



Union fédérale SUD Protection sociale  
 93 bis, rue de Montreuil 75012 Paris  
 Téléphone Fax : 01 44 92 82 03  
 www.sud-protectionsociale.org

## Salaires Classification

### Le personnel n'est pas dupe

***A la veille de la mise en place de la nouvelle classification, signée le 30 novembre 2004, par l'Ucanss, la CFTD, la CGC, et les agents de direction CFTC la désinformation va bon train. Même si la majorité du personnel n'est pas dupe, il n'est pas inutile de faire le point sur les prétendues avancées de cet accord comme sur la dernière augmentation de salaire.***

### Pouvoir d'achat

Les signataires ont entériné un accord de salaire qui a augmenté de 1% de la valeur du point en 2004. Ils oublient de préciser que cette augmentation dérisoire vaut également pour 2005 (qui sera une année blanche).

Il faut rappeler que la hausse officielle du coût de la vie est chiffrée en moyenne à 2,4% par an ; autrement dit elle approche des 5% sur 2 ans ! Les comptes sont vite faits : grâce à ces organisations syndicales le personnel des organismes de Sécurité sociale perd 4% de son pouvoir d'achat sur 28 mois. Pour un technicien niveau 3 à 40% la perte représente 935,51 euros brut.

**Ce qui n'est pas rien !**

*N.B. Ce chiffrage ne tient pas compte de l'augmentation au 01 janvier 2005 des prélèvements dus au titre de la CSG et de la CRDS (calculées sur 0,97% des revenus au lieu de 0,95%).*

### Les nouvelles grilles

Employés et cadres

Niveaux	Coef.mini	Pts Compétence	Coef.maxi
1	180	20	250
2	188	47	285
3	205	65	320
4	230	80	360
5A	250	110	410
5B	275	130	455
6	305	135	490
7	350	165	565
8	390	170	610
9	420	180	650

Personnel des oeuvres et établissements

Niveaux	Coef.mini	Pts Compétence	Coef.maxi
1	180	20	250
2	188	47	285
3	205	65	320
4	230	80	360
5E	275	130	455
6	290	136	476
7	335	162	547
8	375	185	610
9	400	197	647
10	600	273	923
11	685	265	1000
12	720	260	1030

Il existe également une grille pour les informaticiens et une grille pour les ingénieurs conseils.

**1° Au 01 février 2005, à l'issue des opérations de transposition la grande majorité des salariés va percevoir en tout et pour tout 4 points : autrement dit 27,2664 euros brut au maximum pour un temps plein.**

**2° Fin février, chacun percevra une prime de 354,46 euros brut.**

**3° Les échelons d'ancienneté de 2% sont supprimés.**

**4° Tous les agents qui pouvaient encore prétendre à des échelons de 2% sont lésés.**

**5° Tous les agents qui ont 25 ans d'ancienneté sont reclassés en février 2005 avec leur maximum de points d'expérience. Ils sont les grands perdants de cette nouvelle classification.**

**Vrai** - Le reclassement dans le nouveau coefficient d'emploi se traduit par la seule attribution de 4 points car il convient d'intégrer les échelons d'ancienneté et des degrés.

*Exemple: un agent au niveau 3 (185 pts) avec 30% d'ancienneté et 2 degrés (15 pts) est en réalité payé sur la base de 255 pts. Il est donc déjà largement au-dessus du nouveau coefficient du niveau 3 (205).*

**Faux** - Seuls les agents à temps plein percevront cette somme car une proratisation en fonction du contrat est prévue pour les temps partiels.

**En réalité - pour calmer le mécontentement - les signataires ont cherché un argument de vente. Cette somme correspond au rappel des 4 points sur la période du 01 mars 2004 au 31 janvier 2005 (4 pts x 13 mois).**

**Vrai** - Les 2% d'ancienneté calculés depuis 1993 sur le coefficient d'emploi sont remplacés par 2 points d'expérience (13,63 euros brut pour tout le monde). Cette modification des règles n'est pas anodine : elle permet à l'Ucanss de diminuer brutalement la rémunération de l'ancienneté professionnelle.

*Exemple: un nouvel embauché reclassé à 205, avec 2% d'ancienneté, aurait perçu 27,95 € brut/mois (205x2% = 4,10 points x 6,81662). Or avec le nouveau système il ne percevra que 13,62 € (2 points x 6,81662). Il perd donc 14,32 € brut par mois. soit un manque à gagner sur 14 mois de 200,48 € brut.*

**Vrai** - Ils devront se contenter de leurs 2 points tous les ans jusqu'au nouveau plafond de 50 points.

*Exemple: un agent qui a 10 ans d'ancienneté sera reclassé avec 20 points d'expérience : il lui reste à acquérir 30 points en 15 ans (2 points par an). Un agent qui a 20 ans sera reclassé à 40 points. Il lui reste à acquérir 10 points en 5 ans.*

**Vrai** - Les 50 points d'expérience leur sont attribués dès le 01 février 2005. Ils n'ont plus rien à attendre en matière d'ancienneté professionnelle.

