



Projet de classification UCANSS ou comment réduire davantage l'évolution professionnelle de tous les salariés

1) Une grille unique (extrait du document de travail fourni par l'employeur)

Mise en place d'une grille unique pour tous, et d'un système bâti sur 9 niveaux (4 pour les employés et 5 pour les cadres).

| Grille actuelle | N1/190 | N2/198 | N3/215 | N4/240 | N5A/260 | N5B/285 | N6/315 | N7/360 | N8/400 | N9/430 | N10/605 | N11/690 | N12/725 |
|------------------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| Grille employeur | A | | B | C | D | | E | F | G | | H | I | |
| | 214 | | 220 | 230 | 250 | | 290 | 321 | 365 | | 440 | 590 | |

Analyse CGT



La classification de 2004 actuellement en vigueur répartit les emplois dans 4 grilles et sur 31 niveaux. A l'inverse, le projet de l'employeur organise un véritable tassement des niveaux **qui aura pour conséquence le déclassement de beaucoup de salariés en poste.**

La grille de l'employeur inclut dorénavant dans les coefficients d'entrée la mesure prévue aux protocoles d'accord de 2013 et 2015 (majoration de 1,65%). Pour cela il la transforme en points arrondis au point supérieur. Dans ces conditions, la revalorisation du coefficient d'entrée est moindre.

Par ailleurs, pour l'agent en place, lors de la transposition au nouveau coefficient d'entrée il verra diminuer automatiquement son nombre de points de compétence déjà acquis.

Exemple :

Pour un niveau 3 actuel l'arrondi de la mesure 1,65% est égal à 4 points (coefficient 215 + 4 pts = 219) soit :

- ◆ si son emploi est positionné au niveau B (coef 220) de la grille employeur : $220 - 219 = 1$ point de plus pour le salarié (et non 5 comme pourrait nous le faire penser la grille employeur)
Mais rappelons que l'agent en place verra son nombre de points de compétence déjà acquis baisser d'1 pt
- ◆ si son emploi est positionné au niveau C (coef 230) : $230 - 219 = 11$ points de plus (et non 15 comme pourrait nous le faire penser la grille employeur)
Mais rappelons que l'agent en place verra son nombre de points de compétence déjà acquis baisser de 11 pts

Donc aucune revalorisation de la rémunération pour les agents déjà en place.

N° 07/2020
SECURITE
SOCIALE
24/02/2020

" 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



Proposition CGT

Une grille unique sur 11 niveaux avec une revalorisation des coefficients d'entrée pour ne pas dévaloriser les emplois.

| Grille actuelle | N1/190 | N2/198 | N3/215 | N4/240 | N5A/260 | N5B/285 | N6/315 | N7/360 | N8/400 | N9/430 | N10/605 | N11/690 | N12/725 |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------|---------|
| Proposition CGT | A 214 | B 232 | C 252 | D 272 | E 300 | F 340 | G 380 | H 420 | I 590 | J 635 | K 725 | | |

Dans sa grille, la CGT n'inclut pas la mesure de 1,65%, celle-ci reste toujours calculée sur le coefficient d'entrée en euro. De même, la CGT propose de transposer les agents sur ces coefficients d'entrée avec le maintien des points de compétence déjà acquis.

Si on prend nos 2 exemples précédents :

- ◆ Un niveau 3 positionné sur un niveau B obtiendra une revalorisation de rémunération de 17 points soit 1 723,93 €/an.
- ◆ Un niveau 3 positionné sur un niveau C obtiendra une revalorisation de rémunération de 37 points de 3 752,09 €/an.

Cette proposition a l'avantage de bénéficier à l'ensemble des salariés, en place et à venir.

2) Transformation des 1,65% (extrait du document de travail fourni par l'employeur)

« La transformation de la mesure de 1,65% en points (actuellement en €) permet à l'ensemble des salariés de bénéficier d'une augmentation de leur rémunération annuelle. »

L'Ucanss précise que ces points sont inclus dans les coefficients d'entrée de sa grille.

