

Le 6 septembre
2013
N° 28-2013

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

Classification employés et cadres : contraintes budgétaires confirmées

Le 03 septembre était synonyme de rentrée également à l'UCANSS, avec la reprise des négociations sur « l'aménagement » de la classification des employés et cadres.

Nous nous étions quittés le 09 juillet 2013 sur un constat de carence de moyens qui avait amené le S.N.F.O.C.O.S à se joindre à d'autres pour demander la suspension des négociations. Le Directeur de l'UCANSS devait faire part au COMEX, de juillet, du fort mécontentement des organisations syndicales ainsi que des personnels et leur demande d'un véritable financement dédié à la classification, hors RMPP.

SOMMAIRE

Page 1 à 4 :
Classification employés et
cadres : contraintes
budgétaires confirmées

Pages 5 :
Salaires : RMPP, ça suffit !

Pages 6 :
Mobilisation : réforme des
retraites

Dans les documents transmis préalablement à la réunion par l'UCANSS rien ne laissait présager une modification des positions défendues par l'employeur depuis le début de la négociation.

La confirmation en a été apportée, **on reste dans le dispositif de financement de la RMPP.**

Trois nouvelles propositions ont été formulées par le Directeur de l'UCANSS :

Evolution de certaines grilles

Tout d'abord nouvel aménagement de certaines grilles de rémunération portant sur le coefficient de qualification ainsi que sur l'allongement des pages, hors point d'expérience.

Sont concernées :

- les grilles employés et cadres : 2 points supplémentaires pour les niveaux 1, 2 et 3, **rien pour les cadres** ;
- la grille des informaticiens : 5 points supplémentaires pour les cadres niveaux VIII, IXA et IXB, rien pour les niveaux X.

Cette proposition est la réponse apportée par le COMEX au constat d'insuffisance notoire des propositions de l'employeur en termes d'aménagement des grilles de rémunération, le Directeur de l'UCANSS précisant que sur cet aspect **les limites sont atteintes.**

De qui se moque-t-on ?

De l'aveu même de l'UCANSS compte tenu du fait qu'au terme des opérations de transpositions ces points « supplémentaires » seront amputés des points de compétences déjà acquis par l'agent, nous en étions avant ces dernières propositions à 17.000 employés et cadres qui bénéficieront d'un gain immédiat.



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

Le nombre de laissés pour compte demeure impressionnant et inacceptable. **Inacceptable** l'est autant le fait qu'aucune proposition ne soit faite, pour la grille des personnels des établissements, malgré l'exigence de toutes les organisations syndicales lors des précédentes RPN.

14.500 collègues, employés et cadres concernés, il est vrai que l'employeur considère qu'ils sont mieux rémunérés qu'ailleurs ce que nous contestons. Si c'était le cas, les postes vacants des personnels soignants devraient trouver acquéreur. Ce qui n'est pas le cas.

Le Directeur de l'UCANSS précise cependant que la position du COMEX a évolué et que des contacts sont en cours entre la CNAMTS et les services du Ministère sur le sujet. Pourquoi avoir attendu si longtemps pour les engager.

Critères classants et emplois repères

Quoi de neuf :

- Rendre plus précis le critère classant lié au contenu de l'activité et de clarifier la définition

Précédente proposition	Nouvelle proposition
<u>Connaissance/Technicité</u> : niveau de technicité de l'emploi (connaissances théoriques et pratiques nécessaires à la tenue de cet emploi)	<u>Connaissances/technicité</u> : 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.
<u>Résolution de problèmes</u> : niveau de complexité des situations à résoudre, ou le degré d'analyse à mettre en œuvre pour traiter le dossier	<u>Résolution de problèmes/créativité</u> : Niveau de complexité des situations ou problèmes, ou du niveau d'analyse et de résolution qu'ils requièrent.
<u>Relation/Communication</u> : nature des informations à communiquer et le niveau des échanges à établir ou à développer avec ses interlocuteurs	<u>Relations/ communication</u> : Nature des informations à communiquer et niveau des échanges à établir ou à développer avec des interlocuteurs.
<u>Animation</u> : exigences en termes d'accompagnement pédagogique ou de transfert de compétences dans l'emploi concerné	<u>Animation/ management</u> : Exigences de l'emploi en terme d'accompagnement pédagogique et / ou de management opérationnel, stratégique ou transversal auprès de personnes, d'entité(s), ou dans le cadre de projet(s).

