



RPN CLASSIFICATION ET REMUNERATION

16 Septembre 2014

FRILOSITE, COUPS DE GUEULE ET MENACE ...

Après 3 réunions consacrées aux aspects rémunérations (revalorisation de l'expérience, primes de fonction), la négociation entre dans le vif du sujet avec le volet classification. Une RPN agitée où la confrontation d'idées et de positions a viré à la menace. La CFTC tient à rappeler que l'intérêt commun doit demeurer la préoccupation de tous, au-delà des postures.

En préalable à la négociation, la CFTC a renouvelé sa demande de communication des éléments GVT/RMPP par branche pour l'année 2013 et les excédents budgétaires 2013.

La réunion débute par un rappel global des propositions de l'employeur :

- Revalorisation des grilles Employés et Cadres, Informaticiens, Ingénieurs conseils,
- Création d'un niveau 4B,
- Création d'emplois repères,
- Définition des critères classant.

A la demande de l'ensemble des organisations syndicales, M. Malric indique que la grille des salariés des établissements sera intégrée à la négociation. Il n'est cependant pas en mesure de nous faire des propositions immédiates n'ayant pas de mandat définitif sur le sujet. Celles-ci seront présentées lors de la prochaine réunion paritaire.

La RPN début concrètement sur l'étude de la proposition de revalorisation des coefficients de qualification des grilles employés et cadres, informaticiens, et ingénieurs-conseils.

Notons d'abord, l'absence d'évolutions par rapport aux propositions déjà présentées il y a un an. L'employeur n'a pas souhaité indiquer pour l'instant le coefficient maximum. L'Ucanss admet qu'il y a un sujet de discussions sur l'étendue des plages, les chevauchements actuels. Cet aspect de la classification sera abordé dans un autre temps de la négociation.

Grille Employés et Cadres

	Grille actuelle			Proposition de l'employeur	
	Coefficient de qualification	Plafond de la plage d'évolution		Coefficient de qualification	Progression
Niveau 1	190	267		Niveau 1	210 + 20
Niveau 2	198	302		Niveau 2	211 + 13
Niveau 3	215	337		Niveau 3	226 + 11
Niveau 4	240	377		Niveau 4 A	247 + 7
				Niveau 4 B	260 -
Niveau 5A	260	432		Niveau 5A	276 + 16
Niveau 5B	285	477		Niveau 5B	300 + 15
Niveau 6	315	512		Niveau 6	330 + 15
Niveau 7	360	587		Niveau 7	365 + 5
Niveau 8	400	635		Niveau 8	405 + 5
Niveau 9	430	675		Niveau 9	435 + 5

Grille des Informaticiens

	Grille Actuelle		Proposition de l'employeur		
	Coefficient de qualification			Coefficient de qualification	progression
Niveau I A	215		Niveau I A	226	+ 11
Niveau I B	240		Niveau I B	247	+ 7
Niveau II A	260		Niveau II A	276	+ 16
Niveau II B	260		Niveau II B	276	+ 16
Niveau III	291		Niveau III	300	+ 9
Niveau IV A	323		Niveau IV A	338	+ 15
Niveau IV B	338		Niveau IV B	348	+ 10
Niveau V A	352		Niveau V A	357	+ 5

Niveau V B	382		Niveau V B	387	+ 5
Niveau VI	397		Niveau VI	402	+ 5
Niveau VII	458		Niveau VII	463	+ 5
Niveau VIII	570		Niveau VIII	570	-
Niveau IX A	618		Niveau IX A	618	-
Niveau IX B	668		Niveau IX B	668	-
Niveau X	700		Niveau X	700	-

Grille des Ingénieurs-Conseils

Grille actuelle			Proposition de l'employeur		
	Coefficient de qualification			Coefficient de qualification	Progression
Niveau 10 A	570		Niveau 10 A	575	+5
Niveau 10 B	595		Niveau 10 B	600	+5
Niveau 11 A	620		Niveau 11 A	625	+5
Niveau 11 B	670		Niveau 11 B	675	+5
Niveau 12	700		Niveau 12	705	+5

La CFTC s'interroge sur les différences de revalorisation entre les niveaux. L'Ucanss explique que le but est de donner une linéarité de progression entre les niveaux.

La CFTC a fait savoir qu'il demeurerait inacceptable de maintenir une classification avec des niveaux 1 et 2. L'employeur ne se positionne pas sur le sujet alors qu'une organisation syndicale exprime clairement son opposition à cette suppression.

Une autre question se pose à la lecture de ces tableaux : les points de garantie prévus dans l'accord 2008 sont-ils intégrés ? Comment cette majoration se traduira sur la fiche de paie du salarié : augmentation du coefficient de base sans résorption des points de compétences ?

La CFTC estime par ailleurs qu'il est désormais urgent et essentiel de définir ce qu'on appelle un cadre au sein de l'Institution. Pour ce faire, La CFTC rappelle sa demande de pesée des emplois qui permettrait une meilleure lisibilité des emplois, des métiers et des compétences. L'employeur dit entendre les demandes sur les cadres mais refuse toujours l'idée de pesée des emplois. Il rappelle sa proposition de placer les managers au minimum niveau 5B. La CFTC se félicite de ce positionnement pour lequel elle a activement milité. Nous rappelons toutefois que la question des cadres ne se limite pas à celle des managers, et nous attendons de réelles réponses à ce sujet.

