de recrutement et de création d'ADD au sein des caisses nationales propres à celles-ci, différenciant notamment les experts n'ayant aucune vocation à travailler dans un réseau
- **Pour le stock** : Passage de ces ADD dans un dispositif spécifique d'évaluation des acquis, avec une passerelle dédiée à l'entrée dans un réseau emportant de suivre une formation ad-hoc (qui pourrait être identique à celle créée pour la gestion de la sortie de l'article 31)
- De nouvelles règles à inscrire dans un texte pour assurer leur bonne mise en œuvre

Avantages

- Introduction de règles de régulation dans un domaine qui n'en connaît pas

Compatibilité scénarios

- Scénario #1 simple amélioration LA/Cdc
- Scénario #2 réforme profonde de la LA/Cdc
- Scénario #3 fusion LA / Cdc
- Scénario #4 mise en place d'un vivier national
- Scénario #5 suppression LA/Cdc



Inconvénients

- Pas d'homogénéisation du traitement des ADD dans toutes les caisses des régimes
- Affaiblissement du rôle de l'EN3S

Thématique transversale #B **ADD EN CAISSES NATIONALES** [3/3]

OPTION 2 / INTEGRATION DES ADD DES CAISSES NATIONALES DANS LE DROIT COMMUN DU RECRUTEMENT ET DE LA MOBILITE

Modalités de mise en œuvre

- **Pour le flux** : recrutement ou création d'ADD en leur sein par les caisses nationales dans le cadre des règles de droit commun ; les experts qui n'en remplissent pas les conditions ne peuvent être recrutés ou créés ADD
- **Pour le stock** : mobilité dans un réseau conditionnée au passage par le concours interne EN3S ou par le CAPDIRigeants
- Des règles à inscrire dans un texte pour assurer leur bonne mise en œuvre

Avantages

- Homogénéisation du traitement des ADD dans toutes les caisses des régimes
- Affirmation du rôle de l'EN3S

Compatibilité scénarios

- | | Faible | Forte |
|--|--------|------------|
| ▪ Scénario #1 simple amélioration LA/Cdc | ▲ | _____ |
| ▪ Scénario #2 réforme profonde de la LA/Cdc | _____ | ▲ |
| ▪ Scénario #3 fusion LA / Cdc | _____ | ▲ |
| ▪ Scénario #4 mise en place d'un vivier national | _____ | ▲ |
| ▪ Scénario #5 suppression LA/Cdc | _____ | Sans objet |

Inconvénients

- Trop grande rigidité des règles de droit commun au regard des contraintes de gestion des caisses nationales

Thématique transversale #C **ADD DES REGIMES SPECIAUX*** [1/3]

S'il est partagé la nécessité de normaliser ou simplement d'améliorer la gestion des ADD des Régimes spéciaux...

OPTION 1 / PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES ADD DES RS (DIRECTEURS, DCF, DA et SD) ET GESTION DE LEURS PARCOURS ET CARRIERES DANS LE CADRE COMMUN DU REGIME GENERAL

OPTION 1bis / PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES DA et SD DES RS ET GESTION DE LEURS PARCOURS ET CARRIERES DANS LE CADRE COMMUN DU REGIME GENERAL

OPTION 2/ MISE EN PLACE D'UN CADRE ET D'UN ACCOMPAGNEMENT RH DES ADD DES RS PILOTÉ PAR UNE INSTANCE SUIVANT SPÉCIFIQUEMENT CETTE POPULATION

* **ADD des régimes spéciaux ou plus largement de l'ensemble des Caisses de Sécurité sociale hors celles du RG et de la MSA ?**

OPTIONS 1 et 1bis / PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES ADD DES RS - DIRECTEURS, DCF, DA et SD *ou* DA et SD- ET GESTION DE LEURS PARCOURS ET CARRIERES DANS LE CADRE COMMUN DU REGIME GENERAL

Modalités de mise en œuvre

- **Processus de sélection et gestion de parcours et carrières alignés sur les pratiques en vigueur au RG**
- **Mise en place d'une grille et pesée des emplois et d'une grille de rémunération *identiques* avec celles du RG**
- **Accompagnement RH de droit commun** : bilan, accompagnement, formation, visibilité sur les projets professionnels...

