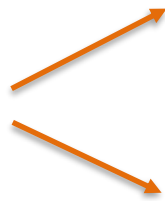


## Déclaration du Bureau du SFASS du 12 Novembre 2020

La négociation sur la classification est arrivée à son terme.

Malgré les efforts de la fédération qui s'est pleinement investie dans la négociation, qui a beaucoup proposé, qui a posé clairement ses revendications pour le Bureau du SFASS, les propositions de l'employeur ne sont pas à la hauteur des enjeux.

Les seules avancées étant



**La revalorisation des niveaux de base qui ne profitera qu'aux nouveaux embauchés (cfpt4)**

**Le déplafonnement qui ne profitera qu'à très peu de salariés (6% d'après l'Ucanss),**



**Un simple avenant à la classification actuelle suffirait !**

### **Pour nous cette classification va :**

- Réduire considérablement les parcours professionnels pour les employés et cadres
- Supprimer les parcours professionnels pour les cadres supérieurs
- Diminuer le nombre annuel de bénéficiaires de pas de compétence
- Substituer les paliers aux parcours professionnels.
- Résumer les déroulés de carrière à l'attribution de points
- Effacer les points de compétences de nombreux salariés par la règle de transposition
- « Tasser » les cadres sur 4 niveaux
- « Tasser » les employés sur 2 niveaux
- Priver les établissements de soins d'une capacité de pouvoir négocier spécifiquement
- Nivelier et regrouper le personnel alors qu'il a besoin de reconnaissance
- Revaloriser les niveaux d'embauche, ce qui ne profitera qu'aux nouveaux et aux futurs embauchés.
- Générer un sentiment de déclassement chez tous les salariés qui auront « perdu un niveau » par exemple en passant de 4 à C c'est le cas pour plus 4000 gestionnaires conseil
- Déplafonner les niveaux ce qui concerne 6% de l'effectif

## Qu'avons-nous obtenu des revendications de la Cfdt, tract fédéral du 13 Janvier 2020 ?

- Valorisation des pas de compétences pour tous les niveaux ? → Non
- Coefficients majorés pour tous les employés ? → Oui
- Valorisation significative pour chaque palier ? → + 3 points - Bof !
- Augmentation du taux d'attribution annuel de points de compétence par organisme ? → Non
- Création d'une garantie minimale d'évolution professionnelle ? → 6 points si plus de 31 ans sans – Bof !

### 1 - Une seule grille de classification, à quel prix la simplification ?

Le principe d'unification des grilles ne peut pas être soutenu uniquement par une volonté de simplification, il faut qu'il serve nos objectifs revendicatifs et en particulier : « de permettre de véritables parcours professionnels pour tous ».

En l'état le projet proposé se flatte d'une véritable simplification, d'un rééquilibrage entre les employés et cadres en proposant une parfaite symétrie de 4 niveaux employés et 5 niveaux cadres. L'actuelle classification qui ne distingue pas les employés et les cadres mais l'usage considère les niveaux 1 à 4 comme employés, 5B à 9 exceptionnellement 10 A (grille IC) comme cadres et les 5A en partage.

#### Les employés

Massivement sur les niveaux 3 et 4, ils le seront tout autant sur les niveaux B et C proposés qui regrouperaient environ 84 000 salariés soit 87% des effectif employés.

**Quel gain en parcours professionnel et en reconnaissance ? Aucun.  
Pire le déplafonnement risque de réduire à néant les parcours**

#### Les cadres

Ils peuvent évoluer aujourd'hui sur 6 à 7 niveaux. Ils seront demain tassés sur 4 niveaux : E, F, G, H - le niveau I (590) étant celui des niveaux 10B et plus des IC niveau 10E et + personnel soignant, et les niveau IXA et + des informaticiens.

**Comment ? en ramenant de 7 à 4 le nombre de niveaux pour prétendre améliorer la possibilité de parcours professionnels ?**

## Les cadres de haut niveau

Sur des grilles spécifiques niveau 10B et + des ingénieurs conseil, niveau 10E et + personnel soignant, et les niveaux IXA et + des informaticiens seront sur le même niveau I du début à la fin de leur carrière. Aujourd'hui ces cadres ont 3 à 5 niveaux de progression possible

**Avec la nouvelle classification plus aucun parcours.**

« Il y aura mécaniquement moins de parcours professionnels » c'est la réponse apportée par le DG de l'Ucanss lors de la CNS 15/10/2020.

