Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de la

Michodière

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

Le 21 novembre 2014
N°37-2014

RPN CLASSIFICATION : L'ASSOMMOIR

Le 18 novembre 2014, ca commence par une annonce renversante du Directeur de l'UCANSS, les Ministres des Finances et de la Santé ont adressé un courrier conjoint à chaque Directeur de caisse nationale et au Président du COMEX (Directeur de la CNAVTS) fixant le taux définitif de RMPP à 1.95 % pour 2014 et 2015.

Alors que les organisations syndicales n'ont eu de cesse de dénoncer l'insuffisance de cette enveloppe fermée, 2.50 % en 2013, 2.25 % en 2014, que la négociation classification n'est pas bouclée, à quelques semaines de la fin d'année, les pouvoirs publics décident de l'estocade en diminuant encore les moyens alloués.

Dorénavant, **les choses sont clairement établies il n'y aura aucune augmentation générale de salaire en 2014, ni probablement pour 2015 et les mesures individuelles seront revues à la baisse.**

La tutelle joue avec le feu. Elle aurait tort de croire que les personnels cadres et employés vont continuer à accepter cette austérité imposée qui dégrade année après année les conditions de travail et de rémunération de l'ensemble de nos collègues.

Trop c'est trop.

Assommés par cette annonce qui aura des conséquences désastreuses, les organisations syndicales se sont penchées sur les ultimes propositions du COMEX en termes de classification des employés et cadres et de système de rémunération.

Les grilles de classification ont subi quelques mesures cosmétiques proposant une revalorisation des coefficients à l'aide de points fongibles, c'est-à-dire perdus à la première promotion.

Autant dire que les 17 % de personnels concernés immédiatement par ce dispositif se verraient consentir une petite avance pour l'avenir.

Pour les autres, la grande majorité, opération blanche.

Plus précisément aux termes des opérations de transposition :

Si le coefficient actuel développé : coefficient de base + ancienneté/expérience + points de compétences est supérieur au coefficient proposé, alors le différentiel constaté est affecté sur le développement professionnel par attribution de nombre de points de compétences correspondant.
En revanche, si le coefficient proposé est supérieur, il constitue le nouveau coefficient développé, les points de compétence acquis par le salarié antérieurement sont supprimés…

En fait, le COMEX/UCANSS manipule les dispositifs aux seules fins de SUPPRIMER ce qui semble être acquis.

SOMMAIRE

Pages 1 et 2 : RPN Classification l'assommoir

Pages 3 à 4 : ARS : Réforme territoriale : premières conséquences pour les A.R.S

Pages 4 à 5 : Encadrement : devenir cadre par promotion interne

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

Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux *2, rue de la Michodière 75002 PARIS*
Tél : 01.47.42.31.23. - **Fax :** 01.40.07.04.41. - **E- Mail :** Snfocos@wanadoo.fr - Site Internet : www.snfocos.org

25 novembre
RPN frais professionnels et frais de trajets

Délégation Régionale IDF

Commission permanente professionnelle des Centres d'Examens de Santé

1er décembre
Observatoires régionaux TOURS

2 décembre
RPN Dialogue social

3 décembre
Observatoires régionaux PARIS

4 décembre
Commission permanente professionnelle des ACERC

Observatoires régionaux STRASBOURG

Les propositions du COMEX relatives aux grilles de classification employés et cadres, ingénieurs conseils et informaticiens se traduisent par un accroissement du nombre de niveaux.

Mesure en trompe l'œil, il s'agit pour l'employeur de supprimer à l'intérieur des niveaux concernés les positions A et B et d'insérer dans la grille employés et cadres la création d'un niveau appelé initialement 4B et de le positionner niveau 5.
Dans les faits, l'actuel 5a devient 6, le 5b 7 et le 6 classé niveau 8.

Pour autant, la rémunération ne suit pas automatiquement.
L'employeur afficherait sur la fiche de paie un coefficient niveau supérieur, la sensation d'avoir obtenu une promotion sans un euro trébuchant dans le porte monnaie.
Nos collègues personnels soignant, éducatif et médical des établissements et des œuvres sont toujours exclus de propositions en matière de grille de classification, malgré les demandes réitérées des organisations syndicales. C'est inacceptable.

La rémunération liée à l'expérience professionnelle, dont le SNFOCOS revendiquait le retour à 2 % et jusqu'à la fin de carrière, est maintenue par l'employeur toujours à hauteur de deux points dans la limite de 30 ans d'ancienneté.

