



Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière

Section Organismes Sociaux

Après la RPN du 11 octobre...

3 QUESTIONS 3 REPONSES

à propos d'une classification au service de l'individualisation des rémunérations.

1- Quelles mesures automatiques et collectives ?

L'ancienneté... L'employeur refuse de négocier...

L'ancienneté est la seule mesure automatique dont les agents de la Sécurité Sociale disposent actuellement. Elle s'élève à 2 points par an plafonnés à 50 points, soit 25 ans. La revendication de FO était la revalorisation de cette ancienneté (pour rappel, elle s'élevait à 2% avant la classification de 2004) et son déplafonnement.

L'employeur a systématiquement refusé de négocier cet aspect, affirmant même que le gouvernement aurait préféré supprimer cette ancienneté, ce qui pour FO s'inscrit pleinement dans la logique d'une politique qui vise à en finir autant que possible avec le caractère collectif des rémunérations.

Une Garantie minimale d'évolution ...très minimale...

Alors que FO revendique l'attribution d'une mesure automatique de 10 points pour les agents qui n'auraient pas eu de pas de compétences pendant 5 ans (ou une mesure automatique de 8 points pour les agents qui n'auraient pas eu de pas de compétences pendant 4 ans), l'employeur propose une mesure de 4 points pour les agents qui n'auraient pas bénéficié de mesure pendant 5 ans. Une bien faible compensation qui représente la moitié d'un pas de compétence d'un agent situé entre le niveau 1 et le niveau 4. Cette compensation passerait à 5 points en l'absence d'attribution de points d'expérience pendant 5 ans, ce qui non seulement est notoirement insuffisant mais en plus ne concernerait quasiment personne, une ancienneté d'au minimum 30 ans étant nécessaire pour y prétendre...

2- Quelles sont les garanties données au personnel ?

A la mise en place de la classification...

Lors de la mise en place de la classification, la revalorisation des coefficients ne bénéficiera réellement qu'à 39% du personnel en CDI du fait du principe de fongibilité des points de compétence. Ceux-là se verront attribuer 10,8 points en moyenne, ce qui recoupe cependant des réalités fort différentes (Ex : 8,7 point en moyenne pour un niveau 4 de la grille administrative avec seulement 31% de concernés).

Pour tous les autres, soit 61% du personnel en CDI, ce sera 3 points pour solde de tout compte, soit 22,50€ bruts avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024, ce qui correspond à moins que la mesure salariale de 5 points obtenue par les Fonctionnaires à la même date dont n'ont pas bénéficié les agents de la Sécurité Sociale.

Après la mise en place de la classification...

Malgré la création d'un niveau employé et d'un niveau cadre, qui ont surtout pour effet de tasser la grille, il n'existe aucune garantie concernant les déroulements de carrière.

Il n'y aura tout d'abord pas d'automatisme du point de vue de l'attribution des parcours professionnels. Ainsi, quelle que soit l'ancienneté d'un agent, il pourra toujours ne pas connaître d'évolution. D'ailleurs, pour les salariés de la grille E, aucun parcours professionnel n'est même envisagé !

Par ailleurs, l'Ucanss confirme que deux agents exerçant les mêmes tâches dans le même métier pourront avoir deux niveaux de classification différents. En effet, l'attribution des niveaux ne se fera pas principalement en fonction de ces critères mais sera conditionnée par les possibilités données par la RMPP à 2,3% pour 2025 puis à 1,5%.

Dès lors, c'est donc bien l'arbitraire qui commandera les choix.

Pire, pour les UGÉCAM, la RMPP 2025 stagnera à 1,5%. Les passages de niveaux liés à la reconnaissance des diplômes se feront donc au détriment de l'attribution des pas de compétence.

3- Et la valeur du point dans tout ça ?

FO est réintervenue sur ce point en préambule de la RPN classification. Rappelons-le, les Fédérations sont revenues à la table des négociations nationales en début d'année, notamment parce que l'Ucanss s'était engagée à une réouverture des discussions autour de l'augmentation de la valeur du point en 2024. Cette négociation n'a toujours pas vu le jour malgré nos relances fréquentes et l'aggravation des conditions d'existence des agents de la Sécurité Sociale. L'Ucanss dit pourtant intervenir sur le sujet auprès de la tutelle sans obtenir de réponse de cette dernière. Cela traduit des orientations gouvernementales qui s'opposent aux hausses de salaires. Il est évident dans ce contexte que l'acceptation du projet de classification de l'Ucanss, dénué de garanties réelles pour le personnel, entraverait sérieusement toute nouvelle augmentation de la valeur du point au nom des 160 millions d'euros octroyés. La classification de 2004 n'a-t-elle pas ensuite été marquée par des années de vaches maigres ?

Autres Informations

- Statut cadre de la grille informatique : l'Ucanss a indiqué qu'elle acceptait la demande des Fédérations pour qu'il prenne effet à compter du niveau IV (ce qui entre nous, ne coûte pas bien cher...)
- Transformation du Ségur en points : FO a demandé à l'Ucanss que le versement se fasse sur 12 mois et non sur 14 afin d'éviter une baisse du montant mensuel de la rémunération.
- Titres Restaurant : FO est de nouveau intervenue pour débloquent la clause de revoyure sur les Titres Restaurant, notre revendication étant que la part patronale passe de 6€91 à 7€18 (plafond 2024) faisant passer le titre restaurant de 11€52 à 13€82. L'Ucanss a indiqué qu'elle n'avait pas le feu vert sur le sujet, illustrant là encore la détermination du gouvernement à ne rien céder aux revendications des agents.
- Non-proratisation des journées mobiles pour les temps partiels : FO étant réintervenue sur le sujet, l'Ucanss indique finalement qu'un groupe de travail est mis en place avec les caisses nationales pour traiter la question. Pour FO, il n'y aurait pourtant rien de plus simple que d'appliquer la jurisprudence permettant la non-proratisation de ces journées, c'est ce que nous exigeons !

Alors que les dernières RPN classification doivent avoir lieu les 28 et 29 octobre, il apparaît évident que l'Ucanss cherche à imposer un projet qui ne se traduira que par une aumône pour la grande majorité du personnel et qui n'offre à ce dernier aucune garantie en termes de développement de carrière. Ce projet de classification est en réalité un projet d'individualisation forcené des rémunérations. Est-ce étonnant alors même que la Sécurité Sociale fait l'objet d'une offensive de destruction encore accélérée ces dernières semaines ?

Plus que jamais, réunissons nos syndicats, discutons avec les collègues et les autres organisations syndicales dans nos organismes pour préparer le rapport de force qui nous sera nécessaire pour l'emporter !

Construisons la mobilisation pour les revendications !