

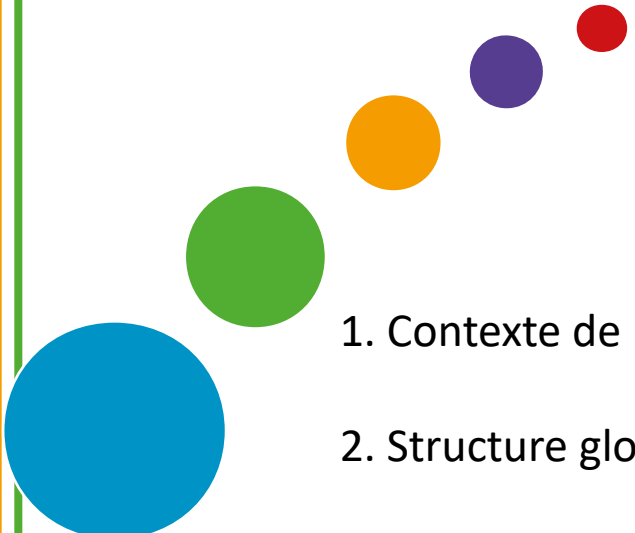
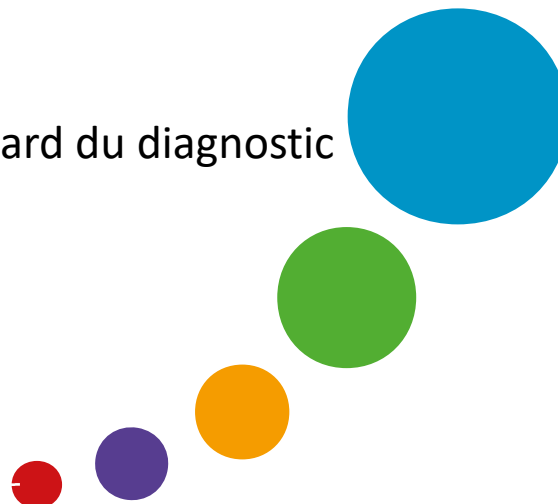
## Classification/Rémunération des Agents de direction

# Diagnostic de la classification et du système de rémunération

- RPN du 23 avril 2019



# Sommaire

- 
1. Contexte de la négociation
  2. Structure globale de la classification et de la rémunération
  3. Zoom sur des thématiques spécifiques
    - Attractivité
    - Perspectives de carrière
    - Egalité hommes-femmes
  4. Les objectifs de négociation identifiés au regard du diagnostic
- 

# 1. Contexte de la négociation

## ➤ Le contexte de négociation de la classification et de la rémunération des agents de direction

- Une négociation qui s'inscrit dans le **prolongement de la conclusion de la convention collective du 18 septembre 2018** et agréée le 19 décembre 2018 par l'Etat et qui a notamment déjà traité de l'accompagnement à la mobilité,
- Une négociation dont le périmètre porte sur le **protocole de classification et de rémunération du 22 juillet 2005 (hors dispositions sur la mobilité),**
- **Une négociation** qui s'inscrit dans un **cycle de négociation des trois classifications,**
- Une **négociation du dispositif régissant la classification et la rémunération** des personnels d'agent de direction qui doit **répondre au contexte d'évolution** des réseaux, des métiers et **aux enjeux RH** de fluidité des parcours et d'attractivité

## ➤ Les objectifs de rénovation de la classification et de la rémunération des personnels de direction doivent être déterminés au regard du diagnostic du système actuel afin d'utiliser les leviers pertinents.