Avantages

- **Permet la mobilité des ADD des RS dans les régimes RG et RA et vice-versa**
- **Développement du rôle de l'EN3S**

Compatibilité avec les scénarios

- Scénario #1 simple amélioration LA/Cdc
 - Scénario #2 réforme profonde de la LA/Cdc
 - Scénario #3 fusion LA / Cdc
 - Scénario #4 mise en place d'un vivier national
 - Scénario #5 suppression LA/Cdc
- Faible Forte
-
- | Scénario | Niveau de compatibilité |
|--|-------------------------|
| Scénario #1 simple amélioration LA/Cdc | Faible |
| Scénario #2 réforme profonde de la LA/Cdc | Faible |
| Scénario #3 fusion LA / Cdc | Moyenne |
| Scénario #4 mise en place d'un vivier national | Forte |
| Scénario #5 suppression LA/Cdc | Sans objet |
- Sans objet

Inconvénients

- **S'agissant des Directeurs et des DCF remise en cause partielle de la liberté de recrutement des RS ou de leur tutelle**

OPTION 2 / MISE EN PLACE D'UN CADRE ET D'UN ACCOMPAGNEMENT RH DES ADD DES RS PILOTÉ PAR UNE INSTANCE SUIVANT SPÉCIFIQUEMENT CETTE POPULATION

Modalités de mise en œuvre

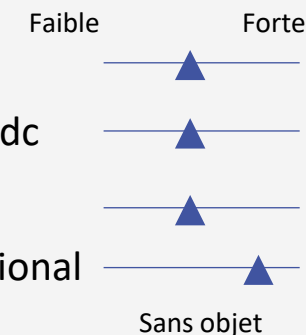
- **processus de sélection et gestion de parcours et carrières rapprochés des pratiques en vigueur au RG**
- **Mise en place d'une grille et pesée des emplois et d'une grille de rémunération en cohérence avec celles du RG**
- **Accompagnement RH de droit commun : bilan, accompagnement, formation, visibilité sur les projets professionnels...**
- **Pilotage par une instance – adossée à l'UCANSS ? - suivant spécifiquement cette population**

Avantages

- **Facilite des mobilités des ADD des RS vers le RG ou la MSA**

Compatibilité avec les scénarios

- Scénario #1 simple amélioration LA/Cdc
- Scénario #2 réforme profonde de la LA/Cdc
- Scénario #3 fusion LA / Cdc
- Scénario #4 mise en place d'un vivier national
- Scénario #5 suppression LA/Cdc



Inconvénients

- **Ne dynamise pas la mobilité des ADD du RG ou de la MSA vers les RS (à moins qu'ils ne soient recrutés dans les RS sous leur convention collective d'origine)**

Thématique transversale #D **LES ADD ET LES ARS** [1/3]

- Une attractivité des ARS pour les ADD de la Sécurité sociale aujourd'hui très fortement affaiblie alors qu'au moins pour les ADD des UGECAM les allers-retours devraient être nombreux
- Une désaffection des ADD vers les ARS qui vient d'une difficile appréhension de cet univers et pour les postes de DG des conditions très différentes de l'exercice de la fonction de direction
- Des systèmes de rémunérations différents qui ne facilitent pas les passages entre les deux univers
- Un manque de suivi des ADD en ARS qui ne donne pas d'assurance de retour au sein de la Sécurité sociale
- Un nombre significatif d'ADD créés en ARS sous convention collective UCANSS
- Pour les fonctionnaires en ARS, les règles de mobilité ou d'intégration de la Sécurité sociale perçues comme strictes

DEUX QUESTIONS ET DONC DEUX REPONSES A APPORTER :

1 / ARRET, REGULATION OU STATUT QUO EN MATIERE DE CREATION DES ADD EN ARS ?

2 / MISE EN PLACE OU NON D'UN DISPOSITIF DEDIEE DE GESTION DES ADD EN ARS
(porté par UCANSS ou CNAM ?) ?

Diagnostic et
questionnement
à partager avant
de détailler les
réponses pages
suivantes

Thématique transversale #D **LES ADD ET LES ARS** [2/3]

1 / ARRET, REGULATION OU STATUT QUO EN MATIERE DE CREATION DES ADD EN ARS ?

