



Syndicat National  
Force Ouvrière  
des **Cadres** des  
**Organismes Sociaux**

# La lettre de La Michodière

Numéro spécial Agents de direction – 12 mars 2020

Lettre d'information éditée par le SNFOCOS sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S  
Alain Gautron, Directeur Gérant

## **L'AMÉLIORATION DE LA RÉMUNÉRATION EN CAS DE MOBILITÉ DES AGENTS DE DIRECTION : UNE NÉCESSITÉ !**

Aujourd'hui, dans nos textes conventionnels, plusieurs dispositifs, très positifs, accompagnent la mobilité des Agents de Direction (ADD).

Pour l'essentiel, ils interviennent dans quatre domaines :

- l'attribution de primes de mobilité en cas de changement d'organisme.
- l'aide matérielle par la prise en charge de frais, de double résidence ou de transport, d'installation dans une nouvelle commune.
- le soutien au conjoint dans sa recherche d'emploi, notamment pour les conjoints salarié(e)s de l'Institution.

Ces trois sujets, issus du protocole de Juillet 2005, ont été améliorés dans la convention de septembre 2018 que le SNFOCOS a négociée et signée (rappelons que seule la CFDT n'a pas signé cette convention).

Un quatrième dispositif, non encore rediscuté, mérite cependant toute notre attention.

Il s'agit du maintien de la rémunération lors d'une mobilité vers un poste affecté d'un coefficient de base égal ou inférieur, alors que lors d'une prise de fonction sur un poste au coefficient supérieur, il est garanti une augmentation d'au moins 5% de la rémunération globale, coefficient de base et part d'évolution salariale cumulés.

La logique voulait que, au moment de la négociation du protocole de 2005, on ne déconnecte pas trop, vers le haut, la rémunération, de la catégorie de la Caisse où l'on prend ses fonctions.

Par ailleurs, ce maintien minimal de rémunération était positif, car auparavant, aucun texte n'assurait à un ADD une rémunération au moins égale dans ce type de situation, ce qui, bien entendu, pouvait être, de plus, désincitatif à la mobilité des ADD vers des organismes de catégorie plus modeste.

Il faut bien reconnaître, de ce point de vue, qu'il faut aller plus loin dans l'accompagnement à la mobilité, et permettre à tous les ADD souhaitant changer d'organisme, et d'évoluer légitimement dans leur carrière, de bénéficier de conditions plus favorables de rémunération.

C'est pourquoi le SNFOCOS propose deux pistes, dans les négociations à venir, visant à améliorer le dispositif de rémunération en cas de mobilité :

**1 - La garantie d'une augmentation de rémunération de 5%, coefficient de base et part d'évolution salariale cumulés, en cas de prise de fonction sur un poste affecté d'un coefficient de base inférieur ou égal, comme d'un coefficient supérieur.**

Cette garantie peut prendre l'aspect d'une attribution de points pris sur la part d'évolution salariale.

Cette solution serait permise par la suppression de la limite de 25%, du coefficient de base, de la part d'évolution salariale, suppression que nous demandons.

Et ainsi elle ne remettrait pas en cause la relation, qui doit être maintenue, entre le coefficient de base et la catégorie de la Caisse, lien qui n'existerait plus si, par exemple, cette attribution se faisait au travers du maintien du coefficient de base, plus élevé, du poste précédent.

**2 - L'attribution potentielle de points d'évolution salariale, après la prise de fonction sur le nouveau poste.**

En effet on constate qu'un ADD, faisant pourtant un effort de mobilité, peut ne pas se voir attribuer ces points, le nouvel employeur, ou la Caisse nationale pour les Directeurs, considérant que l'ADD ne maîtrise pas encore sa nouvelle fonction.

Dès lors, si l'ADD en question a passé préalablement plusieurs années, dans son précédent poste dans sa précédente Caisse, sans points d'évolution salariale, il devra vivre de nouveau plusieurs années sans points pérennes supplémentaires, puisque la pratique veut que ces points soient attribués au minimum tous les trois ans.

C'est pourquoi, pour contrer cette anomalie et ne pas désinciter à la mobilité, nous souhaitons que l'on tienne compte du temps passé dans le précédent organisme pour calculer la période ouvrant la possibilité d'attribution des points... d'ailleurs si l'ADD était resté dans la même Caisse il se serait vu donner ces points.

Et cette nécessaire évolution des textes serait cohérente avec notre volonté de voir attribuer ces points régulièrement tous les trois ans à tous les ADD, contrepartie de la suppression de la limite des 25%, suppression bénéficiant légitimement aux ADD au plafond mais en nombre très restreint cependant ([voir la précédente Lettre de La Michodière spéciale ADD](#)).

**Pour le SNFOCOS, les textes ne sont jamais figés.**

Même si ces derniers ont amené des avantages certains, dans un contexte donné, le recul permis par le temps doit cependant nous inciter à procéder à des toilettes, car nous défendons les intérêts des ADD, toujours dans le sens de l'amélioration des dispositifs au bénéfice de tous les ADD.

---

## NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)