

Après la prime aux pigeons, Voilà le tir aux pigeons pour plus de 90% des salariés de la SECU.

RPN Classification du 2 avril 2019

En 2019, le COMEX et le Ministère ont lancé un « boomerang » contre 80% des salariés de notre institution : **RIEN** par rapport à la prime, **RIEN** par rapport à l'augmentation des salaires (*la valeur du point*), **RIEN** par rapport au repositionnement des salariés dans la nouvelle grille de classification de l'employeur.

Après la prime aux pigeons en début d'année qui a fait « boom » pour 8 salariés sur 10...

Voilà le retour d'une classification qui risque fortement de faire « Bang » pour 9 salariés sur 10...

L'employeur nous jouant « en prime », la grande illusion....

Lors de cette séance, il a présenté aux organisations syndicales, sans détour, l'ensemble de la philosophie UCANSS pour la création de la prochaine grille de classification 2019.

3 points majeurs :

- Un calendrier très serré
- Une enveloppe spécifique pour la classification, mais celle-ci est échelonnée sur 4 années, et donc **TRES TRES INSUFFISANTE...**
- Le rétablissement d'emplois repères, qu'il s'était évertué à supprimer lors de la classification de 2004, contre l'avis de la Cgt. L'employeur *aurait-il pour ambition de rendre les emplois repères, mode 2019, plus contraignants pour les salariés ?*

Dans le cadre de la fusion des 4 grilles actuelles sur une seule grille (4 niveaux employés de A à D, 4 niveaux cadres de E à H), l'UCANSS fait deux propositions :

Nouvelle grille	EMPLOYES				CADRES			
	A	B	C	D	E	F	G	H
Coefficient de base	212	229	249	270	300	370	440	590
Diff point entre niveaux		17	20	21	30	70	70	150

- Des coefficients minimums pour chaque niveau de la grille unique.
- Le déplafonnement des plages des niveaux de qualification (*suppression des coefficients maximum*).
- **Une négociation classification sous contrainte temporelle**

L'employeur, au-delà d'avoir une contrainte budgétaire, a aussi une contrainte « temps ».

Dans le cadre de l'enveloppe pluriannuelle attribuée par le Ministère, l'employeur affirme devoir impérativement utiliser 0,2 % de cette dernière avant décembre 2019.

Il propose, donc, un calendrier de négociation ambitieux et très resserré, 5 mois, avec 2 RPN en mai, 1 en juin, en juillet et septembre, pour une éventuelle signature de protocole fin septembre et une mise en paye en décembre 2019, avec entre-temps l'agrément ministériel.

N°17/2019
SECURITE
SOCIALE
15/04/2019

" Jamais nous ne tolérerons que soit rogné un seul des avantages de la Sécurité sociale. Nous défendrons à en mourir et avec la dernière énergie cette loi humaine et de progrès."

Ambroise Croizat

L'employeur se dit prêt à rajouter autant de dates que nécessaire dans le temps imparti soit six mois maximum... Jamais, une classification qui engage 144.793 salariés (employés et cadres) n'aura été proposée à « négociation » avec autant de précipitation !

La CGT s'engage dans cette négociation avec des propositions offrant un repositionnement à TOUS les salariés de la Sécu, avec une incidence financière et un véritable déroulement de carrière dans la durée, mais elle pose les conditions suivantes :

- Accès à la base documentaire nécessaire à une négociation sincère avec une loyauté des échanges,
- Un droit de tirage à expertise et des moyens supplémentaires, en temps et en réunions préparatoires, pour une négociation qui engage l'ensemble des salariés de la Sécurité Sociale, en attente d'évolutions professionnelles.

Une négociation classification sous contrainte budgétaire

La nouveauté Ministérielle, c'est l'attribution d'une RMPP pluriannuelle sur 4 ans... et d'une enveloppe relative à la classification étalée sur la même échéance.

Le Ministère a octroyé à l'employeur, une enveloppe spécifique pour la classification de 1,1 point de RMPP soit environ un peu plus de 80 millions d'euros à répartir comme suit :

- 15,9 Millions en 2019, et 23,4 Millions en 2020, en 2021 et en 2022

Il nous faut mesurer que ce mode d'attribution d'enveloppe est une nouveauté dont les conséquences auront un impact important pour les salariés de la SECU.

En effet, il est de coutume, lors de la négociation d'une nouvelle classification, qu'une enveloppe spécifique soit attribuée. Cette enveloppe permet, lors de la mise en place de la classification, une attribution, pour l'ensemble des salariés, de points de repositionnement dans une nouvelle grille.

Cela permet, en général, d'avoir une légère augmentation du salaire.

Pour celle-ci, que NENNI, car il faut lisser sur la période de 4 ans l'attribution de mesures nouvelles pour qu'en 2022, la classification n'ait pas dépassé l'enveloppe d'environ 80 Millions d'euros. Inutile de vous dire que cela ne rassure aucune organisation syndicale.

Alors voilà, coté employeur la grande illusion qui se met en place !

**L'UCANSSS nous propose la classification de
« L'espoir fait vivre... »**

Tout est effet de langage, car l'employeur va ouvrir des perspectives d'évolutions pour faire miroiter d'hypothétiques attributions de points, à court ou long terme, dans une enveloppe tellement contrainte, qu'il n'y en aura jamais pour tout le monde et qu'une fois de plus ce sera la misère !!!



**« L'UCANSS met du point sur son perron,
pour attirer deux moineaux, trois pigeons... »**

De ce fait, l'employeur doit communiquer à tous les niveaux pour obtenir l'adhésion maximum des salariés en attente, des négociateurs et des potentiels signataires... A ce stade, il n'a même par peur d'utiliser un artifice fallacieux, car il a besoin d'avoir un effet d'affichage positif.

Il multiplie donc « les petits pains », 80 Millions sur 4 ans avec un effet cumulé de la masse salariale, il arrive à la somme de 203 Millions ! Ben voyons !! Et pourquoi pas calculer l'effet cumulé des mesures salariales depuis la création de la Sécurité sociale pendant qu'on y est !!!

**#FOUTAGEDEGUEULE
Celle-ci, il ne nous l'avait pas encore faite... Là, c'est fait !!!**

D'ores et déjà, la CGT refuse :

- Que cette classification exclue l'attribution financière de points de repositionnement pour 80 à 90% de salariés, car en l'état actuel des propositions de l'employeur, quasiment seuls les quelques nouveaux embauchés pourront se voir attribuer des points supplémentaires en 2019, en entrant dans la Sécu avec un coefficient plus élevé qu'avec la classification actuelle,
- Que cette classification n'offre des perspectives nouvelles d'évolution qu'à moins de 6.000 salariés au maximum de leur coefficient en 2020, avec, pour tous les autres un fort risque de repositionnement dans la nouvelle grille sans rien de plus, pinuts, nada, **0**.
- Que cette classification permette à l'employeur d'individualiser encore un peu plus les salariés de la sécu, en les opposants les uns contre les autres dans une perspective budgétaire très contraignante pour qu'ils se partagent les miettes...

Il est évident que le Ministère a tout prévu, sauf le ras le bol des salariés d'être ainsi méprisés, la frustration engendrée par la prime aux pigeons, la détermination des dernières mobilisations du personnels de la sécu le 18/12, les 29 janvier et 19 mars.... car la négociation de la classification ne se fera pas sans la CGT et sans le personnel de la Sécurité Sociale.

**Nous devons créer, avec les salariés, le rapport de force nécessaire,
pour obliger le Ministère à débloquer les fonds indispensables,
à une classification qui permette un réel déroulement de carrière pour tous
et une augmentation de la valeur du point à 10 €...**

Informez pour continuer à mobiliser !

Très prochainement, les camarades du collectif Sécu se déplaceront en région pour rencontrer les syndicats de la Sécurité Sociale et pour débattre ensemble des mesures salariales (valeur du point, classification), ainsi que du renforcement de la mobilisation et des actions.

0+0+0 fera toujours 0... 0 pour la prime, 0 sur la valeur du point, 0 sur le repositionnement dans la nouvelle grille.

**Salaires de misère + Salariés en galère
= Salariés en colère...
Ça va péter !!!!**