Analyse CGT

Cette revalorisation de la rémunération est toute relative puisqu'elle se limite à l'arrondi au point supérieur.

Soit pour un Niv 3 (coefficient 215) : $215 \times 1,65\% = 3,54$ soit 4 points (arrondi supérieur), un Niv 4 : $240 \times 1,65\% = 3,96$ donc 4 points, un Niv 5A : $260 \times 1,65\% = 4,29$ donc 5 points etc...

L'augmentation valorisée par l'Ucanss ne représente que le delta jusqu'à l'arrondi soit :

- ◆ **+3,33€/mois pour un Niv 3.**
- ◆ **+0,28€/mois pour un Niv 4.**
- ◆ **+5,14€/mois pour un Niv 5A.**

Par ailleurs, contrairement à une mesure salariale calculé en pourcentage, une mesure en points peut disparaître à l'occasion d'une promotion. De plus pour les nouveaux arrivants, c'est la perte pure et simple de la mesure 2013 et 2015.

Proposition CGT

Maintenir le calcul de la mesure 1,65% sur le coefficient d'entrée. Cette proposition apportera une revalorisation pour tous les salariés.

Dans l'exemple du salarié niveau 3, actuellement la mesure 1,65 % est égale à **+359,74€/an** :

- ◆ avec la grille CGT coef. d'entrée de 232 $\times 1,65\% = 3,83 \times 7,24342$ (valeur du point) $\times 14$ mois = **+388,19 €/an**

Dans l'exemple du salarié niveau 4, actuellement la mesure 1,65 % est égale à **+401,57€/an**:

- ◆ avec la grille CGT coef d'entrée de $252 \times 1.65\% \times 7,24342 \times 14 = \mathbf{+421,65€/an}$

Dans l'exemple du salarié niveau 5A, actuellement la mesure 1,65 % est égale à **+435,03€/an** :

- ◆ avec la grille CGT coef d'entrée de $272 \times 1.65\% \times 7,24342 \times 14 = \mathbf{+455,11€/an}$

Dans la proposition CGT, tous les salariés bénéficieraient d'une augmentation de salaire.

3) Mobilité au sein d'un même niveau (extrait du document de travail fourni par l'employeur)

« A l'occasion d'une mobilité au sein d'un même niveau : mesure nouvelle sous forme de prime équivalente à 1 demi mois du coefficient minimum du niveau »

Analyse CGT



Cette mesure est similaire à celle prévue dans le protocole sur l'évolution des réseaux de 2013. A quel moment s'appliquera-t-elle ?

- ◆ Lorsqu'un salarié est retenu après avoir postulé sur une vacance de poste,
- ◆ Lors d'une restructuration qui n'entre pas dans le cadre du protocole d'accord sur l'évolution des réseaux ?

La prime sera peu versée au regard du faible nombre de vacances de postes. A contrario, la règle des 105% est plus fréquente du fait des parcours locaux mis en place pour évoluer au sein d'un même emploi. **Pour l'employeur, c'est une façon de faire des économies !** De plus, la règle des 105% est pérenne contrairement à la prime proposée par l'employeur qui n'est versée qu'une seule fois.

Proposition CGT



Maintien de la mesure des 105% en cas de changement de niveau et application également en cas de changement d'emploi dans le même niveau.

4) Déroulement de carrière (extrait du document de travail fourni par l'employeur)

- **Au sein de leur emploi** : une reconnaissance financière de la maîtrise de l'emploi par une attribution d'un pas de compétences majoré de **3 points** lors du franchissement d'un palier,

1. La reconnaissance de l'expérience des salariés lors de la transposition :

Les gestionnaires de niveau 3 seront majoritairement repositionnés sur le niveau C

Les gestionnaires experts de niveau 4 seront majoritairement positionnés sur le niveau D

- Il est proposé une garantie de repositionnement sur le palier 2
 - Pour les gestionnaires de niveau 4 qui relèvent d'un emploi repositionnés sur le niveau C,
 - Pour les gestionnaires experts de niveau 5A qui relèvent d'un emploi repositionnés sur le niveau D,

Analyse CGT



Les paliers de l'employeur se franchissent après l'obtention de pas de compétence.

