



BILAN COMITE DES CARRIERES 2014

Le 25 septembre 2015, les organisations syndicales nationales ont été reçues à l'UCANSS, en présence des représentants des caisses nationales, du RSI et de l'EN3S, dans le cadre d'une réunion animée par M PALLACH, inspecteur général des affaires sociales, Président du Comité des carrières (*depuis juillet 2014*), pour une présentation du dernier bilan de l'instance concourant à la nomination des directeurs et des agents comptables.

Après un rappel de la composition du comité des carrières et des différentes règles de nomination applicables selon les branches, Le Président PALLACH nous a livré une lecture détaillée des données chiffrées du rapport, en y dégagant de grandes orientations :

- Un réel souhait de mobilité constaté tant sur les postes de directeur que sur les postes d'agent comptable,
- Une mobilité géographique avérée mais une mobilité interbranches à parfaire,
- Une amélioration perceptible de la parité hommes/femmes,
- Un taux de renouvellement dans la branche recouvrement important, liée à la régionalisation,
- Une augmentation significative des candidatures de sous-directeur aux postes d'agent comptable.

Les porte-parole des caisses nationales et du RSI ont ensuite développé, chacun pour ce qui le concerne, les principales mesures mises en œuvre dans leurs réseaux pour accompagner les agents de direction dans leur parcours professionnel. Il ressort des présentations une vision positive, notamment pour l'avenir, de la gestion optimisée des viviers existants.

Un temps de parole étant laissé aux organisations syndicales, **le SNPDOSS CFE CGC a tenu à souligner** que malgré les constats du rapport du comité des carrières qui se veulent optimistes, les mesures préconisées par la réforme MOREL n'ont pas totalement atteint leurs objectifs à ce jour.

- **la fluidité des parcours**, principe véhiculé par la mesure de simplification des listes d'aptitude, **doit progresser**.
 - Alors que les directeurs ne représentent que 25.4% du total des candidatures, plus de la moitié des postes leur sont attribués.
 - Le taux de réussite des autres agents de direction sur des fonctions de plein exercice ne s'élève qu'à 10.8% pour les sous directeurs, 14% pour les directeurs adjoints et 2% pour les agents comptables.
 - sur 23 agents comptables candidats à un poste de directeur, 1 seul a été proposé à la nomination par les caisses nationales.
 - Des constats similaires peuvent être faits pour les nominations sur les postes d'agents comptables, nuancés toutefois par l'importance des candidatures provenant d'agent exerçant déjà cette fonction (39.4% des candidats).
- **la mobilité interbranches**, principe fondateur de la réforme, **doit devenir une réalité** particulièrement dans les réseaux proposant le plus de postes compte tenu de leur nombre d'organismes.

- Sur 48.3% de postes vacants de directeurs dans la branche maladie, 95.2% ont été attribués à des candidats issus de cette branche.
- Même constat dans la branche famille où sur 32.7% de postes vacants, 82.4% ont été attribués à des candidats issus de la branche.
- Concernant les postes vacants d'agents comptables, on relève que sur 8 postes ouverts dans chacune des branches maladie, famille et recouvrement, 8, 6, et 7 postes ont été respectivement attribués à des candidats exerçant déjà au sein de la branche concernée.
- **la parité homme /femme est à parfaire dans toutes les branches :**
 - Concernant les postes de directeurs, si on relève que le taux respectif des hommes et des femmes inscrits sur les listes d'aptitude se portant candidat est quasi identique (26.6% de femmes, 27.7% d'hommes), que le nombre de candidatures déposées par genre reste également très proche (41.1% pour les femmes, 58.8% pour les hommes), on constate parallèlement que les caisses nationales ne proposent qu'une femme sur trois à la nomination, ramenant de ce fait le taux de réussite d'une candidature féminine à 14.3%.
 - Concernant les postes d'agent comptable, une réserve est portée sur le pourcentage de candidates proposées par les caisses nationales et effectivement nommées par les organismes (78.6%) alors que 100% des candidats proposés sont retenus.

Pour les prochaines présentations, le SNPDOSS CFE-CGC :

- indique qu'il serait intéressant de comparer le taux de cadres dirigeants nommés avec la proportion actuelle de femmes agents de direction.
- souhaite qu'un focus particulier soit réalisé sur les postes de direction proposés et attribués dans les ARS. Dans ces organismes de sécurité sociale, seul un poste de directeur général est encore issu de la sécurité sociale et il semble important d'analyser où nous conduiront les 47 recommandations du rapport de Dominique LIBAULT sur le sujet.