## 2. Structure globale de la classification et de la rémunération

### Le classement des emplois

- Les fonctions de direction exercées par les agents de direction sont classées selon les 4 catégories suivantes

## 2. Structure globale de la classification et de la rémunération

### Le classement des organismes prévu par le PA de 2005

5

| Organisme                  | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie D |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Cpam                       | 6           | 30          | 36          | 56          |
| Ugecam                     | -           | 10          | 3           | -           |
| Urcam                      | 4           | 18          | -           | -           |
| Caf                        | 6           | 27          | 32          | 58          |
| Urssaf                     | 3           | 22          | 29          | 48          |
| Carsat / Cram              | 4           | 13          | -           | -           |
| Cgss                       | -           | 3           | 1           | -           |
| Ucanss                     | 1           | -           | -           | -           |
| Caisses Nationales<br>EN3S | 5           | -           | -           | -           |

## 2. Structure globale de la classification et de la rémunération

### Evolution de la ventilation des organismes : 2005/2018

Plusieurs évolutions depuis 2005 :

- Fusions des Cnam, des Caf et des Urssaf
- Suppression des Urcam

|              | 31/12/2005 |     |     |     |       | 31/01/2018 |    |    |    |       |
|--------------|------------|-----|-----|-----|-------|------------|----|----|----|-------|
|              | A          | B   | C   | D   | Total | A          | B  | C  | D  | Total |
| Maladie      | 12         | 61  | 40  | 56  | 169   | 8          | 43 | 42 | 29 | 122   |
| Famille      | 7          | 27  | 32  | 58  | 124   | 7          | 29 | 30 | 36 | 102   |
| Recouvrement | 4          | 22  | 29  | 48  | 103   | 4          | 12 | 4  | 3  | 23    |
| Retraite     | 4          | 13  |     |     | 17    | 4          | 12 |    |    | 16    |
| Total        | 27         | 123 | 101 | 162 | 413   | 23         | 96 | 76 | 68 | 263   |

- Création d'organismes depuis 2005 : la CCSS de Lozère, la CSS de Mayotte, l'Institut 4.10, l'UC-IRSA, l'UC-CMP

→ **Orientation proposée : mettre à jour le classement**

## 2. Structure globale de la classification et de la rémunération

# L'échelle de classification (1/2) Synthèse de la grille des coefficients de rémunération

Grille actuelle de rémunération

| Niveau           | Coefficient de fonction (Min) | Coefficient de fonction (Min) |
|------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Niveau 1D        | 560                           | 570                           |
| Niveau 2D        | 578                           | 588                           |
| Niveaux 3D-1C    | 629                           | 640                           |
| Niveau 2C        | 646                           | 657                           |
| Niveaux 3C-1B-1A | 699                           | 711                           |
| Niveau 4D        | 723                           | 735                           |
| Niveau 2B        | 735                           | 748                           |
| Niveaux 4C-3B-2A | 808                           | 822                           |
| Niveaux 4B-3A    | 943                           | 959                           |
| Niveau 4 A       | 1079                          | 1097                          |

(\*) Y compris intégration des primes issues des Protocoles d'accord 2013 et 2015

## 2. Structure globale de la classification et de la rémunération

### L'échelle de classification (2/2)

8

Dans le cadre de la négociation relative aux employés et cadres :

- Proposition pour les niveaux H (dernier niveau de cadres) : 590 points
- Rappel de niveau A de la classification des praticiens conseils : 592 points en incluant les primes de 2013 et 2015 (1,65 de coefficient de fonction)



## 2. Structure globale de la classification et de la rémunération

### Rappel des différents éléments de rémunération (1/2)

La rémunération directe des agents de direction est composée (article 2.1 du PA du 22 juillet 2005) :

- d'une rémunération correspondant à la fonction exercée, matérialisée par un coefficient dit de fonction à laquelle s'ajoutent éventuellement des points de cadres dirigeants ainsi que des points de responsabilité supplémentaires ;
- d'une plage d'évolution salariale non automatique et pérenne délimitée par le coefficient de fonction et un coefficient maximum ;
- d'une prime variable destinée à reconnaître la performance individuelle et collective.

