



## **RPN CLASSIFICATIONS & REMUNERATIONS**

**14 Octobre 2014**

### **De nouvelles propositions, Pas de réelles avancées...**

*En préliminaire à la RPN, la CFTC a rappelé à l'employeur son positionnement sur la négociation en cours :*

*- La CFTC s'est engagée dans cette négociation, comme dans toutes, avec un esprit de dialogue et de construction pour aboutir à un accord favorable aux salariés de l'Institution. La classification de 2004, à laquelle nous nous étions opposés, a démontré son inefficacité et son inadaptation aux enjeux de notre Institution et son incapacité à répondre aux attentes des salariés de la Sécurité sociale. La mise en place d'un nouveau système de classification et de rémunération est fondamentale mais ne pourra pas s'effectuer juste au travers d'un toilettage du système actuel.*

*- La CFTC souhaite la mise en place d'une classification pour tous et produisant ses effets sur le long terme. A ce stade de la négociation aucun des deux objectifs n'est atteint. Seuls 17% des salariés bénéficieront de la réévaluation des grilles « employés et cadres » et « informaticiens ». La grille des établissements est exclue du champ de la négociation, contrairement à ce qui était prévu. La seule mesure générale prévue (+2 points d'expérience) n'est qu'à durée déterminée et en échange de l'acceptation du gel de la valeur du point.*

*- La CFTC demande que cette négociation soit menée avec de réels moyens et non dans la seule enveloppe RMPP. Pôle emploi a obtenu 30 millions d'euros pour la même négociation. La CFTC demande une enveloppe proportionnellement équivalente soit +10points pour chaque niveau, 10 points non résorbables avec les points de compétences.*

*- La CFTC souhaite également une classification équitable et demande à ce que les pas de compétences soit tous portés à 15 points quelque soit le niveau de classification.*

La première mauvaise surprise de la réunion du jour vient de l'exclusion de la grille des établissements du champ de la négociation. Raison invoquée : le Directeur de la Cnam étant sur le départ, il ne souhaite pas engager son successeur. L'Ucanss s'engage uniquement à ouvrir cette négociation au cours du premier semestre 2015. Ni l'argument, ni la méthode ne sont recevables pour la CFTC. Le directeur de la Cnam ne s'est pas posé de question par rapport à son successeur lorsqu'il a signé la COG de la branche maladie...

Suite aux interrogations de la CFTC sur l'aspect symbolique de découpage du niveau 4, l'Ucanss propose une réorganisation de la grille des niveaux avec suppression des « sous-niveaux » a et b, que ce soit pour le 5 actuel et l'ex-futur 4. Nous aurions donc une grille sur 11 niveaux.

La CFTC n'a, par contre, pas été entendue sur la suppression des niveaux 1 et 2. Soutenue par des organisations syndicales, l'Ucanss estime qu'il

serait dangereux de faire du niveau 3 le premier niveau de classification. En d'autres termes « gardons dans notre grille des salariés très mal rémunérés afin que les salariés mal rémunérés estiment être suffisamment rémunérés ». Ce discours est inacceptable que ce soit de la part de l'employeur et encore plus d'organisations syndicales.

L'employeur présente ensuite le détail du placement des emplois repères au sein de la grille de classification. Nous pouvons noter la prise en compte des demandes de la CFTC sur la filière juridique et a intégré de nouveaux métiers : rédacteur juridique, chargé d'études juridiques, audencier.

L'Ucanss précise que ces positionnements d'entrée pour l'ensemble des emplois-repères ne sont pas sans incidence budgétaire. Il prend l'exemple pour les conseillers offre de service de la branche famille qui seront situés au niveau 3. Les managers seront au minimum niveau 5B de la grille actuelle – niveau 7 sur la nouvelle grille.

L'Ucanss insiste sur la mise en place de parcours professionnels fléchés à travers les emplois-repères. L'employeur fait part d'une nouvelle proposition : la mise en place de la règle des 105% lorsqu'on effectue une mobilité fonctionnelle sur un poste de même niveau de classification.

Concernant l'expérience, l'Ucanss rappelle sa proposition de +2 points pour les collègues éligibles au dispositif, rallongement de la plage d'éligibilité de 5 ans donc réouverture au droit à 4 points pour les collègues ayant atteint les 25 années d'expérience. Les collègues qui ne sont plus du tout éligibles aux points d'expérience voient quant à eux leurs pas de compétence possibles portés à 18 points. La CFTC entend cette proposition déjà présenté mais souligne qu'elle n'est qu'à durée déterminée et s'inscrit dans le cadre d'un renoncement officiel de revalorisation de la valeur du point. Et ces mesures seront financées via la RMPP. On nous donne donc dans la main droite ce qu'on a retiré de notre main gauche...

La CFTC questionne l'Ucanss sur les chevauchements des plages entre les niveaux. Nous pouvons comprendre que pour dynamiser les parcours et offrir des possibilités de reconnaissance aux salariés, il peut être nécessaire de mettre en place des plages suffisamment étendues. Mais lorsque ces plages entraînent des chevauchements sur 6 niveaux cela pose question. Est-ce cohérent ? La CFTC propose que les chevauchements n'excèdent pas 3 niveaux et qu'ensuite lorsqu'on atteint le taquet du niveau (hors points d'expérience) on bascule sur le niveau supérieur. La réponse de l'employeur est sans ambiguïté, c'est non...bien qu'il reconnaisse qu'il existe là un sujet hérité de l'histoire de notre classification.

Dernier sujet abordé : l'article 23, autrement les primes de fonction (primes d'accueil physique, d'accueil téléphone, d'itinérance). De nouvelles propositions sont mises sur la table :

→Proratisation par journée uniquement (par exemple, pour 2h d'accueil physique dans la journée, il sera comptabilisé une journée).

→Pas de proratisation pour les salariés ayant plus de 15 jours d'activité dans le mois entraînant le versement d'une prime (par exemple, vous exercez un accueil physique pendant 15 jours, pas forcément continu, la prime vous sera versé sur le mois entier).

→Maintien des acquis pour les salariés bénéficiant de cette prime avant application de l'accord s'ils ne sont plus éligibles à la prime.

La RPN prévue le 28 octobre est remplacée par des consultations bilatérales entre l'Ucanss et les fédérations syndicales. Le Comex prévu le 12 novembre devrait aboutir aux ultimes propositions de l'employeur. Celles-ci qui seront présentées aux partenaires sociaux lors de la RPN Classification du mardi 18 novembre.

**La CFTC a été force de propositions et s'est impliquée dans la négociation avec volontarisme et ambition. A ce stade de la négociation, la CFTC ne peut pas accepter la politique imposée par le ministère : une classification à coût constant. Les chiffres de RMPP et GVT par branche, ainsi que les excédents de gestion, que nous réclamons depuis plusieurs mois et qui nous ont été enfin présentés laissent clairement apparaître que les moyens sont là. Ils sont là grâce aux efforts constants et quotidiens des salariés de l'Institution. Nous exigeons maintenant qu'ils en soient récompensés.**