



Questionnaire de l'UNSA ADOSS sur le projet de classification ADD. Les réponses des agents de direction.

Les ADD ont parlé. Nous remercions toutes celles et tous ceux qui nous ont accordé un peu de leur temps pour nous apporter leur avis. Vous avez été 128 à l'avoir fait. **MERCI**. Pour la plupart des questions il était demandé de préciser le degré de satisfaction sur chaque mesure, via une note de 1 (la note la plus basse) à 4 (la note la plus haute). Voici le détail de vos réponses.

Question n°1 : suppression de la catégorie D des caisses de sécurité sociale. **3,56**.

Question n°2 : nouvelle répartition des caisses dans les catégories A, B et C. **3,22**

Question n°3 : répartition des caisses de catégorie A, B ou C dans les réseaux. **3,11**

Question n°4 : cette question, ouverte, laissait la possibilité de laisser quelques commentaires sur les propositions de l'UCANSS sur la catégorisation des caisses.

En synthèse cette proposition est jugée intéressante, permettant de revaloriser les rémunérations des ADD concernés et de rendre les « petites » caisses plus attractives. C'est aussi un facteur de reconnaissance des particularités de ces caisses dont la taille réduite nécessite de la part des ADD une plus grande polyvalence et une responsabilité accrue. Mais vous avez été nombreux à vous exprimer sur le fait que cette répartition était perfectible pour mieux refléter la réalité de nos activités, soulignant à de nombreuses reprises que la catégorisation des caisses ne pouvait reposer uniquement sur des critères quantitatifs ou sur la taille de l'organisme, les « petits » organismes devant gérer une grande variété de tâches avec des ressources limitées. Celles et ceux qui ont laissé un commentaire ont insisté sur le fait que le projet prenait insuffisamment en compte les missions nationales ou les autres missions confiées à l'organisme. Vous avez été nombreux à critiquer la répartition proposée (un nombre de caisses insuffisant en catégorie A), l'absence d'harmonisation entre les réseaux dans la répartition des caisses entre les catégories A, B et C. Non sans avoir souligné pour certains, l'effet de tassement qu'entraînerait la suppression de la catégorie D.

Question n°5 : définition des emplois et des niveaux hiérarchiques. **2,95**

Question n°6 : critères de positionnement des ADD (hors directeurs et DCF) : **3,17**

Question n°7 : cette question, ouverte, portait sur la définition des emplois et le positionnement par niveau.

Vous souhaitez que les conditions posées pour le classement des ADD reflètent la réalité des responsabilités conférées, la charge de travail et la contribution réelle dans l'organisme. Vous avez regretté que le système reste trop corrélé à la taille de l'organisme. Vous regrettez également l'absence de référentiel clair dans l'attribution du niveau hiérarchique qui peut entraîner des incohérences.

Vous avez été nombreux à proposer des répartitions différentes des niveaux hiérarchiques pour une meilleure visibilité, et une meilleure distinction entre sous-directeur et directeur-adjoint. La non-reconnaissance des charges de travail des directeurs adjoints et des sous-directeurs dans les « petites » caisses a été vivement critiquée.



Question n°8 : relèvement des minima de 20 points environ. **2,94**

Question n°9 : relèvement des maxima de 100 points. **3,20**

Question n°10 : approuvez-vous le mécanisme de tuilage entre les catégories ?

Accord : 23%
Pas d'accord : 59%
Ne sais pas : 17%

Question n° 11 : approuvez le principe de fongibilité retenu pour la transposition ?

Accord : 21%
Pas d'accord : 62%
Ne sais pas : 17%

Question n°12 : cette question, ouverte, permettait à celles et ceux qui le souhaitent de laisser une opinion sur les nouvelles grilles de rémunération.

Les commentaires sont très majoritairement critiques sur les propositions faites. Si ces dernières peuvent contribuer à réduire les écarts de rémunération, la grande majorité des commentaires juge la fongibilité inacceptable, anormale et défavorable.

De nombreux commentaires portent sur la situation des directeurs, toutes catégories de caisses confondues, qui, compte tenu des responsabilités exercées devraient mieux rémunérés que les autres ADD. Plusieurs d'entre vous ont estimé que les grilles ne permettaient pas la prise en compte du coût de la vie dans certaines régions ou certaines zones économiques. Les écarts de rémunération grandissants avec d'autres services publics ont été soulignés.