Touche finale, l'article 23 modifié ne s'inscrit pas dans une philosophie de rémunération de la pénibilité mais s'écrit sous la forme d'une prime de sujétion, proratisée en fonction de la présence.

Le SNFOCOS fait remarquer que les sites d'accueils ferment, l'accueil sur rendez vous se développe avec pour objectif de traiter les dossiers complexes.
Et à ce titre, ce sont des experts en back office qui se colleront au rendez vous avec l'usager et ces personnels qualifiés ne pourront pas prétendre au bénéfice du 23, le caractère permanent du dispositif de rendez vous ne peut plus s'entendre comme une fonction d'accueil évidemment.
Et puis le ciblage de deux métiers : gestionnaire conseil sécurité sociale et conseiller offre de service écarte tout autre métier.

Le Directeur assure ne vouloir qu'une simplification, une clarification de la disposition conventionnelle, curieusement la réécriture exclut les cadres…aussi le SNFOCOS lui demande dans un souci de simplicité de bien vouloir préciser que serait exclus des dispositions conventionnelles les agents à partir du 5A.
Bien entendu, refus de l'employeur d'inscrire la discrimination et l'inégalité de traitement dans un souci de transparence, on s'en doutait un peu.

Au terme de cette RPN, les organisations syndicales ont refusé un nouveau round de « négociation » à l'UCANSS.
Les textes seront soumis à la signature dès le 9 décembre…mais qui pourrait être en accord avec des textes déséquilibrés et vides de substance ?

A n'en plus douter, il n'y a rien à attendre en matière d'augmentation des salaires non plus, la perte du pouvoir d'achat pour cette année est de 3 %.

Il nous reste … LA RIPOSTE.

Elle s'organisera et ce ne sera pas 17 % des personnels qui seront concernés mais tous ensemble.
Nous mettrons en œuvre les actions nécessaires visant à stopper les provocations de cette politique d'austérité.

Christian GOUPILLOT
Secrétaire Général

Patricia DELBECQ
Secrétaire Nationale en charge de l'encadrement

ARS

Réforme territoriale : premières conséquences pour les A.R.S

➢ **Report des élections des membres des instances des A.R.S**

Le sujet évoqué dans la Lettre de la Michodière du 07/11/2014 figurait à l'ordre du jour du Comité National de Concertation des A.R.S du 18 novembre 2014.

Le projet d'arrêté relatif à la prorogation de la durée des mandats des représentants du personnel au sein du comité d'agence et des délégués du personnel des agences régionales de santé, stipule en son article 1 que : « la durée du mandat des représentants …est prorogée jusqu'au 14 septembre 2016 au plus tard. »

Les élus SNFOCOS ont lu en séance la déclaration suivante :
« *Nous avons pris connaissance avec stupéfaction du projet de décret visant à permettre la modification de la durée du mandat des élus aux comités d'agences et aux délégations du personnel.*
Nous avions été invités à nous prononcer, il y a peu, sur le principe d'une prolongation de ces mêmes mandats, principe auquel nous nous étions opposés.

Ce projet de décret ne peut que conforter notre position.

Nous connaissons parfaitement les problèmes liés à l'adaptation du droit privé dans les établissements publics de l'Etat. Toutefois, nous rappelons que le Code du travail qui reste notre référence fixe la durée des mandats dans les IRP à 4 années qui peuvent être éventuellement réduites jusqu'à 2 années par le biais d'un accord collectif de branche ou local.

Si nous partageons le souci prioritaire de nos collègues de la Fonction publique de voir réaffirmés et sauvegardés leurs droits essentiels, nous tenons absolument à voir appliquer, par transposition des formes, les pratiques en vigueur dans le droit du travail.
Pour nous, le fonctionnement selon les règles des IRP est un élément essentiel de l'exercice des droits du salarié, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.
Le bon fonctionnement du dialogue social, dépend en grande partie de la qualité des élections professionnelles qui fondent la légitimité des élus.

Par ailleurs, nous attirons votre attention sur le fait que, par suite de départs, un certain nombre de mandats ne sont plus pourvus.
A l'heure ou la MECSS sénatoriale a confirmé, entre autres, une bonne partie des griefs du personnel de droit privé, catégorie ultra minoritaire certes, mais dont la contribution semble toutefois nécessaire, il nous parait essentiel d'attirer votre attention sur ces points».