**6° Les échelons aux choix de 2% sont supprimés.**

**7° Au 01 02 2005 la garantie de 5 points et les degrés sont supprimés.**

**8° Les degrés sont remplacés par des points de compétence.**

**9° Les points de compétences sont distribués au bon vouloir du Directeur.**

**10° Le nombre de points de compétences peut varier d'un individu à l'autre en fonction du bon vouloir du Directeur.**

**9° L'entretien annuel devient obligatoire.**

**10° Les emplois repères sont supprimés.**

**11° Une prime de résultat est instaurée (son montant peut atteindre un demi mois de la rémunération de base).**

**Vrai** - Dans ces conditions l'Ucanss peut se permettre de revaloriser les coefficients d'embauche : elle récupère rapidement sa mise.

*Exemple: un nouvel embauché au 01 avril 2000, classé au niveau 3, a obtenu un échelon supplémentaire au 01 janvier 2003 et au 01 janvier 2004. Au 01 janvier 2005 (si la Cnam verse les crédits nécessaires) il devrait percevoir à nouveau 2% de 185.*

*Au 01 janvier 2006, perte sèche assurée de 27,95 euros brut minimum par mois (2% x 205).*

**Vrai** - Avec la classification de 1992 tous les agents sur un cycle de 5 ans **devaient obligatoirement** être mis en validation pour l'acquisition d'un degré. Si pour diverses raisons le degré ne pouvait être attribué, ces mêmes agents bénéficiaient au moins de 5 points.

**Faux** - L'attribution de ces points de compétences n'est pas garantie car l'obligation d'être mis en validation au moins une fois tous les 5 ans disparaît.

**Vrai** - Certains agents pourront en bénéficier tous les ans et d'autres en être exclus indéfiniment, en fonction de la "tête du client".

**Vrai** - Le texte fixe seulement un minimum de 7 points pour les employés, un minimum de 12 points pour les cadres jusqu'au niveau 7 et un minimum de 15 points à partir du niveau 8. En revanche il n'existe pas de maximum (jusqu'à obtention du coefficient maximum de votre niveau).

**Vrai** - Au cours de cet entretien d'évaluation individuelle l'employeur fixera aux agents ses objectifs et appréciera (à sa guise) les résultats et compétences de "l'évalué."

**Vrai** - Cette disposition est particulièrement dangereuse car les directions d'organismes, selon leur bon plaisir, pourront classer les agents - quelque soit leur qualification - comme ils l'entendent, à des niveaux différents et avec des libellés d'emplois divers et variés non répertoriés nationalement. Il reste toutefois une grille d'emplois repère pour le personnel soignant éducatif et médical exerçant dans les oeuvres et les établissements.

**Vrai** - Mais seulement à partir du niveau 8 ou du niveau 7 de la grille des informaticiens.

# Opérations de transposition

Pour réaliser votre transposition dans la nouvelle grille il faut:

1° Calculer le coefficient qui correspond à votre rémunération en ajoutant à votre coefficient de janvier vos échelons (% choix et ancienneté) et les points acquis en degrés ou points de garantie.

Madame G.  $185 + 40\% \text{ de } 185 = 259$   
 $+ 2 \text{ degrés (15 points)} = 274$   
**A = 274**

Monsieur M.  $185 + 4\% \text{ de } 185 = 192$   
**A = 192**

2° Procéder à l'attribution du nouveau coefficient de qualification en fonction de la nouvelle grille.

Soit 205 pour un niveau 3

**B = 205**

3° Déterminer le nombre de points d'expérience: 2 points d'expérience par année d'ancienneté.

Madame G. a 25 ans d'ancienneté  
on lui attribue 50 points  
**C = 50 et (B + C) = 255**

Monsieur M. a 3 ans d'ancienneté  
on lui attribue 6 points  
**C = 6 et (B + C) = 211**

4° Faire la comparaison entre **A** et **(B + C)** et calculer le différentiel **(A) - (B + C)**.

■ Si le résultat est positif il faut ajouter des points de compétences pour combler la différence et retrouver le niveau de salaire initial correspondant à **(A)**.

Madame G  
**(A = 274) - (B + C = 255)**  
**= 19 points de compétences**

■ Si le résultat est négatif, **(B + C)** correspond à votre nouveau salaire.

Monsieur M  
**(A = 192) - (B + C = 211)**  
**= 0 point de compétence**

## Fiche individuelle de calcul

1° Situation actuelle:

vos coefficient actuel

+

vos échelons

+

vos degrés  
et vos points de garantie

Total salaire

**A =**

2° Transposition

vos nouveau coefficient

**B =**

vos nouvelle ancienneté

**C =**

Total

**B + C =**

3° Calcul du différentiel

**(A) - (B + C) =**

■ Si le résultat est positif il faut ajouter des points de compétences pour combler la différence et retrouver le niveau de salaire initial correspondant à **(A)**.

■ Si le résultat est négatif **(B + C)** correspond à votre nouveau salaire.

■ Dans tous les cas, après les opérations, la nouvelle rémunération doit être -au minimum - supérieure de 4 points à l'ancienne rémunération **(A)**.

*Attention: SUD a constaté que certaines Directions d'organismes, depuis 1993, n'avaient pas respecté les règles conventionnelles d'attribution des 5 points de garantie. Tous les agents qui n'ont pas obtenu de degré en fin de 5ème année au plus tard (12/97) ou en fin de 10ème année au plus tard (12/2002) doivent bénéficier de la garantie de 5 points. A défaut ils doivent impérativement se manifester, car la situation doit être régularisée.*