Modalités de mise en œuvre

-

Compatibilité scénarios

- | | Possible | Complexe |
|--|----------|----------|
| ▪ Scénario #1 simple amélioration LA/Cdc | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #2 réforme profonde de la LA/Cdc | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #3 fusion LA / Cdc | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #4 mise en place d'un vivier national | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #5 suppression LA/Cdc | _____ | _____ |

Avantages

-

Inconvénients

-

Thématique transversale #D **LES ADD ET LES ARS** [3/3]

2/ MISE EN PLACE OU NON D'UN DISPOSITIF DEDIEE DE GESTION DES ADD EN ARS

Modalités de mise en œuvre

- **Prise en charge par l'Ucanss ou la CNAM ? de la gestion des ADD en ARS ou souhaitant évoluer vers les ARS** : suivi des ADD en ARS, mise en place de parcours, bilan, ...

Compatibilité scénarios

- | | Possible | Complexe |
|--|----------|----------|
| ▪ Scénario #1 simple amélioration LA/Cdc | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #2 réforme profonde de la LA/Cdc | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #3 fusion LA / Cdc | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #4 mise en place d'un vivier national | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #5 suppression LA/Cdc | _____ | _____ |

Avantages

Inconvénients

Thématique transversale #E **Ouverture vers l'extérieur et réciprocité** [1/3]

Pour certains, un cadre permettant l'ouverture d'ADD en provenance des fonctions publiques existe déjà dans la LA, n'apparaît pas comme exigeant et porte un enjeu d'ouverture accrue assez relatif.

Pour d'autres, l'ouverture à des profils extérieurs doit être davantage facilitée, sous la condition d'une réelle réciprocité.

Les 2 options ci-dessous répondent à cette seconde position.

OPTION 1 / UNE GESTION DYNAMIQUE DE LA MOBILITÉ DES ADD DE LA SOCIALE SÉCURITÉ
DANS LE SECTEUR PUBLIC SOCIAL ET DES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC SOCIAL
DANS LA SÉCURITÉ SOCIALE

OPTION 2 / LA MISE EN PLACE D'UN DOUBLE DISPOSITIF DE QUOTAS
(SÉCURITÉ SOCIALE/SECTEUR PUBLIC SOCIAL)

Diagnostic et
questionnement
à partager avant
de détailler les
réponses pages
suivantes

OPTION 1 / UNE GESTION DYNAMIQUE DE LA MOBILITÉ DES ADD DE LA SOCIALE SÉCURITÉ DANS LE SECTEUR PUBLIC SOCIAL ET DES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC SOCIAL DANS LA SÉCURITÉ SOCIALE

Modalités de mise en œuvre

- L'activation d'une politique de mobilité reposerait sur :**
- **La construction de passerelles et l'identification de postes et leur fléchage, dans les deux sens** entre Sécurité sociale (RG et MSA) et « Secteur public social » : ARS, directions d'hôpitaux, Pôle emploi, Collectivités locales (conseils départementaux, CCAS...), directions d'administration centrale des politiques sociales, IGAS, 6^e chambre Cour des comptes...
 - Neutralisation des écarts de rémunération
 - **La mise en place d'un accompagnement et une gestion des candidatures externes** (sortantes ou entrantes dans la Sécurité sociale) au niveau de *l'Ucanss* ?
 - **Un pilotage de haut niveau** (instance présidée par un ministre ?)

Avantages

Compatibilité scénarios

	Possible	Complexe
▪ Scénario #1 simple amélioration LA/Cdc	_____	
▪ Scénario #2 réforme profonde de la LA/Cdc	_____	
▪ Scénario #3 fusion LA / Cdc	_____	
▪ Scénario #4 mise en place d'un vivier national	_____	
▪ Scénario #5 suppression LA/Cdc	_____	

Inconvénients

Thématique transversale #E **Ouverture vers l'extérieur et réciprocité** [3/3]

OPTION 2 / MISE EN PLACE D'UN DOUBLE DISPOSITIF DE QUOTAS (SÉCURITÉ SOCIALE/SECTEUR PUBLIC SOCIAL)

Modalités de mise en œuvre

Un quota de postes d'ADD serait ouvert au sein de la Sécurité sociale (RG et MSA) à des agents du « Secteur public social » de niveau équivalent

Un quota de postes équivalents ADD au sein du « Secteur public social » serait ouvert à des ADD de la Sécurité sociale (RG et MSA)

(... niveau et répartition du quota; mécanisme de pilotage; neutralisation des écarts de rémunération, accompagnement ...)

