



# Mascarade

### Imposture :

Dernière ligne droite dans la négociation classification :

Il reste deux réunions pour finaliser l'écriture de ce projet d'accord, la classification est donc ficelée pour l'employeur hormis quelques éléments à la marge dont nous attendons toujours les réponses :

- Le niveau du statut cadre de la grille informatique
- La possibilité de ne pas tenir compte des points d'expérience dans la garantie minimale pour les salariés sans mesure salariale pendant 5 ans (car aujourd'hui, ce serait une garantie minimale de 5 points au bout de 30 ans minimum)

Pour la CGT, cette négociation qui a débuté en janvier 2024 vire à l'échec car après le consensus général de l'Ucanss et des organisations syndicales sur l'obsolescence de la classification actuelle, nous arrivons à une « rénovation » alors que la CGT revendique une refonte totale du système.

Au vu de l'enveloppe contrainte, la proposition de l'employeur n'est qu'un ajustement de la classification de 2004. Les mesures déjà présentes sur nos salaires ont été intégrées au coefficient de base (mesure PA 2013/2015, mesure bas salaires) et le niveau 1 a été porté au niveau du SMIC, sans aucune mesure de revalorisation automatique en fonction de l'évolution du SMIC (il devrait le rester au moins jusqu'au 31 décembre 2024) ce qui a conduit à la revalorisation de tous les coefficients.

### Fourberie :

Lors de la transposition, pour tous les salariés ayant déjà des points de compétences, cette revalorisation sera compensée par la perte d'autant de points de compétences (fongibilité). Cette situation ne permettra pas de différencier un salarié nouvel embauché d'un salarié ayant plus d'expérience et un nouveau cycle de compétence s'ouvrira donc.

Bien qu'il y ait une revalorisation des coefficients de base, l'employeur reconnaît que cette enveloppe contrainte et le nombre important de niveaux 3 et 4 ne lui permettent pas de mettre en place de réelles mesures pour ces salariés.

Comme nous l'avons déjà évoqué, la classification va bénéficier à 39% du personnel mais derrière c'est accepter un tassement pour tous et une réduction de l'écart entre niveaux de la grille des salaires. Pour preuve, la garantie minimale des 105% qui permettait une augmentation d'au minimum 5% lors d'un changement de niveau, va devenir la règle générale.



Les 3 points de garantie est une aumône ridicule (pour rappel les salariés en avaient eu 4 en 2004). Pour ajouter quelques paillettes à son projet, l'Ucanss propose un effet rétroactif au 01/01/24 proratisé en fonction du temps de travail (temps partiel, embauche en cours d'année...) pour un versement d'environ 320€ bruts en décembre pour tous les salariés à temps plein.

En ce qui concerne le complément SEGUR, une annexe spécifique sera jointe au protocole d'accord qui sera proposée pour remplacer le complément en points SEGUR au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

### **Perfidie :**

L'UCANSS considère avoir repéré 75% du personnel pour les positionner au niveau national dans des grilles de niveaux et selon un repérage d'activités à faire pour un niveau donné. Les emplois non repérés seront donc à la discrétion des directions locales dans la limite d'une enveloppe restreinte et un RMPP à 1.5% pour les années à venir. Autant dire que cela ne changera pas grand-chose pour la majorité du personnel.

Autant dire clairement que cette Classification va encore réduire le nombre de parcours professionnels.

Pour les établissements, cette classification est un recul important car elle prend en compte de façon aléatoire le niveau d'étude selon le bon vouloir de l'employeur. A ceci s'ajoute la problématique des « oubliés » du SEGUR des UGECAM qui sont toujours oubliés.

**Pour la FNPOS CGT, seule une mobilisation massive et reconductible obligera l'Ucanss à aller chercher une enveloppe supplémentaire pour pouvoir négocier une classification digne de ce nom mais aussi pour la revalorisation de la valeur du point.**



[Lien vidéo](#) ou Scannez :