Les organisations syndicales ont également insisté sur les problématiques liées à **la mobilité**, levier à ne pas négliger dans la gestion des parcours professionnels des agents de direction et émis des réserves quant à la **probabilité des départs massifs** à la retraite sur 5 ans avancée dans le rapport au regard des mesures intervenues et à intervenir sur ce sujet.

A la question posée par une organisation syndicale concernant les modalités de nomination dans les **postes « missions stratégiques »** attribués aux caisses nationales, D MALRIC levant les ambiguïtés existantes, rappelle que les caisses nationales n'ont aucune obligation de recruter via les listes d'aptitude et ajoute qu'il y a une totale déconnexion entre les postes susvisés et la L1 notamment. Occuper un poste « mission stratégique » ne permet pas de se prévaloir d'une inscription en L1.

Il précise que les postes « missions stratégiques » sont actuellement en cours de listage au niveau du COMEX.

Edith ALBAN

Présidente du SNPDOSS CFE-CGC

Le rapport en quelques chiffres

1. Les postes de directeurs :

- Un vivier de candidats potentiels de 680 personnes toutes classes confondues
- 48.4% des directeurs en poste atteindront 62 ans dans les 5 ans
- 58 postes vacants (dont 1 au RSI), concentrés sur les branches maladie (28) et famille (19)
- 7 postes ouverts en catégorie A, 22 en B, 11 en C et 13 en D, (régime général uniquement)
- 71 vacances de postes ; 196 candidats ; 338 candidatures

Caractéristiques des candidatures

- 44.4% de directeurs adjoints, 25.4% de directeurs, 14.8% d'agents comptables, 10.9% de sous directeurs
- Une majorité de candidats issus des branches maladie (36.7%) et famille (27.6%).
- Une mobilité géographique avérée, quelle que soit la branche d'appartenance mais une mobilité interbranche hétérogène (93.5% pour la retraite, 86.3% pour le recouvrement, 31.5% pour la famille, 23.3% pour la maladie)
- 116 candidats ; 80 candidates pour un vivier potentiel respectif de 412 et 277 personnes.

Des avis rendus par le comité des carrières majoritairement en adéquation : 67.5%.

- Sur 58 postes ouverts, ont été proposé 31 directeurs, 22 directeurs adjoints, 4 sous directeurs et 1 agent comptable ; 56 ont été nommés.
- 64.29% des candidats proposés par les caisses nationales sont des hommes.
- Les branches maladie (21 sur 22 postes ouverts) et famille (17 sur 18 postes ouverts) privilégient les candidatures internes

2. Les postes d'agents comptables :

- Un vivier de candidats potentiels de 792 personnes toutes classes confondues
- 30% des agents comptables en poste atteindront 62 ans dans les 5 ans
- 36 postes vacants (dont 1 au RSI), concentrés sur les branches maladie (13) et famille (13)
- 6 postes ouverts en catégorie A, 13 en B, 7 en C et 9 en D, (régime général uniquement)
- 47 vacances de postes ; 94 candidats ; 140 candidatures

Caractéristiques des candidatures

- 37.1% d'agents comptables, 22.1% de sous directeurs, 7.1% de directeurs adjoints, 2.1% de directeurs
- Une majorité de candidats issus des branches maladie (34%) et famille (27.7%).
- Une mobilité géographique relative, plus fortement marquée dans la branche famille (73.1) et une mobilité interbranche hétérogène suivant les réseaux (100% pour la retraite, 66.7% pour le recouvrement, 42.4% pour la famille, 26% pour la maladie)
- 60 candidats ; 34 candidates ; 64.2% des candidatures sont masculines.

Des avis rendus par le comité des carrières majoritairement en adéquation : 69.3%.

- Sur 33 postes ouverts, ont été proposé 16 agents comptables, 11 agents non ADD, 4 sous directeurs, 2 directeurs adjoints, 0 directeurs ; 30 ont été nommés
- Autant de femmes que d'hommes ont été proposées à la nomination mais seules 78.6% ont été effectivement nommées contre 100% des hommes
- Les branches maladie (8 sur 8 postes ouverts), famille (6 sur 8 postes ouverts) et recouvrement (7 sur 8 postes ouverts) privilégient les candidatures internes