Compatibilité scénarios

- | | Possible | Complexe |
|--|----------|----------|
| ▪ Scénario #1 simple amélioration LA/Cdc | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #2 réforme profonde de la LA/Cdc | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #3 fusion LA / Cdc | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #4 mise en place d'un vivier national | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #5 suppression LA/Cdc | _____ | _____ |

Avantages

Inconvénients

Thématique transversale #F **LE CLASSEMENT DES ORGANISMES** [1/3]

Le classement des organismes du RG en A, B, C et D a comme intérêt de partager des repères homogènes entre Branches mais, en valorisant exclusivement la taille de l'organisme, ne traduit pas la difficulté réelle de l'exercice des fonctions de direction et représente un frein à la mobilité et aux évolutions professionnelles choisies et pertinentes.

- **La difficulté de gestion d'un organisme n'est pas nécessairement croissante avec sa taille**
- **Le système de classement tend à créer des strates de Directeurs, de DA et de SD « dédiés » aux gros organismes, notamment en raison des écarts salariaux avec les autres organismes**

Une difficulté toutefois à identifier des critères de classement trans-branches, voire trans-régimes pertinents

OPTION 1 / REFONTE DU SYSTÈME DE CLASSEMENT DES ORGANISMES

OPTION 2 / MISE EN PLACE DE RECONNAISSANCES SPÉCIFIQUES ATTACHÉES AU SEUL POSTE ET EN NOMBRE TRÈS LIMITÉ

Thématique transversale #F **LE CLASSEMENT DES ORGANISMES** [2/3]

OPTION 1 / REFONTE DU SYSTÈME DE CLASSEMENT DES ORGANISMES

Modalités de mise en œuvre

Pistes d'évolution :

- **Mise à plat des critères utilisés par les CN sur la base du protocole de 2005**
- **Définition de critères trans-régimes**
- **Réduction du nombre de catégories de Caisses** (fusion des catégories B et C ou C et D)
- **Sortie du classement des organismes du cadre conventionnel ?**

Avantages

- **Rendre plus attractifs certains organismes**
- **Favoriser la mobilité et des parcours choisis**

Compatibilité scénarios

- | | Possible | Complexe |
|--|----------|----------|
| ▪ Scénario #1 simple amélioration LA/Cdc | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #2 réforme profonde de la LA/Cdc | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #3 fusion LA / Cdc | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #4 mise en place d'un vivier national | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #5 suppression LA/Cdc | _____ | _____ |

Inconvénients

- **Difficulté à identifier des critères trans-branches, voire trans-régimes pertinents**

Thématique transversale #F **LE CLASSEMENT DES ORGANISMES** [3/3]

OPTION 2 / MISE EN PLACE DE RECONNAISSANCES SPÉCIFIQUES ATTACHÉES AU SEUL POSTE ET EN NOMBRE TRÈS LIMITÉ

Modalités de mise en œuvre

- **Pour certaines situations d'organismes** : les DOM et la Corse, ou lorsqu'un organisme « continental » est « sinistré »
- **Ouvrir des possibilités de suppléments personnels de rémunération exclusivement associés à la valorisation de la difficulté dans l'exercice d'une fonction** à un moment donné et à la durée du séjour demandée, et donc non transposables sur un autre poste

Avantages

- **Faciliter le recrutement de candidats**
 - en rendant plus attractifs certains organismes jugés « difficiles »
 - en valorisant ces expériences
- **Favoriser la mobilité et la fluidité des parcours choisis**

Compatibilité scénarios

- | | Possible | Complexe |
|--|----------|----------|
| ▪ Scénario #1 simple amélioration LA/Cdc | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #2 réforme profonde de la LA/Cdc | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #3 fusion LA / Cdc | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #4 mise en place d'un vivier national | _____ | _____ |
| ▪ Scénario #5 suppression LA/Cdc | _____ | _____ |

Inconvénients

Thématique transversale #G **Agrément MNC** [1/4]

Trop options possibles s'agissant du devenir du dispositif d'agrément géré par la Mission nationale de contrôle (MNC) service à compétence nationale placé auprès de la DSS :

