

NEGOCIATION RELATIVE A LA CLASSIFICATION

Le COMEX / UCANSS veut supprimer l'ancienneté pour mettre en place «un système qui valorise l'engagement professionnel¹»

Le 7 mai 2019, s'est tenue la deuxième réunion relative à la négociation sur la classification au cours de laquelle le directeur de l'UCANSS a présenté l'essentiel du projet de la nouvelle classification.

Aucune augmentation de la valeur du point jusqu'en 2022 !

Le Ministère a autorisé une augmentation de la RMPP de 1,1% sur 4 ans (0,2% en 2019 et 0,3% par an de 2020 à 2022) pour la négociation de la classification. Outre que ce budget est nettement insuffisant pour une véritable négociation, il ne permet aucune augmentation de la valeur du point jusqu'en 2022, s'inscrivant ainsi dans l'austérité imposée par le Gouvernement.

Or, la valeur du point n'a augmenté que de 0,50% depuis 2011. Si les choses restaient en l'état, cette valeur du point serait donc bloquée pendant 12 ans alors que c'est la seule mesure qui permet de garantir à chaque agent une augmentation de salaire.

En agissant de la sorte, le Ministère cherche à faire disparaître toute mesure d'augmentation collective.

C'est inacceptable ! Tous les agents doivent pouvoir bénéficier d'augmentations de salaire.

Aucune mesure collective sous forme de points ou de revalorisation de coefficient lors de la mise en place de la nouvelle classification !

Le Directeur de l'UCANSS a indiqué que cette nouvelle classification ne se traduirait pas, au moment de sa

mise en place, par une augmentation de salaire pour chaque agent.

L'unique augmentation dont bénéficieraient certains agents se ferait uniquement au travers des points de compétence mais d'autres devront attendre 2, 3 ou 4 ans.

**Suppressions des points d'expérience !
Tour de passe-passe sur la revalorisation
des pas de compétence.**

L'UCANSS propose de passer les points de compétence de 7 à 12 points pour les employés, de 12 à 15 points pour les 1^{er} et 2^{ème} niveaux de cadres et de 15 à 18 points pour les 3^{ème} et 4^{ème} niveaux de cadres de la nouvelle grille. Au bout de 4 ans sans pas de compétence, 9 points seraient octroyés.

Cette mesure, qui semble répondre à une des revendications de FO, représente en réalité un tour de passe-passe qui va léser un grand nombre d'agents.

En effet, au nom d'une mesure automatique tous les 4 ans le Comex/UCANSS veut supprimer les 2 points d'expérience dont bénéficient tous les agents chaque année jusqu'à 25 années d'ancienneté.

L'employeur explique qu'environ 28% des agents bénéficient de points de compétence tous les ans et qu'en conséquence 90% d'entre eux ont eu des points de compétence au bout de 3 ans.

¹ "Un système qui valorise l'engagement professionnel" cette phrase prononcée par le Directeur de l'Ucanss lors de la RPN du 7 mai 2019 résume toute l'orientation du Comex/Ucanss pour cette nouvelle classification.

L'UCANSS ne précise pas si les 28% d'agents attributaires de points de compétence sont des agents différents chaque année. Tous les agents savent ce qu'il en est dans la réalité.

D'autre part, une augmentation de 9 points au bout de 4 ans est inférieure à une augmentation de 2 points tous les ans. De plus, se rajoute à cela une perte du pouvoir d'achat plus importante étant donné que les prix augmentent régulièrement au cours de l'année et pas tous les 4 ans.

Par ailleurs, étant donné que la RMPP imposée par le ministère ne permet aucune revalorisation du point durant 4 années, cela signifie que certains agents n'auront aucune augmentation de salaire pendant cette période.

FO considère que l'instauration d'une nouvelle classification ne doit pas avoir pour effet d'aboutir à des pertes de salaire et cela pour aucun salarié.

FO revendique le maintien des points d'expérience ainsi que leur revalorisation et la suppression de la limitation à 25 ans d'ancienneté.

Une grille unique de classification avec 8 niveaux de A à H (4 pour les employés et 4 pour les cadres).

Actuellement, il existe 4 grilles de classification (employés et cadres, établissements, informaticiens, ingénieurs-conseils). Il n'y aurait plus qu'une seule grille qui serait constituée de 8 niveaux de A à H (4 employés et 4 cadres). Actuellement la grille des employés et cadres comprend 10 niveaux de 1 à 10 (4 employés et 6 cadres).

Quelles conséquences pour le personnel ?

- Avec la diminution du nombre de niveaux, la plupart des agents vont se retrouver reclassée à un niveau inférieur (tout en conservant leur salaire).
- Une partie des agents 5A et 5B ne sera pas reclassée au niveau E (1er niveau de cadres de la nouvelle grille) mais au niveau D (4^{ème} niveau employés de la nouvelle grille).

- Cette réduction va entraîner un tassement de tous les niveaux avec moins de parcours professionnels. La progression d'un niveau à l'autre sera beaucoup plus difficile car il ne sera possible qu'en cas de changement de contenu d'activité.
- Cette nouvelle grille va entraîner un bouleversement dans les repères pour tous les agents. C'est pour cette raison que l'UCANSS veut transformer les chiffres repérant les différents niveaux en lettres afin de masquer les effets de cette nouvelle grille.

FO propose de maintenir le nombre de niveaux actuels et d'en rajouter un pour les employés.

Cette mesure serait beaucoup plus simple et compréhensible et permettrait d'ouvrir une perspective pour tous les agents bloqués dans leur niveau.

Les 2 prochaines RPN seront consacrées aux emplois repères que l'UCANSS veut réintroduire après les avoir supprimés dans la classification actuelle, mais seulement pour 65% du personnel. Qu'en est-il du personnel restant ?

FO considère que cette mesure va entraîner des disparités d'une caisse à l'autre et des inégalités de traitement. Pour FO tous les emplois doivent être repérés.

Il est clair que le projet du Comex/UCANSS, notamment avec sa volonté de supprimer l'ancienneté, va dans le sens d'un renforcement de l'individualisation des salaires.

C'est dans la droite ligne des orientations du gouvernement MACRON : détruire tous les acquis et le cadre collectif des rapports sociaux.

FO demande que la négociation porte sur des mesures collectives qui doivent avoir une place prépondérante dans la classification, afin que tous les agents aient la garantie de voir leur rémunération évoluer et qu'aucun ne soit lésé.

■ Paris, le 13 mai 2019