- Assouplir le critère relatif aux connaissances requises

L'employeur écrit : » Le niveau de connaissance de l'Education Nationale requis a été revu dans certains niveaux de qualification. Il a également été retenu la notion de « Niveau de connaissance requis » plutôt qu' « Accès au niveau par la formation initiale ou formation continue ou expérience professionnelle validée » afin de mettre en conformité le système de reconnaissance avec les engagements conventionnels souscrits en matière d'égalité des chances (accès des personnes éloignées de l'emploi aux métiers de l'institution).



11 septembre
Commission
permanente
professionnelle de
l'encadrement

17 septembre
Commission
permanente des
retraités

RPN Classification des
emplois des employés
et cadres

24 septembre
RPN Classification des
Agents de Direction

25 septembre
Commission paritaire
et plénière
Complémentaire
Santé collègue
« salariés »

INC Recouvrement

27 septembre
Commission
permanente
professionnelle des
ACREC

Il est précisé que ce critère est secondaire, celui du contenu de l'activité étant prépondérant ».

- Réintroduire des emplois repère sous conditions

L'employeur accepte de répondre à cette revendication avec les réserves suivantes :

- la définition d'emploi repère se ferait dans un cadre interbranche,
- les emplois ainsi définis le seraient par branche de législation,
- tous les emplois ne seraient pas concernés, la démarche devant viser les principaux emplois (ceux qui occupent le plus grand nombre de salariés),
- l'emploi repère se verrait associé au niveau correspondant au niveau d'entrée dans l'emploi.

Pour ce faire, il propose la **création d'un groupe de travail paritaire** associant les organisations syndicales représentatives, l'Ucanss et les Caisses Nationales, avec pour objectif de rendre sa copie ,dans un délai de 6 mois ,après la date d'entrée en vigueur du protocole d'accord portant aménagement au système de classification et rémunération.

Cette proposition amène de la part du SNFOCOS les premières remarques suivantes :

1. Précisions à obtenir sur la composition de ce groupe de travail et son fonctionnement (quid si il existe des désaccords entre les participants ?)
2. Opposition au fait que ce groupe se réunisse après le terme de la négociation. Si groupe il y a ses travaux doivent se menait durant le temps de la négociation.

Primes de fonction (guichets et itinérance)

L'objectif visé par l'UCANSS est d'homogénéiser les conditions de bénéfice des primes au sein du Régime Général et de rendre le système plus lisible et plus équitable. Les principes pour l'attribution d'une prime unique de fonction liée à l'accueil seraient les suivants :

- Les bénéficiaires
 - Les salariés exerçant une fonction d'accueil physique d'un bénéficiaire de prestation, allocataires ou cotisant afin de traiter son dossier de prestation ou de recouvrement ;
 - Les salariés en charge de la relation téléphonique sur une plate-forme (même virtuelle).
- Le montant

Une prime unique dont le montant est établi forfaitairement selon un barème progressif, en fonction du nombre de demi-journées où le salarié a exercé les fonctions d'accueil décrites et majorée en cas d'itinérance.

Il est proposé de fixer son montant mensuel de la façon suivante :

Activité d'accueil (1)	Montant mensuel de la prime	
	Accueil sur site (2)	Accueil itinérant (3)
De 1 à 9 demi-journées ouvrées par mois	2 points	7 points
De 10 à 20 demi-journées ouvrées par mois	5 points	15 points
Plus de 20 demi-journées ouvrées par mois	10 points	30 points

(1) la comptabilisation des périodes d'accueil s'effectue par demi-journées entières, quel que soit le temps passé à l'accueil au cours de celle-ci

(2) accueil sur site : accueil sur le lieu habituel de travail

(3) accueil itinérant : accueil hors du lieu habituel de travail, que ce soit dans un site de l'organisme ou chez des partenaires.

Sur le sujet le **SNFOCOS conteste dans le système actuel** la lecture faite par l'employeur des bénéficiaires potentiels et des contentieux sont en cours.

A la question que nous avons posé sur une modification de la position de l'employeur sur cet aspect, le Directeur de l'UCANSS a été ferme : « il n'est pas question que d'autres catégories que les agents techniques puissent en bénéficier, exit les cadres ».

Nous sommes en désaccord avec l'employeur sur cette restriction du champ des bénéficiaires.

Sur la proposition de l'employeur, nous revendiquons le maintien de la rémunération sous forme de pourcentage et non de points, une augmentation de cette prime et que les collègues en charge de la relation téléphonique back-office en bénéficient.

A ce jour chacun a compris que faute de moyens spécifiques alloués à la négociation, le réaménagement de la classification présenté par l'UCANSS ne répond pas à l'attente des personnels et en particulier des cadres.

