



« Classification » RPN du 17 septembre 2019 !

Fini le chantage de l'UCANSS pour négocier à toute vitesse !!!

Grâce à la mobilisation du personnel de la Sécurité Sociale, l'UCANSS répond favorablement à deux demandes des organisations syndicales :

- ◇ Desserrer le calendrier pour permettre de continuer la négociation sur 2020,
- ◇ Reporter la part de l'année 2019 de l'enveloppe dédiée à la mise en place de la classification sur les années suivantes (part 2019 : 0,2 sur 1,1 au total).

« Pas de déplafonnement ni d'augmentation des points d'expérience. »

C'est lamentable !

La mobilisation des salariés a permis de conserver cette dernière mesure automatique. Mais il faudra mobiliser davantage pour obtenir le déplafonnement et l'augmentation des points d'expérience.

Les points d'expérience sont la seule garantie pour tous les salariés d'avoir une évolution de leur rémunération chaque année.

« La règle des 105% est maintenue pour un changement de niveau. »

C'est insuffisant !

La CGT considère qu'il faut étendre cette règle également en cas de changement d'emploi. En effet, comme il ne sera plus possible d'évoluer au niveau supérieur au sein d'un même emploi, la règle des 105% sera de moins en moins appliquée. De plus, le tassement des niveaux, engendré par la nouvelle grille employeur, positionnera beaucoup d'emplois sur un unique niveau, inférieur à celui d'aujourd'hui. Ainsi l'évolution au niveau supérieur qui est possible aujourd'hui en changeant d'emploi sera compromise demain.

« Ligne actuelle sur votre bulletin de salaire « PA 2013-2015 » : La majoration de 1,65% du coefficient de base (protocoles sur la rémunération de 2013 et 2015) sera convertie en points et intégrée dans le coefficient de base de la nouvelle classification. »

C'est l'arnaque !

Grille actuelle	N1	N2	N3	N4	N5A	N5B	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12
	190	198	215	240	260	285	315	360	400	430	605	690	725
1,65% transformé en points	194	202	219	244	265	290	321	366	407	438	615	702	737
Grille employeur	212		220	229	249		285	315	365		440	590	
	A		B	C	D		E	F	G		H	I	

N° 34/2019
SECURITE
SOCIALE
..01/10/2019

" Jamais nous ne tolérerons que soit rogné un seul des avantages de la Sécurité sociale. Nous défendrons à en mourir et avec la dernière énergie cette loi humaine et de progrès."

Ambroise Croizat



L'employeur met en avant la revalorisation des coefficients minimum dans sa proposition de grille, qu'il convient toutefois de nuancer dans la mesure où, en même temps, il y intègre maintenant les mesures issues des protocoles sur la rémunération de 2013 et 2015 (actuellement 1,65% du coefficient de base).

Si dans un premier temps la conversion en points va coûter 8 millions d'euros à l'employeur du fait de la règle de l'arrondi des 1,65% au nombre de points supérieur, rapidement l'opération s'avèrera rentable dans la mesure où,

- ◇ Les nouveaux embauchés n'en bénéficieront pas
- ◇ Pour les agents en place, ces points pourraient disparaître à l'occasion d'une promotion.

De plus, en regardant, dans le tableau ci-dessus, la ligne (colorée en jaune/orangée) avec le coefficient intégrant le 1,65% transformé en points :

- ◇ Pour **les agents aux niveaux 1 et 2** faisant l'objet actuellement de l'attribution d'une indemnité différentielle afin de garantir une rémunération égale au SMIC : la proposition de l'employeur visant à faire évoluer ces niveaux, actuellement à 190 et 198 points vers le niveau A à 212 points, ne consiste simplement qu'à un ajustement pour les mettre légèrement au-dessus du SMIC, sans points supplémentaires au titre des protocoles précédents.
- ◇ Pour **les employés et cadres aujourd'hui positionnés à partir du niveau 5A** : ils constateront la diminution de leur coefficient de base et donc un déclassement de leur emploi. Exemple, les niveaux 5B et 6 actuels (respectivement coefficients 285 et 315) qui seront transposés dans la nouvelle classification aux niveaux E et F, resteront à 285 et 315 au lieu de 290 (+ 5 points) et 321 (+ 6 points) en application des protocoles 2013 et 2015. L'employeur fera l'économie de ces points supplémentaires sur le dos des nouveaux embauchés.