- 2 pas pour le 1^{er} palier,
- 3 pas pour chacun des paliers suivants.

Le pas de compétence est majoré de 3 points lors du franchissement d'un palier.

Le franchissement de palier sera d'autant plus long que l'attribution de mesures individuelles est rare et subjective. Et que dire des perspectives pour les agents déjà en place qui seront directement positionnés sur le dernier palier ? Ils n'auront plus jamais la possibilité d'obtenir ces points majorés.

Pour la CGT, un salarié déclassé, même repositionné d'office au palier 2, reste un salarié déclassé. Bénéficiera-t-il des 3 points de majoration pour le passage du palier 1 au 2 ?

Proposition CGT



Le salarié doit pouvoir changer de niveau sans changer d'emploi. L'acquisition de qualification pour arriver à accomplir sur le moyen terme l'ensemble des activités de l'emploi doit être valorisée par le passage au niveau supérieur. La qualification qui permet le transfert de savoir-faire doit se traduire comme aujourd'hui par un passage au niveau supérieur.

La reconnaissance de toutes les formations qui permettent d'appréhender un nouvel outil ou une nouvelle législation doit être valorisée par l'obtention de points de qualification. 10 points à inclure dans le coefficient de base après chaque formation validée.

Ces deux propositions, contrairement aux points de compétence, sont basées sur des critères objectifs. La mise en place de parcours pour l'évolution au niveau supérieur au sein d'un même emploi pourrait même être programmée.

5) Pas de compétences (extrait du document de travail fourni par l'employeur)

Il est proposé une revalorisation des pas de compétences pour les salariés de niveau D afin de reconnaître leur expertise

| A | B | C | D | E | F | G | H | I |
|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| 9 | 9 | 9 | 12 | 12 | 12 | 12 | 15 | 15 |

Analyse CGT



Le pas de compétence est de 12 points pour le niveau D (au lieu de 9 pour les autres employés). Le nombre d'agents actuellement dans la catégorie « cadres » qui passeront dans la catégorie « employés » avec le projet de l'employeur est si conséquent, qu'il est obligé de créer cette mesure. C'est une iniquité entre employés.

A enveloppe constante, le résultat de cette revalorisation du nombre de points dans un pas de compétence pour les employés se traduira par la diminution du nombre d'attributaires.

Proposition CGT



Le nombre de points dans un pas de compétence devrait être identique quel que soit le niveau. En effet, la CGT considère que la reconnaissance doit être la même quel que soit le statut de l'agent. La CGT propose un pas de compétence unique à 15 points avec une attribution automatique tous les 3 ans et un taux d'attributaires annuel de 35%.

6) Prime de fonction (extrait du document de travail fourni par l'employeur)

4

Le repositionnement des emplois-repères éligibles à la prime est le suivant :

| Code Emploi | Libellé d'emploi | Repositionnement |
|-------------|--|--|
| 11101 | Gestionnaire conseil allocataires (+technicien prestations (010402)) | C (Coefficient minimum porté à 230) |
| 11103 | Gestionnaire conseil de l'assurance maladie | |
| 11115 | Gestionnaire du recouvrement | |
| 11201 | Conseiller service à l'utilisateur | |
| 11202 | Technicien service à l'utilisateur | |
| 11203 | Conseiller service de l'assurance maladie | |
| 11208 | Conseiller offre de service | |
| 11105 | Conseiller retraite et accueil | D (coefficient minimum porté à 250) |
| 11102 | Gestionnaire conseil allocataires expert | |
| 71002 | Conseiller assurance maladie | |

La mise en œuvre des nouveaux coefficients a pour effet d'augmenter cette prime

Pour les salariés de niveau 3 des emplois-repères éligibles positionnés sur le palier C le gain sur une base annuelle à temps plein est de