Cette réduction des parcours est contraire à nos orientations de congrès



**Résolution congrès de Rennes :**

**2.3.3 La question des parcours professionnels est primordiale. Des parcours lisibles sont la condition essentielle d'accès à une évolution professionnelle et représentent en termes d'évolution professionnelle bien d'avantage qu'une simple revalorisation salariale.**

## 2 - Des paliers, pourquoi faire ?

Les paliers proposés sont « le fruit de l'obtention de pas de compétence », en clair c'est un bon point que l'on gagne quand on a cumulé suffisamment de pas de compétence. Ça ne sert pas notre objectif de parcours.



**Pour une reconnaissance des compétences il faut que les « paliers » soient aussi accessibles par des promotions lors de changement d'emploi avec l'application de la règle des 105.**

## 3 - Les points : majoration, déplafonnement à qui profite le changement ?

Le mécanisme proposé de distribution de points de compétence et de leur majoration lors du franchissement d'un palier va se faire au détriment du nombre de salariés qui en bénéficieront. Avec la même RMPP et le même GVT, comme les pas de compétence sont majorés (+2 points pour les employés, +3 points pour ceux qui franchissent un palier) le nombre de bénéficiaires ne peut qu'être moindre.



**En passant les pas de compétence de 7 à 9 points, avec la même enveloppe, le nombre de bénéficiaires va diminuer de 22%. Avec 700 points au lieu de donner 100 pas l'employeur en donnera 78.**

L'engagement pris par l'Ucanss de 25% (parcours plus pas) est inférieur à la réalité actuelle autour de 30%.

## 4 - La transposition sera au bénéfice des nouveaux embauchés

Les salariés actuellement en poste se verront repositionnés sur la nouvelle grille, sans perte de salaire. Il n'y a pas systématisme entre les niveaux actuels et les futurs niveaux. Le niveau D n'est pas le niveau 4. Il faut regarder les emplois.

### Un exemple employé : l'emploi repère 011101 Gestionnaire conseil allocataires effectif 6646

Actuellement	<ul style="list-style-type: none"><li>- 1% sont niveau 2 avec en moyenne 249 pts</li><li>- 70,3% sont niveau 3 avec en moyenne 263 pts</li><li>- 28,2% sont niveau 4 avec en moyenne 311 pts</li><li>- 0,3% sont niveau 5A avec en moyenne 340 pts</li></ul>
--------------	--

Demain, au moment de la transposition, ils seront tous niveau C avec au minimum 234 pts, (252pts pour les ex-niveaux 4 C2), sauf ceux qui étaient 5A, ils seront D2 avec un minimum de 275 points.



**99.7% sur le niveau C, plus de parcours possible, plus de changement de niveau, plus de règle des 105 pour les gestionnaires conseil !**

Avec les données du tableau, qui ne sont que des moyennes, il est impossible de quantifier le nombre de Gestionnaires allocataire qui vont gagner des points au changement de classification.

### Un exemple « cadre » l'emploi repère 170102 Responsable d'unité(s) et adjoint) effectif 5484

Actuellement	<ul style="list-style-type: none"><li>- 0,2% de 4 avec en moyenne 311 points</li><li>- 23,74% de 5A avec en moyenne 340 points</li><li>- 39,84% de 5B avec en moyenne 373 points</li><li>- 25,18% de 6 avec en moyenne 401 points</li><li>- 4,3% de 7 avec en moyenne 451 points</li><li>- 2,04% de 8 et 9 avec en moyenne 502 points</li><li>- Le reste dans grilles établissement et informatiques 575 points</li></ul>
--------------	---

Demain, ils seront tous niveau F avec au minimum 321 points.



**Les employés ex-niveaux 4 et 5A vont-ils de fait devenir cadre ?  
Des ex-niveaux 8 et 9 vont être sur le même niveau que des ex-niveaux 4 ?  
Allons-nous assister à une grande opération de « ré appellation » d'emplois ?  
Des responsables d'unité vont être appelés responsable de secteur ou de service pour être repositionnés niveau G ?**

## Un exemple « informatique » emploi repère 130501 Concepteur Développeur effectif 1059

Aujourd'hui ils sont en grande partie sur la grille informatique

- 2 % de IIA avec en moyenne 267 points
- 1 % de IIB avec en moyenne 267 points
- 10 % de III avec en moyenne 296 points
- 17 % de IVA avec en moyenne 329 points
- 20 % de IVB avec en moyenne 344 points
- 23 % de VA avec en moyenne 358 points
- 14 % de VB avec en moyenne 389 points
- 6 % de VI avec en moyenne 404 points
- 1 % de VII avec en moyenne 466 points

