



CLASSIFICATION COMEX/UCANSS :

INJUSTICE – DECLASSEMENT- INDIVIDUALISATION

Après avoir publié, le 14 octobre 2020, un communiqué relatif à la classification qui faisait suite à celui du 12 juin 2020, le COMEX/UCANSS se lance maintenant dans une vaste campagne de communication à l'aide d'une plaquette vantant les « mérites » de son projet.

Nous n'avons jamais connu dans nos organismes un tel acharnement de la part de l'employeur pour tenter de convaincre le personnel d'apporter son soutien à un protocole d'accord.

Alors qu'en est-il ? FO porte à la connaissance du personnel ce que ne dit pas le COMEX/UCANSS sur son protocole d'accord soumis à la signature des Fédérations syndicales le 8 décembre 2020.

Tout d'abord, il faut savoir que l'enveloppe budgétaire attribuée par le Ministère ne permet **aucune augmentation de la valeur du point jusqu'en 2022**, alors qu'elle n'a augmenté que de 0,50 % depuis 2010 !

Par ailleurs, **toutes les demandes concernant les mesures collectives et automatiques ont été systématiquement rejetées par le COMEX/UCANSS**. Il s'agit notamment de celles relatives à la revalorisation et au déplafonnement des points d'expérience et à l'attribution de points de garantie aux agents n'ayant pas eu de point de compétence au bout de 3 ou 4 ans.

La vérité sur les chiffres-clés de la plaquette de l'UCANSS :

« **100 % des salariés** vont bénéficier d'un gain annuel, **jusqu'à 100 euros**, lié à l'effet de l'arrondi de la transformation en points d'une mesure salariale actuellement en euros (mesure 1,65 %) ».

En réalité, la transformation de la mesure de 1,65 % (PA 2013 et 2015) au moment de la transposition représente une augmentation ridicule et différente selon les coefficients.

Au maximum c'est + 7,06 € brut/mensuel. Seuls les niveaux 4, 4E et 01B vont en bénéficier, mais c'est par exemple + 2,56 € pour un N3 ou 3E, + 2,15 € pour un N5B, + 0,43 cts pour un niveau 7, + 1,44 € pour un informaticien NIII

Avec des augmentations de quelques euros, voire de quelques centimes, oser écrire, comme le fait le COMEX que « 100 % des salariés vont bénéficier d'un gain annuel », c'est se moquer du personnel !

« **35 000 salariés** vont bénéficier d'un gain salarial par le seul effet du positionnement sur un niveau de la grille unique ».

Mais l'UCANSS se garde bien de dire que **110 000 agents ne vont rien avoir** du fait que leur coefficient actuel + les points de compétence + les points correspondants au PA 2013 – 2015, ce sera supérieur au nouveau coefficient.

Au nom de quoi 110 000 agents ne bénéficieraient d'aucun gain salarial ?

L'évolution reposant toujours sur le système injuste et opaque des points de compétence, le COMEX/UCANSS tente de masquer la réalité de son projet en avançant des chiffres.

« **25 % d'attributaires au minimum chaque année de mesures individuelles.** »

Ce chiffre de 25 % est un trompe-l'œil. On pourrait croire que le nombre d'agents bénéficiaires de points de compétence va augmenter en passant de 20% à 25%. Il n'en n'est rien car ce dernier chiffre tient compte des points de compétence et des parcours professionnels.

« **300 € de plus par an lors de chaque franchissement d'un palier pour l'ensemble des salariés** »

Rappelons que les paliers sont franchis qu'après avoir obtenu des pas de compétence. Or, ces derniers sont attribués en moyenne tous les 4 ou 5 ans et pas à tous les agents. Cette augmentation de 300 € pourra donc intervenir, dans le meilleur des cas, tous les 8 ou 10 ans sachant que c'est après avoir obtenu 3 pas de compétence (2 pas pour le 2^{ème} palier) qu'on franchit un palier.

Le COMEX annonce « *une revalorisation des pas de compétence* ».

Les points de compétence passent effectivement de 7 points à 9 points pour les niveaux (A-B-C), de 7 points à 12 points pour le niveau D, de 12 points à 13 points pour les niveaux (E-F-G) et restent à 15 points pour les niveaux (H-I).

Mais là encore, il s'agit d'une injustice. En revalorisant de 5 points les pas de compétence du niveau D, de 2 points ceux des niveaux A-B-C et de 1 point les niveaux E-F-G, le COMEX/UCANSS crée une inégalité de traitement.

Enfin, ce ne sont pas les 6 points accordés aux agents qui n'en auraient pas eu entre leur 26^{ème} année et leur 30^{ème} année qui leur rendra moins injuste le système.

« **7000 agents, actuellement au plafond** » seront de nouveau éligibles à l'attribution de pas de compétences »

C'est vrai mais n'oublions pas qu'il y a **138 000 agents** qui n'y sont pas.

Ce qu'a oublié de dire le COMEX/UCANSS dans sa plaquette publicitaire :

✚ Des employés et cadres déclassés :

La réduction du nombre de niveaux, l'instauration d'une grille unique et la réintroduction d'emplois repères déconnectés de la réalité des organismes entraînent le déclassé d'un certain nombre d'agents. Des agents qui ont un coefficient de cadre vont être reclassés à un niveau d'employé et des employés vont redescendre de niveau.

✚ Moins de parcours professionnel

Il y aura beaucoup moins de parcours professionnel, notamment pour les cadres. Désormais, un changement de niveau ne serait possible qu'avec un changement de métier.

✚ Pas de reconnaissance des diplômes

Des diplômes de certaines catégories ne sont pas reconnus, comme par exemple ceux des rééducateurs ou des assistantes sociales.

✚ Renforcement de la rémunération aléatoire

Après la prime Covid et celle relative au covid-tracing, le COMEX confirme dans cette classification son orientation visant à renforcer la rémunération sous forme de prime aléatoire. Il invente « *une prime de contribution à un projet collectif* » de 300 € qui pourrait être attribuée à tous les agents d'un service sur décision du directeur local pour « *reconnaitre l'investissement et la réussite dans la conduite d'un projet exceptionnel* » !

Le principe de la rémunération aléatoire est aussi renforcé par l'extension de la prime de résultats aux cadres niveau G.

FO DIT NON A L'INJUSTICE,

AU DECLASSÉ ET A L'INDIVIDUALISATION DES SALAIRES

Paris, le 23 novembre 2020