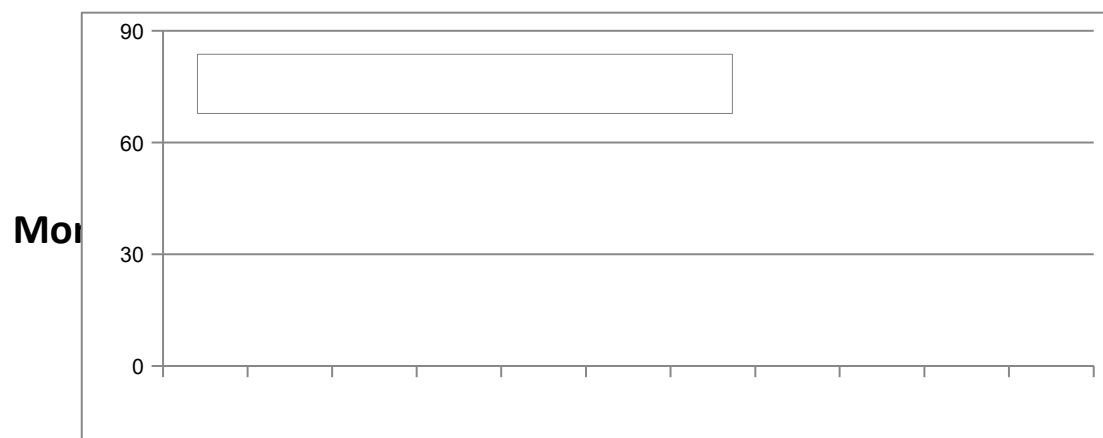
Elle peut atteindre l'équivalent d'un mois et demi de la rémunération de base s'agissant du directeur et d'un mois s'agissant des autres agents de direction.

## 2. Application des dispositions relatives aux points de maîtrise de la fonction

### Bénéficiaires des points d'évolution salariale au titre de la maîtrise de la fonction

|      | Nb d'ADD dans le périmètre | Nb de bénéficiaires | Taux de bénéficiaires | Directeurs | Agents comptables | Directeurs adjoints | Sous-directeurs |
|------|----------------------------|---------------------|-----------------------|------------|-------------------|---------------------|-----------------|
| 2017 | 1187                       | 299                 | 25.2 %                | 17.6 %     | 21.7 %            | 28.2 %              | 28.3 %          |
| 2016 | 1208                       | 324                 | 26.8 %                | 18.1 %     | 30.5 %            | 28.4 %              |                 |
| 2015 | 1201                       | 351                 | 29.2 %                | 16.3 %     | 30.5 %            | 32.5 %              |                 |

10



## 2. Zoom sur des thématiques spécifiques

### L'application des dispositions relatives aux parts variables

#### Bénéficiaires de la part variable

En 2017, 96,7 % des ADD ont bénéficié d'un versement de la part variable ;

En 2016, 96,5 % des ADD ont bénéficié d'un versement de la part variable ;

En 2015, 96,3% des ADD ont bénéficié d'un versement de la part variable ;

11

| Organismes du périmètre |              | 2017       |                   |                     |                 |        | 2016   | 2015   |
|-------------------------|--------------|------------|-------------------|---------------------|-----------------|--------|--------|--------|
|                         |              | Directeurs | Agents comptables | Directeurs adjoints | Sous-directeurs | Total  | Total  | Total  |
| Moyenne                 | Maladie      | 77.0 %     | 85.0 %            | 82.6 %              | 83.3 %          | 82.2 % | 83.6 % | 79.7 % |
|                         | Famille      | 79.8 %     | 83.7 %            | 82.0 %              | 82.9 %          | 82.2 % | 83.5 % | 81.3 % |
|                         | Recouvrement | 93.5 %     | 90.6 %            | 89.1 %              | 90.7 %          | 90.5 % | 86.8 % | 84.9 % |
|                         | Retraite     | 83.4 %     | 87.0 %            | 88.4 %              | 85.0 %          | 86.1 % | 88.2 % | 85.8 % |
|                         | Total        | 79.9 %     | 85.0 %            | 84.2 %              | 85.1 %          | 83.9 % |        |        |
| 1er quartile            |              | 73.0 %     | 81.3 %            | 79.2 %              | 79.0 %          | 78.0 % |        |        |
| Médiane                 |              | 82.0 %     | 87.8 %            | 86.9 %              | 87.5 %          | 86.0 % |        |        |
| 3ème quartile           |              | 88.0 %     | 93.2 %            | 94.5 %              | 95.0 %          | 93.0 % |        |        |

## 2. Structure globale de la classification et de la rémunération

### Rappel des différents éléments de rémunération (2/2)

La rémunération des personnels de direction peut également faire intervenir des points « additionnels », en cas de cumul de fonctions dans des entités juridiques distinctes ou d'exercice de responsabilités supplémentaires spécifiques.