Chacun devra prendre ses responsabilités.

Le SNFOCOS assumera les siennes.

Prochaine R.P.N le 17 septembre 2013.

Christian GOUPILLOT
Secrétaire général

* * *

PROCHAINE COMMISSION EXÉCUTIVE
DU SNFOCOS
LES 14 ET 15 NOVEMBRE 2013
À PARIS

RMPP, ça suffit !

Le premier semestre de l'année 2013 a été émaillé de tergiversations et de reculades incessantes orchestrées non par le COMEX et les Caisses Nationales mais par le Ministère.

En effet, la sécurité sociale est sous tutelle de l'Etat qui ne supporte pas, que les personnels de sécurité sociale puissent négocier du pouvoir d'achat, une amélioration de la classification, ou même prétendre à des promotions et points de compétence cette année alors que les salaires des fonctionnaires sont gelés.

Lors de l'entrevue au Ministère du 7 février 2013, la déléguée au Ministre M. TOURAINE, nous a clairement dit que les personnels de sécu n'étaient pas à plaindre et que les fonctionnaires avaient leurs propres contraintes.

Il s'en est suivi une réunion à l'UCANSS avec des propositions alléchantes qui au fur et à mesure du temps se sont soldées par 1 % au 1er mai en sachant que le Ministère a attendu le 30 mai pour donner son agrément, un soufflet pour les organisations syndicales.

Par ailleurs, en début d'année 2013 la RMPP a été annoncée à 2.5 %, un budget contraint, décrié par l'ensemble des syndicats.

Mais au solstice d'été, les Ministères (finances et Sécu), transgressent l'accord et décide d'une RMPP à 2.03 %, voire 2.2 % ; faisant fi des termes de la négociation entre caisses nationales et Etat.

Ceci dit, les directions ne pourront pas contenir la colère des agents de la sécurité sociale lorsqu'ils se rendront compte que l'année 2013, dernière année de COG pour la Maladie et la Famille en particulier, sera une année de grande disette salariale.

Ca suffit ! Nous en avons assez que les directeurs n'aient plus les mains libres avec leur budget, qu'ils doivent remonter de l'argent sur les miettes de pain dédaigneusement cédées aux personnels de sécurité sociale.

Cette politique menée par les pouvoirs publics va finir par faire exploser la marmite !

Si certains comptent réécrire à partir d'une page blanche l'histoire de la sécurité sociale, ils vont se heurter à la détermination des syndicalistes de terrain et des personnels.

Y'en a marre de supporter le despotisme et le népotisme des politiques de réduction d'effectifs, de contraintes budgétaires, de faux semblants de négociations salariales...quand les personnels de la sécurité sociale font la démonstration qu'ils peuvent s'adapter, qu'ils possèdent des compétences et une volonté remarquable pour répondre aux exigences d'un contexte économique et social défavorable aux salariés.

Les pouvoirs publics flirtent avec la ligne rouge...jusqu'à la rupture ?

En cette rentrée 2013, les organisations syndicales ont décidé de se rencontrer à l'issue de la RPN du 17 septembre 2013 pour faire le point sur les négociations actuelles relatives à l'aménagement de la classification.

Le SNFOCOS y participera.

Patricia DELBECQ

Secrétaire nationale en charge de l'encadrement

Réforme des retraites

(Extrait du communiqué confédéral du 28/08/2013)

Force Ouvrière fait le constat d'une réforme qui est loin de constituer un signe d'espoir pour les jeunes générations, compte tenu de l'allongement de la durée de cotisation qui a été confirmée et qui constitue le point noir et la ligne rouge de cette réforme.

Sur les autres mesures annoncées, force est de constater que le gouvernement a su entendre certaines positions de notre organisation notamment sur le sujet de la pénibilité, d'égalité hommes femmes et d'évitement de la hausse de la CSG.

Il reste néanmoins sourd sur la durée de cotisation, mesure qui constitue à nouveau le marqueur de cette «réforme» comme les cinq précédentes.

C'est pourquoi pour FO, la mobilisation du 10 septembre reste d'autant plus d'actualité pour défendre les droits des jeunes générations qui sont doublement victimes aujourd'hui d'un chômage très élevé et demain seront victimes de cette réforme devant travailler, pour la génération 1973, 43 ans pour avoir une retraite à taux plein à 67 ans !

Cela justifie pleinement d'être nombreux le 10 septembre pour défendre les retraites mais aussi l'emploi et le pouvoir d'achat.

Le SNFOCOS appelle ses militants à se rapprocher de leur Union Départementale pour s'engager dans ce rassemblement.