

Section Fédérale des O. Sociaux

**CLASSIFICATION : COMPTE RENDU DE LA RPN DU 2 AVRIL 2019**

L’UCANSS a commencé à présenter aux Fédérations syndicales une partie de son projet de classification lors de la RPN du 2 avril 2019.

1. **CALENDRIER :**

**Tout d’abord, L’UCANSS a communiqué le calendrier prévisionnel de RPN pour la négociation de la classification. Elle a prévu 5 RPN pour aboutir à un pré-projet à la fin du mois de juin pour une finalisation au mois de septembre.**

**FO a fait remarquer que ce calendrier était ambitieux car négocier une classification dans un laps de temps aussi court était difficilement envisageable.**

**En tout état de cause FO ne se laissera pas enfermer dans une contrainte de temps. La négociation d’une classification ne peut pas se faire au pas de charge.**

1. **QUELS MOYENS POUR LA CLASSIFICATION** :

Le Directeur a rappelé que la RMPP autorisée par la Tutelle pour la négociation de la classification était de 1,1 % sur 4 ans correspondant à 80 millions d’euros selon la répartition suivante : 0,2% pour l’année 2019 et 0,3% par année de 2020 à 2022.

FO a demandé à l’UCANSS si dans son projet il était prévu une mesure minimum pour chaque agent lors de la mise en place de la nouvelle classification sous forme de point ou de revalorisation de coefficient.

**La réponse du Directeur de l’UCANSS a été claire : aucune mesure générale n’était prévue**.

Il y aura donc des agents qui bénéficieront éventuellement de quelques points lors de leur reclassement et d’autres qui n’auront rien.

**FO considère que la mise en place d’une nouvelle classification doit bénéficier à chaque agent et c’est pour cette raison que FO continuera à intervenir dans ce sens.**

1. **PROJET DE GRILLE DE CLASSIFICATION :**

Le directeur de l’UCANSS a ensuite présenté l’architecture du projet de classification.

Les différentes grilles de classification des employés et cadres, des établissements, des informaticiens et des ingénieurs conseils disparaitraient et seraient remplacées par une seule grille qui se présenterait de la façon suivante :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **EMPLOYES** | |  |  | **CADRES** | |  |
|  | A | B | C | D | E | F | G | H |
| Coefficient proposé | 212 | 229 | 249 | 270 | 300 | 370 | 440 | 590 |

**La grille de classification des employés et cadres constituée actuellement de 10 niveaux de 1 à 10 n’aurait plus que**

**8 niveaux de A à H avec 4 niveaux pour les employés et 4 niveaux pour les cadres.**

La proposition de l’UCANSS soulève plusieurs problèmes.

Tout d’abord, si la fusion de la grille des établissements avec celle des employés et cadres répond à une de nos revendications, il n’en est pas de même pour la grille des informaticiens et des ingénieurs conseils.

Ensuite, même si nous n’avons pas encore abordé la méthode selon laquelle les agents seront reclassés, il est vraisemblable que la plupart des agents vont se retrouver reclassés à un niveau inférieur tout en conservant bien entendu leur salaire. C’est d’ailleurs ce qui figure dans le document de l’UCANSS remis à la RPN du 11 décembre 2018.

**L’agent qui est aujourd’hui au niveau 3 se retrouverait dans le projet de l’UCANSS reclassé au niveau B, c’est-à-dire au 2ème niveau de la classification.**

**Le niveau 4 se retrouverait classé dans la plupart des cas au niveau C, c’est-à-dire au 3ème niveau de la classification.**

**Il en est de même pour l’encadrement. Les cadres niveau 8 et 9 seraient tous reclassés au niveau G soit au 7ème niveau de la nouvelle grille de classification. Le niveau 7 se retrouverait au niveau F soit au 6ème niveau.**

**On constate que la réduction du nombre de niveaux a l’inconvénient d’aboutir à un tassement général de tous les niveaux.**

D’autre part la réduction du nombre de niveaux va entrainer un bouleversement dans les repères pour tous les agents. L’UCANSS en transformant les chiffres repérant les différents niveaux en lettres cherche à masquer les effets de cette réduction du nombre de niveaux.

Par ailleurs, il faut noter qu’avec la fusion de toutes les grilles, on retrouve dans le dernier niveau notamment les ingénieurs conseil et les médecins. Dans ces conditions un cadre aura peu de chance d’atteindre le dernier niveau.

Comme à cette fusion se rajoute la suppression de 2 niveaux dans l’encadrement, il en résulterait que les cadres seraient classés sur 3 niveaux alors qu’aujourd’hui ils sont répartis sur 6 niveaux.

D’autre part, tous les cadres 5A et 5B voir niveau 6 ne seront pas forcément reclassés au niveau E qui constituerait le 1er niveau de cadre.

Le problème des coefficients correspondant à ces différents niveaux n’ayant pas été traité, il est impossible à ce jour de répondre aux questions que cela pourrait soulever.

**La Fédération FO propose de maintenir le nombre de niveaux actuels dans l’encadrement et d’en rajouter un pour les employés.**

**Cette mesure serait beaucoup plus simple et permettrait d’équilibrer le nombre de niveaux entre les employés et les cadres et d’ouvrir une perspective pour tous les agents aujourd’hui au niveau 4.**

1. **ÉVOLUTION DANS LES NIVEAUX** :

**L’UCANSS propose de supprimer les plafonds existants dans les différents niveaux afin de permettre une progression à l’intérieur de ces derniers.**

**La Fédération FO considère que cette disposition répond au problème des agents qui sont bloqués au plafond de leur niveau mais elle doit être accompagnée de dispositifs permettant à tous les agents de pouvoir évoluer régulièrement.**

**FO revendique la mise en place de dispositifs permettant à chaque agent de bénéficier au minimum d’une mesure individuelle par période de 3 ans.**

**L’UCANSS n’a pas communiqué au-delà sur la question de l’évolution dans les niveaux. Cette question sera abordée dans une réunion ultérieure.**

**Quant à la question posée par FO concernant l’évolution à l’ancienneté et le devenir des points de compétence le directeur de l’UCANSS a répondu que le sujet serait traité plus tard.**

**Rappelons que FO revendique le passage de 2 points à 4 points d’ancienneté tous les ans et le passage de 50 points à 100 points pour le plafond.**

1. **EMPLOIS REPÈRES** :

Le Directeur de l’UCANSS a précisé que des emplois repères allaient être mis en place afin que les agents des différents organismes soient positionnés sur le même niveau lorsqu’ils ils occupaient le même emploi. 80 % des agents seraient concernés par ces emplois repères.

Après avoir supprimé les emplois repères dans la classification en vigueur, l’UCANSS veut maintenant les rétablir. Comment faut-il interpréter ce nouveau positionnement ?

**La question est posée. Le Comex/UCANSS ne cherchera-t-il pas demain, dans un contexte budgétaire extrêmement contraint, à utiliser ces emplois repères pour bloquer toutes les revendications relatives à l’accès au niveau supérieur des agents ?**