Premiers dommages collatéraux de la nouvelle classification : disparition des protocoles d'accord de 2013 et de 2015

« Extension de la prime de résultats aux cadres de niveau G. »

Être plus performant mais pour quelques miettes !

Il est encore difficile d'appréhender toute l'étendue de cette mesure tant que nous ne savons pas si tous les emplois aujourd'hui N7 seront positionnés au niveau G. Ce qui est sûr, c'est que l'employeur ne parle pas de revalorisation de l'enveloppe dédiée à la prime de résultats. Les cadres à partir du niveau G risquent d'être plus nombreux à se partager le même gâteau ! Par contre, tous devront tenir des objectifs de performance.

« Création de primes particulières. »

Comment vous faire rêver !

A ce jour, cette mesure est une possibilité évoquée par l'employeur sans davantage de précision.

La CGT rappelle qu'elle priorise les mesures pérennes.

« Discussion possible sur la revalorisation de certains coefficients de base. »

A l'heure des suppressions d'emplois, mettre le paquet pour rendre l'emploi attractif pour si peu d'embauches attendues et ne rien donner de plus, sinon que l'espoir d'évoluer à ceux qui sont déjà en poste, c'est se moquer !

C'est tout un pan d'emplois qui dans certains organismes va être repositionné à un niveau inférieur. La CGT fait la démonstration, qu'il s'agit là de déqualification.

Il est important de revaloriser l'ensemble des coefficients minimum et pas seulement ceux que l'employeur veut rendre attractifs. L'UCANSS se dit prêt à revoir certains coefficients minimum notamment pour les niveaux C et D.

C'est chic et pas cher car la revalorisation des coefficients minimum n'a aucun intérêt pour les personnels en place qui verront leur coefficient développé actuel maintenu par la diminution d'autant de points de compétence lors de la transposition dans la nouvelle grille.

« Mise en place d'un groupe de travail avec 2 ou 3 représentants par organisation syndicale, les Caisses Nationales et l'UCANSS pour repositionner 90 emplois repères, représentant 80% des salariés de la Sécurité Sociale. »

La CGT n'est pas dupe !

L'employeur a déjà ciblé les emplois repères et sait déjà où il veut les positionner. Pour la CGT, le groupe de travail n'est pas mis en place pour entériner les propositions de l'employeur.

Il appartiendra à la CGT de faire bouger les lignes dans l'intérêt des salariés, au niveau des emplois à repérer et surtout de leur cotation. Dans tous les cas, c'est bien à l'occasion des RPN que les propositions seront entérinées ou pas.

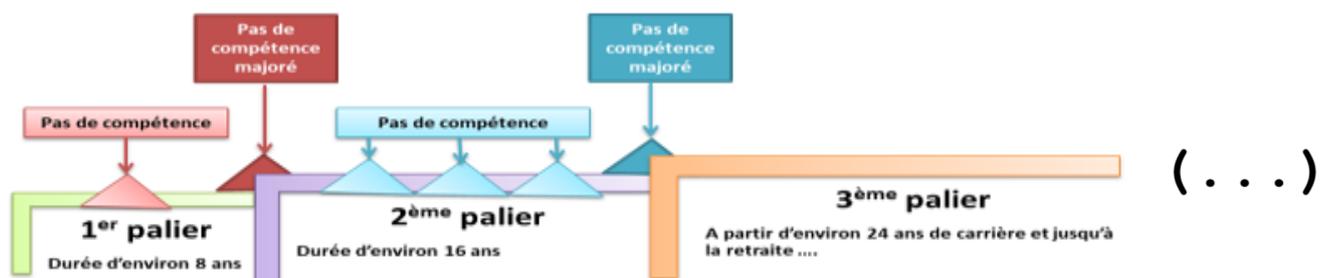
La disparité actuelle du classement de certains emplois sur différents niveaux dans les organismes ne saurait permettre à l'employeur un nivellement par le bas au moment du repositionnement.

La CGT maintient qu'un emploi doit pouvoir évoluer sur plusieurs niveaux : c'est cela, donner des perspectives d'évolution.

