

# L'UCANSS cherche à vendre son projet !

**Qui peut encore croire, ou question peut-être plus pertinente, qui veut nous faire croire que le projet de classification de l'UCANSS a un autre objectif que de maîtriser encore plus drastiquement la masse salariale ?**

Pourquoi tant de pression depuis 2018, année d'ouverture des négociations imposées par l'employeur national, afin d'obtenir une signature syndicale ?

L'UCANSS, dans une magnifique brochure promotionnelle relayée par nos directions loyales, et disciplinées (\*), affirme qu'il est nécessaire de répondre, au mieux, aux besoins de modernisation des politiques RH et de dynamiser la carrière des 145 000 salariés de l'institution et de redonner des perspectives claires aux collaborateurs.

( \* )

**Pas d'inquiétude pour nos agents de directions qui ont leur propre convention collective, leur propre classification, leur propre liste d'aptitude qui reconnaît et valorise bien leurs qualifications et non pas leurs compétences comme pour le reste des salariés : un modèle pour l'ensemble des salariés**

Rappelons qu'il n'y a pas de collaborateurs, mais des salariés soumis à un lien de subordination par l'intermédiaire de notre contrat de travail ! Des salariés qui exécutent un travail sous l'autorité de l'employeur !

L'employeur use et abuse de ce terme pour nous associer à ses projets, sa façon de voir les choses et ses décisions !

**Et nous qui croyons naïvement que la nécessité c'est l'amélioration de notre niveau de vie !**

L'augmentation de nos salaires c'est l'augmentation plus que jamais nécessaire des ressources pour les services publics grâce à nos cotisations sociales et à nos impôts.

**Plus de salaire, c'est plus de cotisations c'est donc une Sécurité sociale qui se porte mieux et une retraite digne à la fin de notre carrière !**

L'augmentation de nos salaires c'est évidemment aussi l'augmentation indispensable de notre pouvoir d'achat.

Dans quel but (et avec quelle légitimité ?!), l'UCANSS fait-elle la promotion de son projet de classification (ouvert à signature des organisations syndicales depuis vendredi 13 novembre) ? Nos employeurs pensent-ils réellement que, convaincus par cette jolie promotion, les salariés vont faire pression pour que les syndicats signent ce protocole ?

**Toujours pas d'augmentation de la valeur du point !**

**Pourtant la seule vraie mesure collective juste!**



# L'UCANSS cherche à vendre son projet !

**Transformation en point des 1,65% : 100% des salariés vont se faire ... avoir !**  
C'est à la mode, les points ! (CF projet gouvernemental de réforme des retraites). Les pourcentages, ce n'est pas bien ! C'est inflationniste, ça suit les éventuelles augmentations de salaires. Les points et surtout la valeur du point, c'est bien, ça n'augmente pas, ça ne bouge plus depuis longtemps ! Cette transformation en points de la mesure des 1,65%, appliquée jusqu'à présent sur le salaire de base, va figer cet avantage pour tout le reste de nos carrières et finalement le faire disparaître !

Pour tenter de faire passer la pilule amère, nos employeurs nous offrent généreusement le bénéfice correspondant à l'arrondi à l'entier supérieur lors de cette transformation/suppression soit de 0€ minimum à 7,24342 € par mois au maximum.

La  
RMPP bloquée à  
son minimum  
possible soit :  
1.5%

## Fidélisation\* (qu'ils disent) :

Revalorisation des points de compétences ?!

Bon, il n'est plus nécessaire de démontrer que les points de compétences ne sont attribués qu'en fonction du budget alloué et que l'EAEA en lien avec l'attribution n'est qu'une vaste fumisterie mais ce qui est intéressant c'est de voir que la RMPP reste bloquée à 1.5% !

Fidélisation : art de  
créer et de gérer une  
relation durable  
personnelle avec chacun  
de ses clients

## Vieux « faux plafonds » et nouveaux cloisonnements :

Argument choc qui devrait convaincre la majorité d'entre nous et sans doute plus certainement les plus anciens : la suppression des plafonds pour tous les niveaux.

Pourtant, on a beau chercher dans notre convention collective, dans notre classification actuelle, on n'y trouve aucun mécanisme qui viendrait explicitement interdire ou même limiter la marge de progression professionnelle. Elle peut se réaliser soit par acquisition de points de compétences au sein d'un niveau soit par un changement de niveau de qualification (au sein ou non d'un même métier).

Alors, ces fameux plafonds ils viennent d'où ?

Evidemment ils sont directement issus des contraintes budgétaires qui nous sont imposées (sans que jamais nous ne puissions les négocier loyalement et sincèrement).

