



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de la

Michodière

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

Le 26 avril 2013
N° 15-2013

Nous vous conseillons de lire en premier l'article sur la « Pesée des emplois » (en pages 4 et 5), l'éditorial y faisant référence.

SOMMAIRE

Pages 1 à 4 :
RPN Classification :
l'employeur porte
la responsabilité
d'une déclaration
de guerre à
l'encadrement

Page 4 et 5 :
La « Pesée des
emplois » ?
...Cherchez la tare !

Page 6 :
Article 32 :
courrier du
SNFOCOS au
directeur de
l'UCANSS

RPN Classification : l'employeur porte la responsabilité d'une déclaration de guerre à l'encadrement

Lors de la RPN (Réunion Paritaire Nationale) « aménagements de la classification des emplois des employés et cadres » du 23 avril 2013, le Directeur de l'UCANSS a tout d'abord indiqué le périmètre des discussions (compte tenu de la tournure des événements, nous hésitons à parler de « négociations » au sens noble du terme) :

- (grille de) classification,
- Rémunération (il faut très probablement penser « prime »).

Sachant que ce deuxième sujet sera traité dans des RPN ultérieures.

D'emblée, l'employeur a également rappelé deux points :

- Les contraintes de la RMPP (Rémunération Moyenne du Personnel en Place), l'obligent à ne parler que d'« aménagements » et non de refonte complète de la classification,
- Le COMEX n'a pas pour intention de s'appuyer sur la « Pesée des emplois » pour aménager la classification.

Concernant le premier thème (grille de classification), l'UCANSS a ensuite fait deux propositions

Première proposition : ajout d'un niveau d'employés (4B)

Constatant que l'actuelle grille des employés et cadres comporte moins de niveaux d'employés que de niveaux de cadres, alors que les effectifs des niveaux 3 et 4 concentrent 72% du personnel, l'employeur propose d'ajouter un niveau 4B. Le but de ce niveau supplémentaire étant d'éviter le tassement et de favoriser le parcours professionnel.

Seconde proposition : utilisation de critères précis pour définir le contenu d'un emploi

L'employeur commence par poser la question suivante : « quelles sont finalement les conditions d'éligibilités pour un niveau donné ? »

Il rappelle que le système actuel, en dépit du protocole de 2004, est toujours basé sur la classification de 1992 et ne comporte donc que deux critères « classants » (le contenu des activités, d'une part ; le niveau de formation, d'autre part), devenus trop insuffisants à son avis.



Retrouvez tous
nos articles sur
notre site :
www.snfocos.org

Bulletin
d'information édité
par le SNFOCOS
– Sous le N° de
Commission
Paritaire 3 941 D
73 S
Christian
GOUPILLOT,
Directeur Gérant



30 avril

Commission du système différentiel

RPN Contrat de génération

14 mai

Instance de suivi de la Convention collective des praticiens conseils dans l'assurance maladie

RPN Aménagement de la classification des emplois des employés et cadres

15 mai

Installation de la commission santé, sécurité et conditions de travail

16 mai

Bureau National

Commission nationale de l'intéressement

17 mai

Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation Professionnelle

L'employeur propose donc de développer le critère « Contenu des activités » via quatre sous-critères :

- **Connaissance/Technicité** : quel est le niveau de technicité de l'emploi (connaissances théoriques et pratiques nécessaires à la tenue de cet emploi) ?
- **Résolution de problèmes** : quel est le niveau de complexité des situations à résoudre, ou le degré d'analyse à mettre en œuvre pour traiter le dossier ?
- **Relation/Communication** : quel est la nature des informations à communiquer et le niveau des échanges à établir ou à développer avec ses interlocuteurs ?
- **Animation** : quelles exigences en termes d'accompagnement pédagogique ou de transfert de compétences dans l'emploi concerné ?

L'employeur distribue alors deux documents de travail

Le premier document, intitulé « Définition des niveaux de qualification des emplois des employés et cadres » fait apparaître le niveau 5A dans une grille clairement « employés », allant du niveau 1 au niveau 5A, précisant pour tous ces niveaux que les « activités exercées ne sont pas managériales ».

Le second document, intitulé « Proposition d'aménagement de la grille de rémunération des employés et cadres » fait apparaître les propositions suivantes :

Grille actuelle				Nouvelle grille			
	Coefficient de qualification	Ecart entre les niveaux	Plafond de la plage d'évolution		Coefficient de qualification	Ecart entre les niveaux	Plafond de la plage d'évolution
N 1	190		267	N 1	205		267
N 2	198	8	302	N 2	206	1	302
N 3	215	17	337	N	221	15	337
N 4	240	17	377	N 4A	244	23	377
				N 4B	250	6	401
N 5A	260 (+2)	20	432	N 5A	262	12	432
N 5B	285	25	477	N 5B	290	28	482
N 6	315	30	512	N 6	315	25	512
N 7	360	45	587	N 7	360	45	587
N 8	400	40	635	N 8	400	40	635
N 9	430	30	675	N 9	430	30	675

Pour terminer, l'employeur explique que :

- Sur les 40804 niveaux 4 recensés dans l'Institution, 1700 peuvent être considérés comme ayant des fonctions managériales,
- Sur les 9143 niveaux 5A, seulement 3087 sont également dans ce cas.