« Mise en place de 3 PALIERS à l'intérieur des niveaux ! »

La grande illusion !

Le palier est formalisé par l'obtention de points de compétence majorés.



Le 1^{er} palier correspond à la période qui démarre à la prise du poste et se finalise après l'obtention de 2 pas de compétence dont le 2^{ème} sera majoré de 3 points.

Le 2^{ème} palier correspond à la période durant laquelle il faudra obtenir 4 pas de compétence dont le 4^{ème} sera majoré de 3 points, pour atteindre le 3^{ème} palier.

Arrivé au 3^{ème} palier, comme il n'y a plus de coefficient maximum donc de plafonnement des points de compétence, le salarié pourra prétendre à des pas de compétence.

	Coef (grille employeur)	Pas de compétence 4 ans x 2 = 8 ans	Coef (grille employeur) + coef développé	Pas de compétence 4 ans x 4 = 16 ans	Coef (grille employeur) + coef développé	20 dernières années de la carrière....	Coef (grille employeur) + coef développé
Nouvel embauché Niveau B (niv 3 actuel)	220	1^{er} palier	220+17+16 = 253	2^{ème} palier	253 + 31 + 32 = 316	3^{ème} palier	316 + 2 = 318
Points d'expérience		7 points + (7 points + 3 points)		+ 7 points x 4 + 3 points		???	
Niveau H (niv 9 actuel)	440	15 points x 2 + 3 points	440+33+16 = 489	+ 15 points x 4 + 3 points	489 + 63+32 = 584	2 points et c'est fini	584+2 = 586
Points d'expérience		2 points x 8 ans		2 points x 16 ans		???	

En partant du constat, qu'aujourd'hui, les salariés obtiennent un pas de compétence tous les 4 ans en moyenne, si la RMPP le permet, il faudra au moins 24 ans pour atteindre le 3^{ème} palier, dans lequel ils resteront jusqu'à leur départ à la retraite.

Ni plus, ni moins qu'avec la classification actuelle !!!

Attention aucun passage automatique d'un palier à un autre n'est prévu.

Rien n'est dit sur la méthode de transposition pour les salariés en poste :

- ◇ Sur quels paliers seront-ils reclassés dans la nouvelle classification ?
- ◇ Un salarié qui, aujourd'hui, est au maximum de son coefficient et de son ancienneté, aura-t-il encore des possibilités d'évolution ou sera-t-il relégué au 3^{ème} palier jusqu'à la fin de sa carrière ?
- ◇ En cas de changement d'emploi le salarié redémarre au 1^{er} palier ou conserve-t-il son palier ?

Ils n'auront rien de plus que ce qu'ils ont déjà, en dehors de l'espoir d'une hypothétique possibilité d'évolution.

Plus l'employeur va dans le détail de son projet et plus nous constatons que dans cette nouvelle classification nous serons tous perdants. Ce projet n'apporte aucun avantage par rapport à la classification de 2004. Pire encore, il ne propose aucun déroulement de carrière et supprime des conquies sociaux.

La CGT revendique :

- ◇ L'augmentation de la valeur du point seule mesure collective
- ◇ Le déplafonnement et l'augmentation des points d'expérience
- ◇ L'attribution automatique de points de compétence
- ◇ L'attribution de points de transposition pour tous les salariés
- ◇ L'application de la règle des 105% sur les changements de niveaux ainsi que sur les changements d'emploi
- ◇ Un taux d'attribution de mesures individuelles (points de compétence et parcours professionnels à hauteur de 35% dans tous les organismes)
- ◇ Le maintien des protocoles d'accord de 2013 et de 2015
- ◇ Une grille qui ne déqualifie aucun emploi (ci-dessous)
- ◇ L'évolution d'un emploi sur plusieurs niveaux de la grille

Grille actuelle	N1	N2	N3		N4	N5A	N5B	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12
	190	198	215		240	260	285	315	360	400	430	605	690	725
Grille employeur	A		B	C	D		E	F	G		H	I		
	212		220	229	249		285	315	365		440	590		
Grille proposition CGT	A		B		C	D	E	F	G	H	I		J	K
	212		232		252	272	300	340	380	420	590		635	725

**Pour l'ensemble de ces mesures,
Tous ensemble gagnons une enveloppe complémentaire.**