Sincérité et  
loyauté... L'employeur  
en demande mais n'en  
fait jamais preuve !



# L'UCANSS cherche à vendre son projet !

Les jeux sont faits ! Depuis pas mal d'années mais également pour les années à venir !

Nos tutelles ministérielles fixent unilatéralement les capacités budgétaires destinées aux rémunérations, les obscures, mais néanmoins célèbres, 1,5% de la RMPP. Ne cherchez pas trop longtemps, cela correspond à une misère. (Tout simplement le strict minimum fixé par la Convention Collective).

Et, cette misère, il faut la partager. Alors, quand un salarié se retrouve au taquet de son niveau, pour ne pas gâcher le peu que l'on a à disposition dans l'application de la règle des 105% en cas de changement de niveau, on lui fait imaginer un plafond inexistant. On incite le plus grand nombre de salariés à cet effort d'imagination et on finit par admettre l'existence de ces vrais faux plafonds.

Si notre classification risque de changer, ce mécanisme budgétaire lui ne changera pas !

La règle des 105% étant maintenue à l'identique, on sent de nouveau ce plafond peser sur nos têtes.

Le projet prévoit l'attribution automatique de 3 points supplémentaires en cas de franchissement d'un palier : aïe, aïe, aïe, on va y réfléchir à deux fois avant d'attribuer les points de compétences qui provoqueraient un passage au palier supérieur. Ça sent le cloisonnement !

## Cloisonnement Bouleversement... Unilatéralement !

Et si on ajoutait un cloisonnement fonctionnel au cloisonnement budgétaire ?

Comme le dit la plaquette promotionnelle de l'UCANSS, un emploi = un niveau.

C'est là le plus grand bouleversement de ce projet de classification. Un changement si important qu'il est difficile d'en appréhender tous les effets. Ce qu'on peut affirmer aujourd'hui, c'est que si mon emploi se retrouve dans un niveau inférieur c'est que, pas de chance, j'ai un boulot de sous qualifié... !

Mais bon ce n'est pas grave, il n'y a plus de plafond, je peux donc rester dans le même niveau ad vitam aeternam.

Prime  
de mobilité  
fonctionnelle, prime de fonction,  
prime de résultat, prime  
d'investissement collectif de projet,  
prime pour les formateurs internes,  
autant d'éléments de rémunération  
sortant du salaire de base et qu'il  
faut toujours financer avec  
les misérables 1,5%

Prime, Prime,  
Prime, Prime, Prime,  
Prime, Prime, Prime,  
Prime, Prime,  
Prime, Prime

organismes sociaux



# L'UCANSS cherche à vendre son projet!

L'expérience, c'est bien, mais il ne faudrait pas en abuser ! :

**L'UCANSS refuse de revoir le dispositif actuel de rémunération de l'ancienneté. Comme dans la classification actuelle, l'expérience ne serait valorisée que pendant les 25 premières années (2 points/an). D'après nos patrons, on arrêterait donc subitement d'acquérir de l'expérience professionnelle vers l'âge de 45 ans ou à partir de 25 ans d'ancienneté !**

**On le comprend bien, rien ne justifie cette limitation de l'ancienneté si ce n'est la sempiternelle maîtrise de la masse salariale.**

**Pour info, le budget nécessaire pour faire sauter cette limite est**

**le même que celui alloué à la mise en place des primes de formations... Pour nos employeurs, les mesures collectives c'est mal, rien de mieux que des mesures individuelles!**

**Ancienneté  
= 25 ans pas  
plus !**

**26  
+ 5 = 31?**

**31 ans avant  
d'avoir les points  
de garantie ?**

**Départ à la  
retraite à 62  
ans = au moins  
17 ans sans  
points  
d'expérience**

Si si, il y a dans le projet de l'employeur un article intitulé « Evolution minimale de rémunération »

**A partir de 26 ans d'ancienneté, s'il n'y a aucun point donné au bout de 5 ans, il est alors attribué 6 points de garantie, 1 point par an quoi!**

**Waouh, y a des anciens qui vont faire la fête !**

L'UCANSS a besoin de signatures syndicales.

**La question est, maintenant, de savoir qui pourrait accepter de signer ce projet de classification qui impactera pendant de longues années nos conditions de rémunération.**

**Qui viendrait donner raison à l'employeur quand il s'acharne à vouloir imposer son projet en pleine crise sanitaire Covid19 ? Qui peut, dans ces conditions, se passer du rapport de force nécessaire à l'obtention de réelles avancées salariales ?**

**Pas la CGT évidemment qui fera tout pour empêcher la validation de cet accord en recherchant l'unité avec tous les syndicats.**

