

Monsieur REY

Saintes, le 19 février 2021

Objet : Observations sur 5 scénarii

Monsieur,

Dans le prolongement de la large concertation auprès des différents acteurs concernés et notamment le Snadmsa, et avec Isabelle Guégaden-Moreau et Etienne Le Maur, nous souhaitons vous faire part d'un premier retour sur les scénarios d'évolution envisagés.

En préalable, nous tenions une nouvelle fois à vous remercier pour la qualité et la transparence de nos échanges dans un esprit d'innovation et d'agilité.

Nos avis se retrouvent dans la synthèse, ainsi que ceux des autres acteurs, avec toutefois une difficulté de mesurer leur pondération ou de quels acteurs ils relèvent.

Concernant les 5 scénarii envisagés, le Snadmsa ne se retrouve pas dans le scénario 1 de statu quo ni à l'inverse dans le dernier, portant suppression de tous les dispositifs.

Il se retrouve en revanche dans les principes du scénario 4 avec la mise en place d'un vivier national inter régime avec une liste d'aptitude résultante, dont les critères restent à préciser. En effet, l'intention d'amplifier le principe du vivier engagé par la réforme Morel nous paraît essentiel.

Elle permet de répondre à beaucoup d'enjeux de partage des potentiels et de permettre à chaque réseau de maintenir ses processus de nomination adaptés à ses besoins et spécificités. Il permet aussi d'ouvrir le métier à des profils nouveaux.

En synthèse, ce scénario permet de simplifier le tout par la suppression du Comité des Carrières, de concentrer l'évaluation à la fonction lors de l'intégration dans la fonction, couplée aux dispositifs existants dans chaque réseau, comme pour la MSA l'évaluation préalable à la prise de poste Directeur par le cabinet Senanque.

... / ...

De plus, ce scénario conforte le rôle d'un État stratège.

Concernant le scénario 2, le Snadmsa n'est pas opposé à une liste d'aptitude unique d'autant que nous avons actuellement des critères et dispositifs identiques.

Par contre, le Snadmsa est défavorable à un Comité des Carrières intégrant la MSA car :

- il alourdira le processus par une étape sans plus-value. En effet, l'adéquation au poste de Directeur ou DCF se fait par une évaluation nationale déjà évoquée supra ;
- il allongera les délais de nomination augmentant la période délicate de l'intérim.

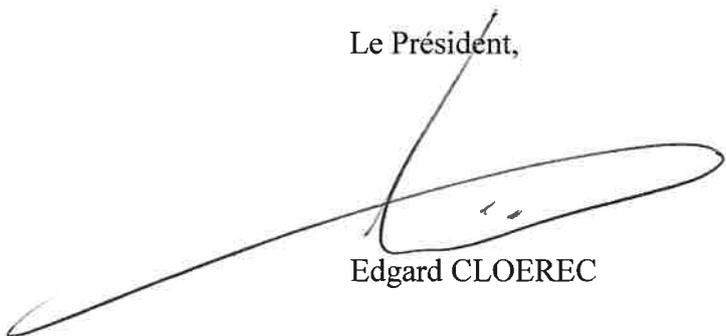
Concernant le scénario 3, le Snadmsa est aussi défavorable dans la ligne des arguments au scénario 2 avec le questionnement sur le fonctionnement d'une telle instance, car l'inscription sur une liste d'aptitude est à dissocier de celle à l'aptitude à certains postes de Directeur ou DCF (contexte social, par exemple).

Enfin, concernant le chapitre GPEC et mobilité, nous réitérons l'attente d'une réciprocité dans le sens MSA vers Régime général et trouvons inadapté l'enjeu de durée limitée dans un poste, dans la mesure où la réalité d'un contexte local ou la faible attractivité potentielle d'un poste peut mettre en difficulté la caisse concernée.

La question de l'encouragement de la mobilité des Directeurs en poste doit trouver plutôt réponse dans des dispositions des conventions collectives ou, s'il s'agit d'éviter une carrière sur place trop longue, dans les dispositifs d'évaluation des résultats des Directeurs et l'outillage susceptible d'être utilisé pour en gérer les conséquences.

Bien cordialement,

Le Président,



Edgard CLOEREC