- 56 euros (téléphone), 85 euros (accueil physique), 212 euros (accueil sur un site hors du site habituel),

Pour les salariés de niveau 4 des emplois-repères éligibles positionnés sur le palier D le gain sur une base annuelle à temps plein est de

- 30 euros (téléphone), 56 euros (accueil physique), 141 euros (accueil sur un site hors du site habituel),



Nouvelle proposition RPN du 11 février 2020

Afin de valoriser les emplois en contact avec nos publics il est proposé un effort significatif :

- Calculer la prime de 4% (téléphone), 6% (accueil physique) ou 15% (accueil sur un site hors du site habituel) sur le palier 2 pour les salariés qui sont au moins positionnés sur ce palier (soit 248 pour le niveau C et 274 pour le niveau D)

Analyse CGT



Il faut nous rappeler la renégociation de l'article 23 de la CCN qui a été l'occasion pour l'UCANSS d'exclure bon nombre d'emplois de ce dispositif.

De plus dans la présentation de son projet, l'employeur se garde bien de souligner le manque à gagner pour les agents qui verront le coefficient de base de leur emploi diminuer dans la nouvelle grille. C'est le cas notamment d'un gestionnaire du recouvrement sur 2 à être niveau 4 (coef 240) et qui se retrouvera positionné au niveau C (coef 230) et donc sur une base de calcul de la prime de fonction inférieure 10 points. Idem pour les conseillers offre de service (39% seront repositionnés à un coefficient inférieur).

Cela explique la nouvelle proposition de l'employeur : calculer la prime sur le coefficient du palier 2 pour les agents positionnés au moins sur ce palier.

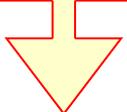
Proposition CGT



Dans la grille proposée par la CGT, la question ne se pose pas puisque les coefficients d'entrée sont tous revalorisés.

Tous les agents en contact avec le public doivent pouvoir bénéficier de cette prime. Celle-ci ne doit pas être proratisée.

CONCLUSION



Un projet de l'employeur qui s'écarte de plus en plus, au fil des réunions, de l'ambition première qui était pourtant d'harmoniser le système en associant un emploi à un niveau pour l'ensemble de nos organismes. Cette nouvelle classification devient de plus en plus complexe et inéquitable pour les salariés.

L'employeur communique en soulignant les quelques avancées pour faire croire à l'attractivité de son projet. Mais tout ce qu'il donne à l'un, il le prend à l'autre et celui qui reçoit une mesure favorable perd sur une autre.

Au final, tous les salariés sont perdants et pire encore pour ceux déjà en place.

Ces derniers n'auront pas de baisse de rémunération, certes, car la loi l'interdit (Macron n'y a pas encore touché) mais leur évolution de carrière stagnera toujours et les iniquités entre eux s'agrandiront.

A cela s'ajoute l'absence d'augmentation de la valeur du point.

Le 25 juin 2019, nous étions 36% en grève au niveau national, ce qui nous a permis :

- de conserver les points d'expérience que l'employeur souhaitait supprimer
- d'obtenir un calendrier de négociations desserré
- Le report des 0.2% de RMPP 2019 sur 2020.

Seule la mobilisation des personnels change la donne !

Le projet de l'employeur est régressif et tous les salariés seront perdants. Aussi bien ceux en poste que les futurs arrivants.

Ce n'est pas acceptable !

La CGT a une contreproposition qui prend en compte les revendications des salariés en ce qui concerne leur évolution de carrière. Pour cela le ministère doit mettre les moyens nécessaires pour y répondre.

La RPN du 3 mars doit aborder les emplois-repères de l'informatiques et les emplois non-repérés. Nous ferons après cette date une nouvelle circulaire répertoriant le positionnement de l'ensemble des emplois sur la grille employeur et notre analyse sur les déclassements observés.

**Seule la mobilisation permettra de changer de cap !
Il sera bientôt l'heure de passer à l'action !**