En réponse, le Secrétaire Général dit que la réforme territoriale a été votée dans les deux assemblées (Parlement et Sénat) et que la loi HPST a voulu que les ARS couvrent les circonscriptions régionales.

Selon ses dires, la majorité des organisations syndicales s'est prononcé pour le report des élections. Il a donc décidé de présenter le décret et l'arrêté à l'avis du CNC.

Interrogé par le SNFOCOS sur le fondement juridique de ce texte, en opposition avec le droit du travail, il a répondu que le droit du travail s'applique aux personnels de droit privé sauf décrets dérogatoires en conseil d'Etat.

La loi HPST permet ces dérogations.

Le SNFOCOS constate que le Ministère qui n'est même pas l'employeur des personnels de droit privé s'arroge le droit de spolier ces agents du bénéfice du droit du travail.

A l'évidence, les raisons du report ne tiennent pas la route.

Le vrai enjeu de ce décret est la mise en place anticipée de la réforme territoriale et la remise en cause des garanties statutaires, légales et conventionnelles en vue d'un statut unique des ARS (qui n'offrirait aucune garantie).

C'est sur ces deux sujets que portaient, en fait, les votes.

RESULTAT DES DEUX VOTES :

POUR : 5 (4 UNSA + 1 CGC)

CONTRE : 7 (4 FORCE OUVRIERE + 3 CGT)

ABSTENTION : 3 (CFDT)

AVIS DEFAVORABLE DU CNC AUX TEXTES PRESENTES.

Le secrétaire général va donc en référer à la Ministre.

A suivre....

* * *

Encadrement

Devenir cadre par promotion interne

(article paru dans le journal FO CADRES)

Etude et infographie Apec (n°2014-58 octobre 2014)

Il n'y a pas d'âge pour devenir cadre. On oublie souvent que bon nombre de cadres ne l'ont pas toujours été. Une part non négligeable d'entre eux obtient ce statut par la promotion interne. Ce changement de statut présente certaines particularités selon les âges. Panorama des promus en 2013.

Les moins de 30 ans

Une confirmation professionnelle après une période probatoire...
Il s'agit principalement de diplômés de BTS ou de DUT et, dans une moindre mesure, de diplômés de 2e et 3e cycles. Les secteurs concernés sont plutôt les activités juridiques, comptables et de conseil, la communication et les medias, L'immobilier, l'hôtellerie-restauration-loisirs et les associations.

...ou une politique de fidélisation des salariés.
Dans les secteurs qui manquent d'attractivité (distribution généraliste ou spécialisée, hôtellerie-restauration-loisirs), les entreprises développent une politique de fidélisation en offrant, très rapidement après l'embauche, des possibilités d'évolution professionnelle, dont le passage au statut de cadre.

Les 30 à 45 ans

Un moyen de fidélisation et un levier de motivation.
Cette pratique est plus fréquente dans les secteurs des travaux de construction spécialisés, les services divers aux entreprises et la formation initiale et continue. Certains secteurs industriels y ont aussi plus souvent recours : bois-papier-imprimerie, automobile-aéronautique-autres matériels de transports, mécanique-métallurgie, meuble-textile-autres industries manufacturières et caoutchouc-plastique.

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

C'est un moyen pour les entreprises de proposer une évolution professionnelle à des salariés, en reconnaissance de leur expérience professionnelle.

Les plus de 45 ans

La reconnaissance d'une fonction d'encadrement…
Dans les secteurs où les postes cadres sont généralement associés à une fonction d'encadrement d'équipe ou de direction de services, un haut niveau d'expérience est recherché. Ces postes sont pourvus soit via le recrutement de cadres très expérimentés, soit via la promotion interne. Côté industrie, on trouve la chimie-pharmacie, l'automobile-aéronautique-autres matériels de transports, l'énergie-eau, les équipements électriques et électroniques, l'agroalimentaire ; et côté services, la formation
Initiale et continue, la santé-action sociale et les associations.

… ou une gratification en fin de parcours. Pour des salariés proches de l'âge de la retraite, la promotion au statut de cadre peut récompenser les années passées au service de l'entreprise et leur apporter une certaine forme de reconnaissance.

* * *

SANTÉ - PRÉVOYANCE
ÉPARGNE - RETRAITE

Votre contact :
Martial VIDET au 01 56 03 30 10
contact-branches@malakoffmederic.com

malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR