



Classification Sécu : L'UCANSS fait son cinéma !!!

L'employeur, avec une enveloppe très insuffisante et une RMPP pluriannuelle bloquée à 1,5 pour les 4 prochaines années, a construit **la classification de la rigueur...** autofinancée grâce à la suppression des emplois et des points d'expérience pendant 4 ans.

Sans budget, c'est un très mauvais scénario et surtout la grande illusion, qui va se jouer pour les 141.810 salariés de la SECU dans les prochaines années.

Pire, la classification proposée par l'UCANSS s'adapte à la rigueur budgétaire gouvernementale pour des décennies, ce qui signifie ... Rigueur salariale ...



STOP, CA SUFFIT !!!

Dans ce contexte, l'UCANSS depuis le début de l'année se contente de dérouler son projet de classification sans entendre et sans prendre en compte les propositions avancées par les organisations syndicales.

L'UCANSS se sert des RPN pour informer les organisations syndicales sur ces propositions néfastes, sans jamais permettre une véritable négociation loyale.

La CGT condamne cette attitude méprisante....

Ce n'est pas de la négociation !!!

En agissant ainsi, l'employeur affiche sa volonté d'imposer aux salariés de la Sécu et à leurs représentants un régime de rigueur inacceptable...

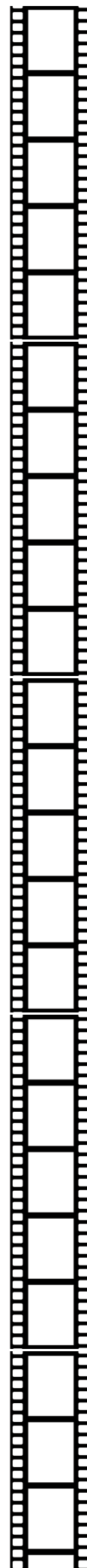
La CGT refuse de laisser l'employeur continuer ainsi à nous enfermer dans un calendrier resserré et une enveloppe contrainte.

Proposition des « réalisateurs du siècle »

- ✓ 90 % du personnel sera exclu d'une mesure salariale immédiate lors du repositionnement dans la nouvelle grille car il n'y a aucune revalorisation des coefficients de base pour le personnel en place.
 - **C'est du jamais vu !**
- ✓ Les points d'expérience sont supprimés.
 - **La dernière mesure automatique qui restait, disparaît ! Inacceptable et intolérable !**
- ✓ Une place encore plus grande est donnée à l'individualisation du salaire.
 - **Aucune mesure collective n'est prévue !**
- ✓ 65 % des agents seront positionnés dans des emplois repères conventionnels. Pour les autres, c'est au bon vouloir des directions locales qui détermineront leur niveau dans la nouvelle grille proposée par l'employeur.
 - **Est-ce ainsi que l'employeur supprime, ce qu'il avait constaté : l'iniquité de niveau et de déroulement de carrière dans les organismes pour un même emploi ?**
- ✓ Avec la diminution du nombre de niveaux, les salariés en place conserveront certes le montant de leur salaire mais ils seront reclassés à un niveau inférieur.
 - **Quelle supercherie de la part de l'employeur et quelle belle avancée pour ces salariés !!!**
- ✓ Un bon nombre de salariés verront leur emploi positionné à un niveau inférieur. Ils stagneront jusqu'à la fin de leur carrière dans leur niveau alors qu'aujourd'hui certains peuvent évoluer à un niveau supérieur, au sein de leur emploi.
 - **Elle est où, la perspective d'évolution ? Rien ne change pour certains et pour d'autres c'est pire encore ! Inadmissible, la CGT ne cautionnera aucun déclassement...**

La CGT, n'est pas dupe de ce mauvais tour de passe-passe !!!

L'employeur doit revoir son scénario et établir un script qui corresponde à une véritable classification où l'ensemble des salariés de la Sécurité Sociale bénéficie de mesures salariales immédiates et de réelles perspectives de déroulement de carrière qui reconnaissent les qualifications, les formations et les diplômes.



Parmi les propositions de l'employeur :

L'attribution de 9 points de garantie, pour les salariés qui n'auront pas obtenu de points de compétence pendant 3 ans, pourrait paraître attractive. Mais cette mesure se fait au détriment de l'attribution de points d'expérience.

Les points d'expérience n'ont rien à voir avec la compétence !!!

Les points de garantie doivent, rester une sécurité pour les salariés qui n'obtiendraient pas de points de compétence.

C'est pour cela que la CGT propose l'attribution d'un pas de compétence complet la 3^{ème} année si le salarié n'a pas obtenu de pas de compétence les 2 années précédentes.

L'augmentation des points de compétence de 7 à 12 points pour les employés, de 12 à 15 points pour les 1^{er} et 2^{ème} niveaux de cadres et de 15 à 18 points pour les 3^{ème} et 4^{ème} niveaux de cadres de la nouvelle grille pourrait paraître alléchante. Pour les salariés qui verront leur emploi « déclassé » ce sera le même nombre de points qu'aujourd'hui. Et, n'oublions pas qu'au regard de l'enveloppe budgétaire dédiée aux mesures individuelles qui seront attribuées au personnel pour les 4 années à venir, un grand nombre de salariés obtiendra des points de garantie plutôt que des points de compétence.

La CGT propose un nombre de point unique dans un pas de compétence pour l'ensemble des salariés, soit 18 points pour tous.

La prime de résultat sera étendue à tous les niveaux de cadre mais, car il y a un mais, cette mesure se fera sans moyens supplémentaires dédiés. L'enveloppe sera donc la même mais sera partagée entre un plus grand nombre. Les conditions d'attribution ne changeront pas. Certains niveaux, qui ne l'étaient pas aujourd'hui, seront soumis demain, à des objectifs de performance.

En résumé, la proposition de l'employeur est un guet-apens qui enfermera, jusqu'à la fin de leur carrière, un maximum de salariés de la Sécurité Sociale !!!

Il nous faut obtenir le temps et l'enveloppe nécessaires pour négocier une véritable classification qui reconnaisse l'expérience, les qualifications, les formations, les diplômes, avec de véritables perspectives d'évolution !

Suite au constat de l'employeur d'une classification actuelle à bout de souffle, les propositions de la CGT ne sont pas démesurées.

La CGT exige donc le retrait immédiat du projet de classification de l'employeur, l'ouverture d'une négociation loyale avec un calendrier ouvert, et une enveloppe complémentaire.

La CGT revendique une classification avec :

- 1) Le maintien et le déplafonnement, sur toute la carrière, des points d'expérience ainsi que leur revalorisation à 4 points par an.
- 2) L'attribution de points de repositionnement pour tous les salariés lors de la transposition dans une nouvelle grille.
- 3) Des emplois repères conventionnels et négociés pour l'ensemble des salariés.
- 4) L'attribution de 18 points de compétence quel que soit le niveau, à 35% du personnel chaque année, avec une garantie d'attribution automatique d'un pas de compétence la 3^{ème} année si pas de points de compétence pendant 2 ans.
- 5) L'obligation d'utiliser chaque année une partie de la RMPP pour augmenter la valeur du point.

Une déclaration commune de l'intersyndicale CGT, FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC exige le retrait du projet de l'employeur lors de la RPN du 28 mai.

Cette nouvelle classification ne se fera pas sans la mobilisation du personnel...

**Les fédérations quittent la RPN du 28 mai et appellent les salariés à se mobiliser :
Pour un temps fort de grève le mardi 25 juin 2019,
jour de la prochaine RPN « Classification »..**