Question n°13 : nouveau barème d'attribution des points de responsabilité complémentaire : **2,79**

Question n°14 : la responsabilité d'un service national déconcentré n'ouvre pas droit aux points de responsabilité complémentaire dans le projet de l'UCANSS.

Accord : 16%
Pas d'accord : 64%
Ne sais pas : 20%

Question n°15 : calcul de la part variable (1,5 mois pour les directeurs et 1 mois pour les autres ADD) sur la base du coefficient développé. **2,67**

Question n°16 : cette question, ouverte, permettait à celles et ceux qui le souhaitent de laisser une opinion sur les points de responsabilité complémentaire et sur la part variable.

Même si le calcul de la part variable sur le coefficient développé est globalement apprécié dans les commentaires, ces derniers restent très majoritairement négatifs. Notons que la note de 2,67 sur la part variable est la plus basse de ce questionnaire. Beaucoup auraient souhaité une base de calcul plus large (ex : au moins 1,5 mois pour tous les ADD, voire 2 mois pour les directeurs et 1,5 mois pour les autres ADD).

Vous avez souligné dans les commentaires que les points de responsabilité complémentaire concernent finalement peu de personnes, et concernent plutôt les grandes caisses, ce qui accroît l'écart de rémunération. Vous avez jugé le barème insuffisant au regard de l'investissement, et que ces points doivent concerner tous les ADD de plein droit.

Les commentaires ont aussi porté sur une meilleure reconnaissance de la direction d'une caisse interbranche et sur une augmentation de l'abondement employeur dans le cadre du PERCO.

Vous avez été nombreux à critiquer la structure actuelle de la rémunération, la jugeant insuffisante et trop discrétionnaire, ouvrant ainsi une inéquité de traitement selon les directeurs et les branches.



Question n°17 : mise en place d'une procédure de réexamen personnalisé. **2,85**

Question n°18 : accompagnement financier des mobilités (augmentation du salaire de 5%). **3,27**

Question n°19 : augmentation de la durée de versement de l'indemnité de double résidence. **3,49**

Question n°20 : versement de la prime mobilité en cas de détachement dans une structure publique hors sécurité sociale. **3,42**

Question n°21 : accompagnement au retour pour les mobilités des DROM vers la métropole. **3,33**

Question n°22 : cette question, ouverte, permettait à celles et ceux qui le souhaitent de laisser une opinion sur les propositions sur la mobilité et sur la procédure de réexamen personnalisé.

Si certains d'entre vous jugent que les mesures d'accompagnement à la mobilité vont dans le bon sens et pourraient être encore améliorées, les commentaires que vous avez laissés critiquent très majoritairement les mesures actuelles comme insuffisantes et peu incitatives. La mobilité est jugée comme étant mal accompagnée, notamment sur les coûts liés à l'immobilier.

Les mobilités devraient être mieux valorisées dans les carrières. Les mesures actuelles expliquent la faible attractivité de certains postes.

Question n°23 : enrichissement de l'EAEA d'un volet accompagnement. **3,09**

Question n°24 : enrichissement de l'EAEA d'un dispositif de maîtrise de la fonction. **2,98**

Question n°25 : dispositions liées à la QVCT des ADD (formations, boîte à outils). **3,13**

Question n°26 : mécanisme de médiation professionnelle. **3,31**

Question n°27 : cette question, ouverte, permettait à celles et ceux qui le souhaitent de laisser une opinion sur les propositions sur l'enrichissement des EAEA et le mécanisme de médiation.

Le cadrage posé est perçu comme une bonne chose. La médiation pourrait être une solution utile. La semaine des 4 jours pour les ADD, proposée dans certains commentaires, représenterait une véritable avancée.

Plus nombreux sont les commentaires jugeant les mesures insuffisantes : l'EAEA devrait être mieux cadré avec les directeurs évaluateurs ; le dispositif de médiation est jugé à double tranchant tant pour le directeur que pour les ADD. La QVCT des ADD passe avant toute chose par l'adéquation entre les charges et les moyens.

Les commentaires regrettent l'absence de mesures concrètes (ex : accompagnement de la mobilité du conjoint en interbranche – équilibre vie pro/perso).