- Cumuls de fonctions dans des entités juridiques distinctes :
  - Le surcroît de responsabilités de personnels de direction exerçant leurs fonctions simultanément dans des entités juridiques distinctes donne lieu à l'attribution de points supplémentaires, dans la limite de 80 points;
  - Le surcroît de responsabilités de personnels de direction exerçant, outre leurs fonctions, une fonction effective de direction dans un centre régional de formation professionnelle, dans un centre informatique, dans une fédération à vocation gestionnaire, donne lieu à l'attribution de 40 points supplémentaires.
- Exercice de responsabilités supplémentaires spécifiques :
  - Les personnels de direction ayant accepté d'assurer des responsabilités spécifiques à l'initiative de la caisse nationale, se voient attribuer entre 30 et 80 points supplémentaires ;
  - Les personnels de direction exerçant des responsabilités spécifiques supplémentaires de direction dans une activité à caractère sanitaire et sociale, se voient attribuer entre 30 et 80 points supplémentaires ;
  - Les directeurs de CARSAT exerçant, outre la direction effective d'un centre régional de formation professionnelle, la responsabilité d'un centre informatique national de la branche retraite se voient attribuer des points supplémentaires dans la limite de 120 points.

## 2. Focus sur l'attribution de points de responsabilité supplémentaires

### Bénéficiaires par catégorie d'emploi et d'organisme

|                     | Catégorie de l'organisme | Bénéficiaires | Eff. Tot | %      |
|---------------------|--------------------------|---------------|----------|--------|
| Directeurs          | A                        | 13            | 20       | 65.0 % |
|                     | B                        | 54            | 95       | 56.8 % |
|                     | C                        | 42            | 68       | 61.8 % |
|                     | D                        | 38            | 64       | 59.4 % |
|                     | CI                       | 2             | 8        | 25.0 % |
|                     | s/tot                    | 149           | 255      | 58.4 % |
| Agents-comptables   | A                        | 15            | 19       | 78.9 % |
|                     | B                        | 57            | 98       | 58.2 % |
|                     | C                        | 45            | 70       | 64.3 % |
|                     | D                        | 39            | 62       | 62.9 % |
|                     | CI                       |               |          |        |
|                     | s/tot                    | 156           | 249      | 62.7 % |
| Directeurs adjoints | A                        | 10            | 53       | 18.9 % |
|                     | B                        | 19            | 144      | 13.2 % |
|                     | C                        | 6             | 73       | 8.2 %  |
|                     | D                        | 6             | 62       | 9.7 %  |
|                     | CI                       |               | 8        |        |
|                     | s/tot                    | 41            | 340      | 12.1 % |
| Sous-directeurs     | A                        | 8             | 162      | 4.9 %  |
|                     | B                        | 17            | 275      | 6.2 %  |
|                     | C                        | 8             | 112      | 7.1 %  |
|                     | D                        | 1             | 21       | 4.8 %  |
|                     | CI                       | 1             | 25       | 4.0 %  |
|                     | s/tot                    | 35            | 595      | 5.9 %  |
|                     | Total                    | 381           | 1439     | 26.5 % |

# 3. Zoom sur des thématiques spécifiques

## Attractivité

### Données du comité des carrières 2015, 2016, 2017

14

|            | Nombre de postes examinés | Nombre de postes avec itération | CAT A | CAT B | CAT C | CAT D | NON CATEGORISE |
|------------|---------------------------|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|----------------|
| Directeurs |                           |                                 |       |       |       |       |                |
| 2015-2017  | 106                       | 13                              | 1     | 4     | 1     | 4     | 3              |

|           | Nombre de postes examinés | Nombre de postes avec itération | CAT A | CAT B | CAT C | CAT D | NON CATEGORISE |
|-----------|---------------------------|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|----------------|
| AC        |                           |                                 |       |       |       |       |                |
| 2015-2017 | 119                       | 34                              | 0     | 15    | 9     | 10    | 0              |