Au-delà de la revalorisation des coefficients de base, l'Ucanss estime que la revalorisation pourra prendre deux formes pour les salariés, puisque s'ajoute la définition d'emplois repères avec des niveaux « planchers ». Cette double revalorisation apportera un gain de 6,9 points en moyenne à 14% des salariés. La lecture pour le moins orientée de l'Ucanss ne convainc pas la CFTC. Si nous nous satisfaisons que 14% des collègues sortent gagnants de la négociation, nous avons indiqué lors de l'ouverture des discussions que nous souhaitons une classif produisant des effets pour TOUS les salariés de l'Institution.

La CFTC met en garde l'employeur sur les effets négatifs sur le terrain de la création d'un niveau 4B, risque d'incompréhension et de confusion par manque de lisibilité. Nous ne voulons pas que nos collègues niveau 4 aient le sentiment que la seule possibilité d'évolution se base sur un saucissonnage de leur niveau actuel. Il est impératif de structurer ces emplois et de se projeter dans un avenir proche.

La CFTC réitère sa demande de réévaluation des pas de compétences.

La deuxième partie de l'échange est consacrée aux emplois repères. Les propositions des caisses nationales suite au groupe de travail paritaire sur la détermination des emplois repères ont été reprises. Il en ressort les points suivants :

- Prise en compte de la demande CFTC sur le métier de conseiller offre de service dont le niveau d'entrée se situera au niveau 3, et non plus niveau 2 comme souhaité par la Cnaf.
- Prise en compte de la demande de transversalité interbranche, des fonctions supports et du cœur de métier.
- Elargissement sur 16 emplois supplémentaires dont Comptable niveau 3 ; Référent comptable : niveau 4 ; Technicien recouvrement niveau 3 ; Technicien RH : niveau 3 ; Superviseur technique :

niveau 4B ; Gestion opérateur sociaux : niveau 3 ; Contrôle opérateur sociaux : niveau 5B ; Chargé développement action sociale : niveau 5B.

Les emplois repères définissent un niveau d'entrée et non un plafond. 39 emplois repères ont été définis et représentent 60% des salariés.

La CFTC s'inquiète du manque de lisibilité sur les perspectives possibles pour les salariés. Nous estimons qu'il est essentiel d'axer la réflexion sur les parcours professionnels. Il est impératif d'associer l'ensemble des acteurs : Caisses nationales, directions d'organisme, salariés, organisations syndicales. En réponse à cette exigence CFTC, M. Malric propose que soit inscrite dans le protocole d'accord une incitation à la construction de parcours professionnels. La validation de ces parcours devrait alors se faire en concertation avec les organisations syndicales et les caisses nationales dans le cadre d'instances paritaires nationales.

La CFTC dénonce les inégalités existantes pour certains métier notamment ceux de la filière juridique (rédacteur, audientier, inspecteur). Il est impératif de déterminer des emplois repères sur cette filière dans notre Institution. L'Ucanss prend acte des demandes sur cette filière et présentera des propositions.

La troisième et dernière partie de cette RPN est consacrée à une relecture de la proposition de modification de l'article 23 relatif aux primes de fonction.

La CFTC demande une égalité de traitement entre les fonctions d'accueil physique et téléphonique. 6% de prime dans le premier cas et 4% dans le second. Si l'Ucanss explique cette différence de traitement par le risque physique et psychologique accrue en accueil physique, la CFTC estime qu'il s'agit alors d'une prime de risque et non plus de sujétion.

La proratisation pose également des problèmes pratiques dans son application. L'Ucanss en convient et propose aux organisations syndicales de mettre en place un système basé sur un phénomène de seuil. Une proposition de l'employeur sera faite en ce sens. Cette solution aurait le désavantage de créer des effets « plafond de verre ». La CFTC attend les propositions concrètes pour se prononcer.

C'est à l'abord de la question de la prime d'itinérance que le débat déjà soutenu s'est échauffé. Face à la multiplication des contentieux que l'employeur souhaite régler avec ce nouvel article 23, la seule solution pour l'Ucanss (aux dires de son Directeur) est :

- soit de parvenir à un accord,
- soit de dénoncer la convention collective !

En d'autres situations nous dirions que l'arme de dissuasion nucléaire est sortie.

Pour la CFTC, il y a nécessité de revoir la classification en profondeur...au-delà du toilettage proposé. Les propositions de l'employeur n'offrent pas de véritables garanties pour l'ensemble du personnel, un pas a été fait sur les parcours professionnels encore faut-il mettre en place une véritable politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La CFTC estime par ailleurs que les salariés de l'Institution font quotidiennement preuve de leur implication et de leurs compétences dans l'exercice de leur mission de service public. Les salariés ont déjà suffisamment donné au regard de la reconnaissance qui leur est accordé. Faire peser en plus la menace de dénonciation de notre CCN ne nous semble pas répondre aux enjeux qui sont les nôtres.

La Directeur de l'Ucanss souhaite faire un point d'étape avec le Comex avant la prochaine RPN sur le sujet. La réunion du 30 septembre est donc annulée. Les négociations reprendront le 14 octobre.