

Classification

Un projet inacceptable

Préparation de l'ouverture à la concurrence, accentuation du "mérite", accroissement des inégalités, non reconnaissance du travail et des progrès réalisés par les dizaines de milliers de salariés de l'Institution, tel est le projet de classification des employés et cadres de la Sécurité sociale, qui a été adressé le 8 octobre 2003, aux fédérations syndicales CGT, CFDT, FO, CFTC et CGC. Ce document n'est pas négociable, les fédérations qui siègent à l'Ucanss doivent en demander le retrait et mobiliser le personnel pour imposer la satisfaction de nos revendications..

Premiers constats

- Le reclassement, au jour de la transposition, s'effectuera à salaire égal. **Il s'agira d'une opération blanche pour tous les employés et cadres de l'Institution.**

- Il n'est pas prévu d'intégrer les milliers de personnes qui ne bénéficient pas aujourd'hui de la Convention collective nationale. Aucune fédération, à notre connaissance, n'a demandé leur intégration à l'occasion de ces négociations.

- **Le principe d'une classification nationale des emplois a été abandonné.**

Chaque directeur de caisse embauchera et classera ses agents à son gré...Une grille des métiers a été toutefois maintenue pour les personnels des œuvres et des établissements de soins mais elle s'avère incomplète et déqualifie certains emplois.

- La future grille, comme aujourd'hui, comprend 9 niveaux d'emplois. Chacun de ces niveaux est affecté d'un coefficient minimum et d'un coefficient maximum.

- Seuls les coefficients des 4 premiers niveaux ont été repositionnés afin de combler le retard actuel entre le SMIC et le SMPG (le salaire minimum pro-

fessionnel garanti). Mais aucun mécanisme n'est prévu pour que le premier niveau de la grille soit toujours au moins égal au SMIC en fonction de son évolution.

- Le reclassement pénalise l'évolution des salariés qui ont actuellement 20 ans d'ancienneté ou plus (soit les 2/3 du personnel au 31 12 2002).

Niveaux	Coef.minimum	Coef.maximum
1	180	243
2	188	281
3	200	313
4	220	354
5A	234	379
5B	264	424
6	284	455
7	329	523
8	368	583
9	390	617

Ils seront d'emblée reclassés avec le maximum des points d'expérience (40 points) et ils perdront donc la possibilité de bénéficier des échelons d'ancienneté qu'ils leur restaient à acquérir.

Cette manœuvre dessert davantage les premiers niveaux de la grille:

► un salarié classé aujourd'hui au niveau 1 (150) avec 40% et 2 degrés perçoit actuellement l'équivalent de

225 points. Il doit donc être reclassé au coefficient minimum du nouveau niveau 1 soit 180 + 40 points d'ancienneté + 5 points de compétences. Il aura éventuellement la possibilité d'acquérir **18 points** pour atteindre son coefficient maximum 243.

► un salarié classé aujourd'hui au niveau 3 (185) avec 40% et 2 degrés perçoit actuellement l'équivalent de 274 points. Il doit donc être reclassé au coefficient minimum du nouveau niveau 3 soit 200 + 40 points d'ancienneté + 34 points de compétences. Il aura éventuellement la possibilité d'acquérir **39 points** pour atteindre son coefficient maximum 313.

► un salarié classé aujourd'hui au niveau 9 (390) + 40% + 2 degrés perçoit actuellement l'équivalent de 565 points. Il doit donc être reclassé au coefficient minimum du nouveau niveau 9 soit 390 + 40 points d'ancienneté + 135 points de compétence. Il aura éventuellement la possibilité d'acquérir **52 points** pour atteindre son coefficient maximum de 617.

- Malgré les apparences, la revalorisation des 4 premiers coefficients minimum ne permet pas de réduire l'éventail hiérarchique. Au contraire, car si à l'embauche cet écart entre les coefficients minimum du niveau 1 et 9 est

de 210 points, aux coefficients maximum il est de 374 points !!!

- Par ailleurs, les possibilités d'évolution salariale, à l'intérieur de chaque niveau, sont moins importantes pour les salariés qui sont classés en bas de l'échelle:

▶ pour un niveau 1, l'écart entre le coefficient minimum et maximum est de 63 points,

▶ pour un niveau 3, l'écart entre le coefficient minimum et maximum est de 113 points,

▶ pour un niveau 9, l'écart entre le coefficient minimum et maximum est de 227 points.

- Les degrés sont remplacés par des points de compétences: chaque attribution correspond à un minimum de 7 points mais le texte ne fixe aucune limite !!! Autrement dit sur une année,

la grande majorité des salariés restera à quai, certains seront éventuellement gratifiés de 7 points et quelques "élus" pourraient bénéficier de 50 points ou plus. Tous les cas de figure sont permis... **tout devient aléatoire.**

- La rémunération de l'ancienneté passe de 2% par an à 2 points d'expérience par an pendant 20 ans. A terme un niveau 3 aura acquis 40 points d'expérience contre 74 actuellement (l'équivalent de 40% sur son coefficient 185).

- La garantie de 5 points, en cas de non attribution des degrés, est désormais supprimée.

- **L'entretien d'évaluation annuel devient obligatoire: il servira à mesurer les résultats obtenus par le salarié, à partir des objectifs qui**

lui auront été fixés.

A ce titre il fait peser un risque sur son contrat de travail. L'insuffisance de résultats peut être en effet un motif de licenciement.

- Pour renforcer la notion de mérite, le projet instaure - pour les agents classés au moins au niveau 5B - **une prime de résultat** dont le montant est fixé par la directeur et qui pourra atteindre l'équivalent d'un demi-mois de salaire mensuel.

- **L'Ucanss veut engager les parties signataires à remettre en cause les primes conventionnelles: primes de guichet, d'accueil**

- Ce texte ne concerne pas les agents de Direction: leur classification fait l'objet d'une négociation séparée !!!

Comme dans la fonction publique, l'Ucanss se propose d'introduire la **"culture du résultat et de l'évaluation"** dans les organismes de Sécurité sociale... mais même pour récompenser les plus "méritants" il faut des moyens financiers, or l'heure est à l'austérité budgétaire et aux économies de frais de personnel. Dans un tel contexte, il n'y a rien de positif à attendre de toutes ces grandes manœuvres. **La classification qui est proposée aujourd'hui va accentuer la concurrence entre les agents et l'individualisation des salaires, développer l'arbitraire, creuser les inégalités et supprimer les quelques rares garanties collectives qui subsistent dans notre profession.**

Pour SUD, des règles collectives égalitaires et transparentes doivent garantir à chacun une progression de carrière. Il n'est pas acceptable de vouloir sacrifier l'immense majorité du personnel du fait de son ancienneté. **En préalable à toute réforme, l'expérience et la conscience professionnelles des agents de Sécurité sociale doivent être reconnues, car ils portent, depuis longtemps et bien souvent dans les pires conditions, l'Institution à bout de bras, pour lui permettre de remplir ses missions de service public.**

Ce projet doit être refusé, comme le chantage qui conditionne la négociation salariale à son acceptation. **SUD exige la revalorisation immédiate de la valeur du point et l'attribution de 50 points pour tous. Aucune fédération - a fortiori minoritaire - ne doit signer ce texte, qui tourne le dos à toutes les revendications du personnel des organismes de Sécurité sociale.**

De reclassification en reclassification le statut des agents de Sécurité sociale se dégrade.

**Tous ensemble, il faut nous mobiliser
et exiger le retrait de ce projet**