Compte tenu de ces constatations, l'employeur affiche son souhait d'effectuer un « reclassement » des seuls 1700 niveaux 4 et 3087 niveaux 5A, vers le niveau 5B, les autres 5 A passant de fait dans la grille employés.

* * *

Premières réactions du SNFOCOS

Face aux éléments de discussion présentés par l'employeur, la délégation SNFOCOS, menée par Philippe WAL et Bruno GASPARIANI, a immédiatement indiqué que ces propositions n'étaient absolument pas acceptables et constituaient une véritable attaque en règle de l'encadrement et du statut de cadre.

Il va sans dire que le SNFOCOS s'oppose et s'opposera farouchement à ce que 6056 cadres de niveau 5A, partie intégrante de la grille des cadres depuis 1992, se trouvent parachutés du jour au lendemain dans la catégorie des employés, par un simple tour de passe-passe de l'employeur.

Concernant spécifiquement les coefficients des cadres, rappelons brièvement les revendications portées par le SNFOCOS et la FEC FO dans projet commun de grille, intégrant la prise en compte des « 40 points » supplémentaires de coefficient :

Grille actuelle		Projet SNFOCOS / FEC FO Ce que nous voulons	
Niveaux de cadres	Coefficients	Niveaux de cadres	Coefficients
5 A	260 + 2	5 A	302
5 B	285	5 B	325
6	315	6	355
7	360	7	400
8	400	8	440
9	430	9	470

Nous constatons que l'employeur est très très loin du compte puisqu'il ne propose que +5 points pour le niveau 5B et ZERO point supplémentaire pour les 5A qu'il consent à considérer comme des cadres, ainsi que pour les niveaux 6, 7, 8 et 9 !!!

Par ailleurs, et malgré ses déclarations préliminaires « rassurantes » concernant la « Pesée des emplois », nous constatons également que l'employeur use et abuse de la langue de bois, puisque les « sous-critères » proposés pour définir le contenu d'un emploi sont un quasi copier/coller de ceux inscrits dans la démarche de « pesée des emplois » menée par les caisses nationales (Cf. Ci-après l'article détaillé sur ce sujet).

Nous avons dénoncé le fait ces multiples pesées des emplois, locales et nationale, n'allaient cesser de se percuter de plein fouet, ajoutant encore à la confusion et à l'individualisation des rémunérations.

Réponses de l'employeur face à nos observations :

- Nous sommes dans une négociation sur l' « aménagement » de la classification, et non dans une hypothèse de refonte totale,
- Dans un cadre contraint (RMPP), il faut forcément faire des choix,
- Nous ne parlons pas ici de pesée des emplois mais de « sous-critères classants ».

Seconde réaction de la délégation SNFOCOS

Nous avons bien noté (ce qui ne veut pas dire approuvé) le « cadre contraint » et les notions d' « aménagement » et de « choix » rappelés par le directeur de l'UCANSS.

Mais pour sa part, le SNFOCOS considère qu' « aménagement » veut simplement dire que l'on ne traitera qu'une partie des différentes composantes du protocole de 2004, par exemple l'expérience, ou les grilles de classification, pour ne prendre que ces deux exemples concrets.

Encore faut-il que cet élément spécifique soit traité correctement, de façon non discriminante, sans injustice, dans le respect et la reconnaissance des catégories de personnels concernées. Ce qui n'est, à l'évidence, pas le cas de la grille et du « charcutage » des niveaux présentés par l'employeur.

Sur cet exemple précis, nous considérons qu'en fait d' « aménagement », l'employeur se livre à un « sous-aménagement » caricatural.

Puisque l'employeur n'a visiblement pas les moyens de mettre en œuvre ses discours sur la nécessité urgente de reconnaître l'encadrement et le statut cadre à leur juste valeur, et puisque qu'il nous engage à faire des choix... prenons-le au mot.

Lors des premières négociations sur les salaires, l'UCANSS avait elle-même ouvert la porte et très longuement discuté sur une mesure de classification qui s'appelle l'expérience. Preuve que cet élément pouvait être « aménagé ». Alors s'il ne fallait faire que cela... pourquoi pas. Ce serait au moins une mesure pour tous.

Lors de cette RPN, l'employeur a ouvertement déclaré la guerre à 38016 cadres, soit globalement un quart des effectifs de l'Institution.

Le SNFOCOS affirme que cette situation est à la fois inacceptable et particulièrement dangereuse et invite l'employeur à y réfléchir très sérieusement en vue de la prochaine RPN du 14 mai 2013.

Christian GOUPILLOT
Secrétaire Général

* * *

La « Pesée des emplois » ? ...Cherchez la tare !