### Mais aussi sur la grille Employés et Cadres

- 1 % de 4 avec en moyenne 249 points
- 2 % de 5A avec en moyenne 267 points
- 2 % de 5B avec en moyenne 290 points
- 1 % de 6 avec en moyenne 321 points
- 1 % de 7 avec en moyenne 366 points



### Avec une telle disparité, comment peut-on dire que c'est un métier repère ?

Demain, au moment de la transposition, ils seront tous niveau F avec au minimum 321 points, ça ressemble à du « je ne veux voir qu'une seule tête » circuler et rien ne sera réglé !

Comme pour les responsables d'unité, les mêmes questions sans réponse se posent !

Ceux qui sont actuellement niveau 3 (coef de base 215 points) et qui demain seront niveau C (coef de base 234 points) ne bénéficieront pas d'une augmentation de 19 points. La règle de transposition prenant en compte le coefficient développé, **les salariés déjà en poste avec un coefficient développé supérieur au coefficient de base de leur futur niveau n'auront aucune augmentation de salaire** après l'application de l'article 17 (transformation en points des accords de 2013 et 2015) c'est déjà 4 points de plus sur le coef sans augmentation de salaire, donc au maximum c'est +15 points.

### Passage du niveau 3 au niveau C

Un niveau 3 n'ayant pas eu de pas de compétence se verra augmenter de 15 points

Un niveau 3 ayant déjà eu 1 pas de compétence se verra augmenté de 8 points

Un niveau 3 ayant déjà eu 2 pas de compétence se verra augmenté de 1 point

Un niveau 3 ayant déjà eu 3 pas de compétence n'aura aucune augmentation

La mesure apparemment généreuse de l'article 18, : « Les salariés de niveau 4 de la grille des employés et cadres, en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et repositionnés sur le

niveau C de la nouvelle grille, bénéficient d'une rémunération, hors points d'expérience, au moins égale à celle correspondant au coefficient minimum du palier 2 du niveau C. »

Niveau 4 coefficient de base 240, avec l'application article 17 (transformation en points des accords de 2013 et 2015) pour le niveau 4 +5 points donc au minimum un niveau 4 à 245 points. Repositionnement C palier 2 soit mini 252 points. On arrive à la même conclusion : les salariés en poste et qui auraient déjà eu un pas de compétence 7 points n'auront rien de plus à la mise en place de la nouvelle classification.



**La revalorisation des niveaux de base ne profitera qu'aux récemment embauchés. La transposition va niveler et regrouper le personnel en niant les compétences acquises, alors que le personnel a besoin de reconnaissance**

Pour le reste ... le compte n'y est pas, les objectifs visés dans le préambule de l'accord ne sont pas atteints, ou, s'ils le sont, ils ont des effets indésirables pour les salariés.

Objectif	Résultat pour les salariés
Simplifier le système par l'instauration d'une grille unique	Atteint mais quel intérêt pour les salariés ? C'est une machine à tasser les salariés sur peu de niveau
Clarifier le positionnement des emplois au sein du Régime général	Pas atteint voir les exemples
Rééquilibrer le nombre de niveaux pour les employés et pour les cadres	Atteint mais quel intérêt pour les salariés ? Pourquoi pas 5 et 5 au lieu de 4 et 4 ?
Redonner des perspectives pour les salariés en termes de valorisation	Pas atteint fin des parcours, que des points
Augmenter les plages d'évolution salariale, afin de tenir compte de l'allongement des carrières, par la suppression du plafond de tous	Pas atteint il manque le déplafonnement des points d'ancienneté !

- **Cette nouvelle classification pousse encore plus loin l'individualisation des rémunérations tout en réduisant drastiquement les parcours professionnels.**
- **La seule leçon que l'on puisse tirer du travail sur les métiers repères c'est qu'il y a du « ménage » à faire pour mettre en adéquation les appellations des emplois et la réalité des emplois.**
- **Avant de changer la classification actuelle, l'Ucanss devrait commencer par mettre à jour le référentiel métier, requalifier les emplois occupés en fonction de la réalité du travail effectué et après commencer à réfléchir à une nouvelle classification !**
- **Les seules avancées étant la revalorisation des niveaux de base et le déplafonnement, un simple avenant à la classification actuelle suffirait !**