



RPN Classification du 20 février 2024

Obsolescence prévisible ...

Avant de parler de la classification :

Salaire, titre-restaurant = même constat = la passivité de l'Ucanss.

Alors que la revendication unanime des organisations syndicales est de porter à minima la participation de l'employeur à l'acquisition de titres restaurant à 7,18€ soit le plafond d'exonération, l'employeur propose de la porter de 5,79€ à 6,91 € soit +1,12€.

Avec le même mépris, le Comex de l'Ucanss refusera aux organisations syndicales de rajouter ce dispositif aux textes paramétrés empêchant ainsi une revalorisation annuelle automatique en fonction de l'indice des prix à la consommation.

Afin de déculpabiliser d'éventuels signataires, l'employeur a accepté de convenir d'une rencontre dans le courant de l'année afin d'évaluer l'opportunité de réévaluer la part patronale à l'acquisition des titres restaurant dans la limite du plafond alors en vigueur (« clause de revoyure »).

Pour l'augmentation de la valeur du point, madame Bertin, directrice de l'Ucanss, nous informe avoir rencontré la DSS (Direction Sécurité sociale) le 19 février pour porter l'ouverture de la négociation salaires : pas de réponse de la DSS sur ce sujet !

Classification :

Pour cette 3^{ème} Réunion Paritaire Nationale Classification, l'Ucanss présente un état des lieux de la classification actuelle sur l'emploi, la qualification et la rémunération.

Cet état des lieux globalement partagé entre l'employeur et les organisations syndicales met en exergue l'obsolescence de la classification.

Pour la CGT, l'actuelle classification peu ambitieuse datant de 2004 est devenue au fil du temps totalement inadaptée. Pour exemple, ont été évoqués les sujets suivants :

- 55% des salariés sont sur deux niveaux 3 et 4 alors qu'il y a 42 niveaux sur 4 grilles,
- Les 3 premiers niveaux sont en dessous du SMIC mensuel,
- La marge d'évolution de salaire des premiers niveaux est largement plus faible que celles des hauts niveaux,
- La difficulté de recrutement (liée aux salaires trop bas), entraîne le recours à l'attribution de points de compétences à l'embauche créant de l'iniquité entre les salariés : un nouvel embauché peut se retrouver avec un salaire supérieur à celui d'un agent déjà en place (indépendamment de l'expérience),
- L'explosion des départs (démissions, ruptures conventionnelles) depuis deux ans...



Pour cette nouvelle classification, l'Ucanss nous présente ses premières orientations : **attractivité, fidélisation, adaptabilité**. Pour les précisions, il faudra patienter...

Néanmoins, voici quelques pistes lâchées par la directrice de l'Ucanss. Attention aux dérapages :

- Les grilles seront adaptées aux évolutions récentes du SMIC. Suite à l'interpellation de la CGT, Mme Bertin a affirmé que ce n'est pas le niveau 3 qui sera positionné au SMIC mais bien le premier niveau.
- Pas d'élément sur la répartition de l'enveloppe entre les trois classifications (E/C, PC et ADD) : l'Ucanss indique seulement que cela sera en fonction des projets avec un souhait d'équilibre. La CGT restera vigilante afin que le plus grand nombre ne soit pas lésé au final. Rappelons que 97.51% de salariés de la Sécurité sociale relèvent de la classification des employés et cadres.
- L'employeur veut garder « l'équilibre » actuel entre mesures collectives et individuelles (1/3 - 2/3). Pour rappel en 2019, l'accentuation des mesures individuelles au détriment des mesures collectives faisait partie des motifs du droit d'opposition.

Les trois organisations syndicales représentatives présentes CGT, FO et CFDT ont rappelé leur volonté de rééquilibrer les mesures collectives face aux mesures individuelles avec pour « ligne rouge », la valorisation de l'ancienneté.

Prochaine RPN Classification : le 19 mars 2024

Flash VIDEO >>>



<https://youtu.be/IAJ6-evv4Fo>