A l'occasion de la RPN Classification du 16 avril 2013, les caisses nationales ont présenté leur démarche (dite) « expérimentale » de « pesée des emplois ».

Selon les caisses nationales et l'UCANSS, il s'agit d'offrir un outil aux caisses locales pour les aider à hiérarchiser leurs emplois (associer un emploi à un niveau), grâce à une identification et une comparaison des emplois entre eux, à partir de critères identiques, et quelle que soit la nature des emplois considérés.

Les critères utilisés sont les suivants :

Connaissances / Technicité

Niveau de connaissances théoriques et pratiques nécessaire à l'exercice de l'emploi, qu'il soit acquis par la formation initiale, la formation continue, et/ou l'expérience professionnelle.

Résolution de problèmes / Créativité

Niveau de complexité des situations ou problèmes, rencontrés dans l'exercice de l'emploi, que ce soit en fonction de leur nature, ou du niveau d'analyse et de résolution qu'ils requièrent.

Autonomie

Niveau d'initiative et de latitude d'action indispensable à l'exercice de l'emploi. Niveau de délégation attribué dans l'emploi, par rapport à la nature, au type et à la fréquence des contrôles exercés.

Management /Animation

Exigences de l'emploi en termes d'accompagnement pédagogique et/ou de management opérationnel, stratégique ou transversal auprès de personnes, d'entité(s), ou dans le cadre de projet(s).

Impact des activités

Degré d'impact des activités relevant de l'emploi, sur l'environnement interne (l'organisme) et/ou externe (vis-à-vis de clients et/ou de partenaires).

Relations / Communication

Nature des informations à communiquer et niveau des échanges à établir ou à développer avec des interlocuteurs internes ou externes, tels qu'exigés dans l'exercice de l'emploi.

Complexité cognitive

Complexité mentale liée à l'exercice d'activités :

- Mobilisant, dans un temps court et contraint, une multiplicité de compétences,
- Soumises à des contraintes multiples et contradictoires parmi lesquelles il faut arbitrer,
- Confrontant à des publics internes ou externes nécessitant, de la part des professionnels, des capacités de distanciation.

Méthodologie

Ces sept critères sont ensuite « notés » de 1 à 6 pour chaque emploi. Le total des points pour un emploi, permet, via un algorithme resté secret, de définir un nombre de point de coefficient et, par là-même un niveau.

Observations du SNFOCOS

En clair, cela permet à chaque organisme local, sous couvert de particularités locales et d'organisations du travail spécifiques et différentes, de battre en brèche la classification nationale, sans autre forme de procès.

D'autant plus qu'au niveau des « étapes clés » affichées par les caisses nationales dans leur démarche de pesée des emplois, nous trouvons en première ligne : « informer les Instance Représentatives du Personnel ».

Tiens donc ? Chacun aura bien noté la nuance entre « informer » et « consulter »...

C'est ainsi que nous arrivons aux aberrations que nous connaissons d'une caisse à l'autre, le seul but véritable étant de toujours tirer les coefficients et les rémunérations vers le bas.

Philippe WAL

Secrétaire national en charge du développement du syndicat, de la formation et des jeunes

* * *

Article 32 : courrier du SNFOCOS au directeur de l'UCANSS

Paris, le 19 avril 2013

Monsieur le Directeur,

En réponse à plusieurs courriers et interventions du SNFOCOS, relatifs à l'application des anciennes dispositions de l'article 32 de la Convention Collective des employés et cadres de 1957, vous aviez réaffirmé que le COMEX dans sa séance du 04 juillet 2012 avait estimé que l'état de la jurisprudence de l'époque ne permettait pas d'avoir une vision claire de la position des juges. C'est pourquoi dans votre courrier du 11 juillet 2012 vous m'informiez que certaines affaires étaient pendantes devant la Cour de Cassation qui devait se prononcer et que de ce fait le COMEX souhaitait attendre que la Haute Juridiction tranche de manière définitive sur la nature des échelons accordés au titre de l'article 32 dans sa rédaction de 1992.

L'évolution de ce dossier est intervenue au travers de l'arrêt de la Chambre Sociale de la cour de cassation en date du 27 mars 2013. La décision attaquée était celle de la Cour d'Appel de Grenoble du 07 décembre 2011. La Cour a rejeté le pourvoi et condamné l'URSSAF des Hautes -Alpes aux dépens.

Nous sommes dorénavant dans une situation où plusieurs arrêts de la Cour de Cassation confirment la lecture que le SNFOCOS porte sur ce texte. Par conséquent et compte-tenu de la multiplication des contentieux en cours dans de nombreux organismes, nous vous demandons de bien vouloir obtenir du COMEX une décision favorable à la régularisation de tous les dossiers concernés et ce dans un délai court.

Ce dossier demeure, comme vous le savez, un sujet sensible pour de nombreux cadres de l'Institution.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de recevoir Monsieur le Directeur, mes salutations les plus sincères.

Le Secrétaire Général,
Christian GOUPILLOT