OPTION 1 / EVOLUTION DE L'AGRÉMENT

OPTION 2 / SUPPRESSION DE L'AGRÉMENT

**OPTION 3 / AGREMENT AUTOMATIQUE ET
POSSIBILITE DE SON RETRAIT DANS DES SITUATIONS SPECIFIQUES**

Thématique transversale #G **Agrément MNC** [1/3]

OPTION 1 / EVOLUTION DE L'AGRÉMENT MNC

Modalités de mise en œuvre

- **Harmonisation des pratiques des antennes de la MNC** vis-à-vis du régime général et de la MSA
- **Amélioration de la transparence sur les critères d'évaluation conduisant à l'agrément** et articulation de ces critères avec ceux mises en œuvre par les caisses nationales et locales
- **Meilleure valorisation de l'agrément** en notifiant systématiquement celui-ci auprès de tous les ADD concernés

Avantages

- **Maintien d'un regard extérieur sur le recrutement**

Compatibilité scénarios

- | | Possible | Complexe |
|--|----------|----------|
| ▪ Scénario #1 simple amélioration LA/Cdc | ▲ | — |
| ▪ Scénario #2 réforme profonde de la LA/Cdc | ▲ | — |
| ▪ Scénario #3 fusion LA / Cdc | ▲ | — |
| ▪ Scénario #4 mise en place d'un vivier national | ▲ | — |
| ▪ Scénario #5 suppression LA/Cdc | — | ▲ |

Inconvénients

- **Interrogations sur la capacité de la MNC à évaluer aussi efficacement les premiers mois d'activité d'un ADD dans sa nouvelle fonction que peut le faire une caisse nationale ou une caisse locale**

Thématique transversale #G **Agrément MNC** [2/3]

OPTION 2 / SUPPRESSION DE L'AGRÉMENT MNC

Modalités de mise en œuvre

- **Texte de suppression**
- **Prise de relai par les caisses nationales ou locales**
- **Le dispositif conventionnel de période d'essai joue pleinement son rôle. Il est revu si nécessaire.**

Avantages

- **Renforce la responsabilité de l'autorité de nomination ou de l'employeur** (caisses nationales, caisses locales)
- **Simplification des démarches en supprimant ce qui peut paraître comme en redondance avec l'action du Comité des carrières et plus généralement l'autorité de nomination ou l'employeur**

Compatibilité scénarios

- | | Possible | Complexe |
|--|----------|----------|
| ▪ Scénario #1 simple amélioration LA/Cdc | _____ | ▲ |
| ▪ Scénario #2 réforme profonde de la LA/Cdc | ▲_____ | |
| ▪ Scénario #3 fusion LA / Cdc | ▲_____ | |
| ▪ Scénario #4 mise en place d'un vivier national | ▲_____ | |
| ▪ Scénario #5 suppression LA/Cdc | ▲_____ | |

Inconvénients

- **Absence de « filet de sécurité » ou « corde de rappel » géré en dehors des caisses nationales ou locales en cas d'inaction ou « d'impossibilité » d'agir de celles-ci**

OPTION 3 / AGREMENT AUTOMATIQUE ET POSSIBILITE DE SON RETRAIT DANS DES SITUATIONS PROBLEMATIQUES

Modalités de mise en œuvre

- **Absence d'évaluation dans la démarche d'agrément suivant le recrutement : agrément automatique**
- **Intervention de la MNC uniquement sur les situations problématiques pouvant conduire au retrait de l'agrément**

Avantages

- **Simplification des démarches en supprimant ce qui peut paraître comme redondant avec l'action du Comité des carrières et surtout de l'autorité de nomination ou de l'employeur**
- **Maintien d'un « filet de sécurité » ou « corde de rappel » géré en dehors des caisses nationales ou locales en cas d'inaction ou « d'impossibilité » d'agir de celles-ci**

Compatibilité scénarios

- | | Possible | Complexe |
|--|----------|----------|
| ▪ Scénario #1 simple amélioration LA/Cdc | _____ | ▲ |
| ▪ Scénario #2 réforme profonde de la LA/Cdc | ▲_____ | |
| ▪ Scénario #3 fusion LA / Cdc | ▲_____ | |
| ▪ Scénario #4 mise en place d'un vivier national | ▲_____ | |
| ▪ Scénario #5 suppression LA/Cdc | ▲_____ | |

Inconvénients

-

Processus de concertation sur le bilan de la
réforme Morel et sur les possibles réformes de
la LA et du Cdc

Scénarios d'évolution