



Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière

Section Organismes Sociaux

Compte-rendu de la RPN CLASSIFICATION DU 30 SEPTEMBRE 2024

Où sont les garanties pour le personnel ?

Au cours de cette RPN, l'UCANSS a présenté un projet d'accord pour une future classification, sans pour autant répondre à des questions essentielles portant sur les garanties qui, selon FO, doivent être données aux personnels.

Pas d'enveloppe supplémentaire ?

FO a questionné : l'UCANSS a-t-elle porté la demande d'enveloppes financières supplémentaires au nouveau gouvernement, à la fois pour permettre l'augmentation de la valeur du point et le développement de mesures collectives et automatiques dans la nouvelle classification ?

En réponse, l'employeur a indiqué demeurer en rapport constant avec le ministère, y compris sur ce sujet, mais ne pas avoir de réponse positive à donner. Manifestement, le nouveau gouvernement poursuit en la matière les mêmes orientations que le précédent...

Pour FO, sans enveloppes supplémentaires, il apparaît aujourd'hui extrêmement difficile de discuter de mesures conformes aux intérêts du personnel, et notamment la mesure simple et nécessaire qui consisterait à déplafonner et revaloriser l'ancienneté.

La nébuleuse des parcours professionnels

FO a interrogé : quelles garanties sont données aux agents qui remplissent les conditions pour obtenir un parcours professionnel ?

« Il n'y aura pas d'automaticité », telle est la réponse en forme de leitmotiv de la directrice de l'UCANSS. En clair, au moment de la transposition, seuls les agents ayant un niveau inférieur au niveau d'entrée de leur métier seront positionnés sur ce dernier. Tous les autres conserveront leur niveau actuel.

Et pour l'avenir, aucune règle n'est réellement fixée. L'UCANSS est même incapable de garantir que deux agents exerçant strictement les mêmes tâches dans le même métier auront le même niveau. Et pour cause : le carcan de la RMPP demeure, limite les développements de carrière et ouvre plus que jamais la voie à l'individualisation des rémunérations et à l'arbitraire.

La « garantie » des 3 points

FO est revenu sur le caractère notoirement insuffisant de cette mesure qui sera attribuée avec effet rétroactif sur l'ensemble de l'année 2024 pour les agents présents. Alors qu'il ne s'agit que d'une aumône, l'UCANSS, entend calculer ce rappel proportionnellement à l'horaire de travail ! Pour FO, le minimum serait que ces trois points soient attribués à tous les agents sur 14 mois, quel que soit leur horaire de travail !

Métiers non repérés = inégalités

FO a rappelé son exigence que tous les métiers soient repérés nationalement. L'UCANSS persiste et signe : pour 25 % des métiers, c'est chaque organisme qui décidera du positionnement dans les grilles. Ce dispositif ouvre bien sûr la voie à toutes les inégalités entre agents exerçant les mêmes métiers et les mêmes tâches !

Des points pour les nouveaux embauchés afin de pallier les insuffisances de la classification?

L'UCANSS a indiqué souhaiter formaliser, dans le protocole d'accord, la possibilité pour les directions d'organisme d'octroyer des points de compétence aux nouveaux embauchés dans un souci d'« attractivité » et de reconnaissance de leur expérience professionnelle.

FO est opposé à un tel dispositif qui accentue l'individualisation des rapports et des rémunérations et donc les inégalités entre agents. Par ailleurs, l'employeur en voulant affirmer qu'il faut donner des points à l'embauche, reconnaît en réalité que les coefficients sont trop faibles, tout comme la valeur du point. Si un nouvel embauché est considéré comme expert dans son métier, c'est le niveau de classification correspondant qu'il faut lui donner et non un nombre de points de compétence aléatoire !

La « garantie » minimale d'évolution : une peau de chagrin ?

L'UCANSS a précisé que cette garantie s'élèverait à 5 points donnés aux agents dont le coefficient développé n'a pas évolué pendant cinq années consécutives. Par ailleurs, la demande formulée notamment par FO de ne pas prendre en compte les points d'expérience dans l'application de cette garantie est toujours en cours d'instruction...

Pour FO, non seulement, 5 points apparaissent insuffisants (notre revendication est de 10 points), mais il ne saurait être question que ce dispositif prenne en compte l'ancienneté car cela signifierait que pratiquement personne ne pourrait être concerné : cela nécessiterait en effet une ancienneté minimale de 30 ans avec les 5 dernières années sans mesure salariale...

Au cours de la prochaine RPN, l'UCANSS entend continuer de dérouler son projet d'accord. Sa directrice s'est cependant engagée à répondre ce jour-là à toutes les questions soulevées notamment par FO depuis des mois. Il sera temps car il s'agira de l'avant-dernière réunion de négociation...

En attendant, il est évident que ce projet de classification dépourvu des garanties essentielles dont a besoin le personnel n'est en rien conforme à ses intérêts. Est-ce étonnant dans un contexte où l'offensive contre la Sécurité sociale et ses salariés connaît une ampleur jamais atteinte ?

**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 !**

Construisons la mobilisation pour les revendications !

Prochaine RPN classification le 11 octobre.