### 3. Zoom sur des thématiques spécifiques

#### Perspectives de carrière

- 14% des ADD au plafond ou proches du plafond

|                     | Hommes | Femmes | Total |
|---------------------|--------|--------|-------|
| Directeurs          | 19     | 8      | 27    |
| Agents comptables   | 12     | 4      | 16    |
| Directeurs adjoints | 10     | 9      | 19    |
| Sous-directeurs     | 11     | 11     | 22    |
| Total               | 52     | 32     | 84    |

15

- ADD au plafond de leur plage d'évolution

|                 | Hommes | Femmes | Total |
|-----------------|--------|--------|-------|
| moins de 45 ans | 4      | 3      | 7     |
| 45 à 49 ans     | 5      | 9      | 14    |
| 50 à 54 ans     | 5      | 1      | 6     |
| 55 à 59 ans     | 16     | 11     | 27    |
| 60 ans et plus  | 22     | 8      | 30    |
| Total           | 52     | 32     | 84    |

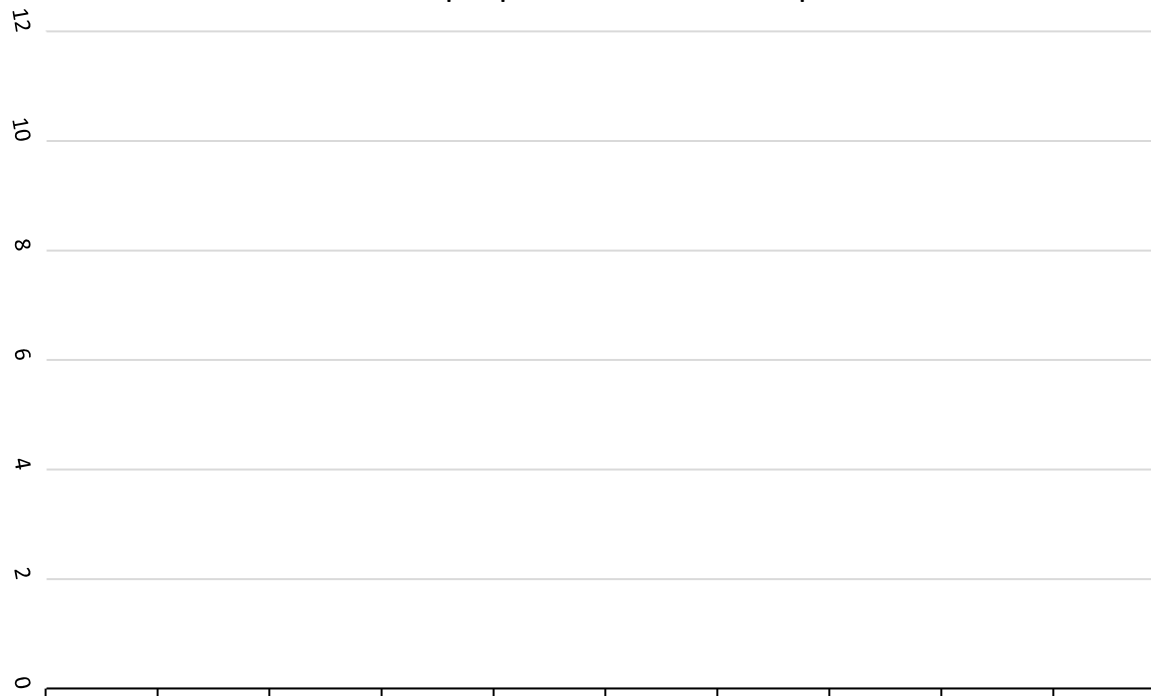
→ Orientation proposée : supprimer les plafonds

# Zoom sur des thématiques spécifiques

## Egalité Hommes - Femmes

16

Evolution de la proportion de femmes par fonction





# Les objectifs de négociation identifiés au regard du diagnostic

## La rénovation du dispositif de classification et de rémunération poursuit plusieurs objectifs

- Tenir compte de l'évolution des réseaux en mettant à jour le classement des organismes
- Positionner les coefficients de fonction de niveau D à un niveau cohérent par rapport aux autres classifications
- Supprimer les plafonds
- Renforcer l'attractivité de certains postes et tenir compte de difficultés particulières