



Pink Floyd, The Wall, 1979.

PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION DE L'UCANSS UNE MACHINE À BROYER LES CADRES ?

Le 7 mai 2019, employeur et organisations syndicales se sont retrouvés une nouvelle fois pour négocier le projet de nouvelle classification. Le SNFOCOS était représenté par ses trois secrétaires nationaux en charge de l'encadrement, Jean-Philippe Bourel, Bruno Gasparini, Eric Gautron et du secrétaire de notre commission permanente professionnelle dédiée aux cadres, Christophe Rabot.

La réunion s'est ouverte, après les déclarations liminaires (voir celle du SNFOCOS ci-dessous), par des problèmes qui semblent n'être que de forme mais... il y a unanimité pour **dénoncer le calendrier** qui est irréaliste et **dangereux** au regard de l'importance d'un tel projet. De plus, nous ne découvrons le projet de l'employeur que par touches successives et il est impossible encore actuellement d'avoir une vue d'ensemble. Est-ce une **volonté délibérée** ?

Dernière révélation en date lors de cette réunion, **la suppression de l'ancienneté** telle que nous la connaissons aujourd'hui à savoir 2 points par an. L'employeur la remplace par des points de compétence de « rattrapage » qu'il nomme garantie. En clair **si vous n'obtenez pas de points de compétence** durant 3 ans vous aurez automatiquement 9 points de garantie la 4^{ème} année.

L'autre problème de méthode n'est pas des moindres. C'est la notion de **négociation**. L'employeur déroule en effet son projet au fil des réunions sans prendre en compte à aucun moment les **revendications** des organisations syndicales.

Là où FO demande la **revalorisation de l'ancienneté**, l'employeur la supprime purement et simplement ! Cette mesure faisant de surcroît l'unanimité contre elle il est certain que l'employeur va devoir **revoir son projet**. Il n'est pas possible de continuer à avancer de cette manière. D'autant que cela remet en cause complètement son projet puisque celui-ci n'a pas les moyens nécessaires et se contente de les **redistribuer** de manière différente.

Mais le plus grave à ce stade n'est pas la manière dont veut se servir l'employeur de ses quelques moyens **pour privilégier le mérite plutôt que la rémunération collective**.

SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :

Projet de nouvelle classification de l'UCANSS
Une machine à broyer les Cadres

Pages 2 à 3 :

Classification - Déclaration préalable du SNFOCOS à la RPN du 7 mai 2019

Pages 3 à 4 :

CNAF - Compte rendu de l'INC du 26 avril 2019

Page 4 :

INC Recouvrement - Réponses aux questions du SNFOCOS

Page 5 :

Epargne Salariale - Guide de l'épargnant
Participation du SNFOCOS au congrès de l'UD 75
Agenda

Le plus grave est que l'employeur ne se cache pas pour annoncer qu'il y aura **des dégâts** particulièrement **chez les cadres**. En effet, c'est la notation de **l'emploi repère** qui définira si celui-ci est classé dans la nouvelle grille chez les employés ou chez les cadres. Demain peu importe que vous soyez niveau 4, 5 ou 6 parce que vous êtes contrôleur ou délégué de l'assurance maladie ; demain après que **votre emploi « repère »** soit passé à la **moulinette de la cotation UCANSS**, tous les salariés de cet emploi seront classés A, B, C, D (employés), ou E, F, G, H (cadres). Et l'UCANSS n'annonce rien de bon pour les cadres qui sont sous la **menace d'un véritable déclassement général**.

Cet emploi étant défini conventionnellement vous y serez **durablement « enfermés »**. Ainsi, l'actuel niveau 4 qui pouvait espérer un parcours professionnel et une progression vers le niveau cadre ne l'atteindra jamais d'autant que lui aussi sera **déclassé** puisque l'UCANSS annonce son repositionnement à la lettre C de la grille des employés (le troisième et avant dernier niveau des employés).

Le projet de l'UCANSS n'est pas simplement mal ficelé, **il est dangereux pour tous les cadres** de l'institution. Et il nous faut patiemment attendre les autres réunions pour connaître la cotation de l'UCANSS et le nombre de cadres sacrifiés !

Le SNFOCOS le dit à l'employeur depuis le début :

nous ne laisserons pas sacrifier l'encadrement.

A suivre la semaine prochaine un article expliquant les détails du projet de l'UCANSS mais le plus urgent était de vous alerter sur ce projet !

Eric GAUTRON, Secrétaire National en charge de la Communication et de la Syndicalisation, de l'Encadrement et de la Prévoyance

L'ACTUALITÉ



CLASSIFICATION

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS À LA RPN DU 7 MAI 2019

Monsieur le Directeur,

Au fil des RPN vous dévoilez un peu plus votre projet de classification et nous comprenons un peu plus quel funeste dessein se profile pour les salariés de notre institution et les cadres en particulier.

Il est temps pour nous de rappeler que nous sommes en négociation, ce qui signifie que les deux parties doivent s'écouter avant de trouver si possible une voie convergente.

Cependant, alors que nous avons demandé une amélioration du système de l'ancienneté en passant de 2 à 4 points par an avec un déplafonnement de 50 à 100 points, votre projet semble proposer la **suppression pure et simple de l'ancienneté**.

En effet page 12 de votre document vous donnez la définition du coefficient développé du salarié comme étant : le coefficient de base + les points de compétence + les points de garantie (nouveau dispositif) + les points acquis antérieurement.

Exit donc l'ancienneté qu'on peut penser être remplacée par cette nouvelle « garantie de points » qui sont à distinguer des points de compétence. **Notre revendication** sur une garantie de points est l'obligation conventionnelle qu'un salarié se voit attribuer un vrai pas de compétence au bout de 3 voire 4 ans.

Vous évoquez aussi la possibilité pour un organisme d'attribuer plus de 20% de mesures individuelles par an, nous vous demandons de préciser cette mesure et de la rendre comme actuellement obligatoire.

Vous concluez votre document en affirmant que le système de rémunération que vous proposez permet avec une RMPP inchangée l'attribution de mesures en plus grand nombre : il ne s'agit là que d'une redistribution des moyens à coût constant puisque votre proposition supprime l'ancienneté pour la redistribuer autrement ou encore la suppression de la prime de résultat des cadres de niveau 8 et 9 dont il n'est pas dit clairement quelle en sera l'utilisation (généralisation ?).

En outre se posent des questions sur les fusions des différentes grilles et des spécificités conventionnelles qui peuvent en découler. Par exemple, l'avenant conventionnel du 17 avril 1974 accorde aux informaticiens des avantages liés à leur métier comme la majoration des astreintes ou des heures supplémentaires, le régime des indemnités de transport et de repas, qu'en serait-il si leur grille de classification venait à disparaître ? Nous demandons le recensement de toutes les mesures existantes et leur maintien conventionnel.

Enfin nous vous le redisons et c'est une revendication majeure à prendre en considération de cette négociation : si ce projet de classification doit aller plus en avant il ne doit en aucun cas être le prétexte à un tassement hiérarchique et encore moins au déclassement des cadres, à fortiori lorsque l'on constate que la définition des emplois repères enferme durablement les salariés dans un niveau sans pouvoir évoluer vers le niveau supérieur.

L'ACTUALITÉ



CAISSE NATIONALE D'ALLOCATIONS FAMILIALES

COMPTE RENDU DE L'INC FAMILLE DU 26 AVRIL 2019

L'ordre du jour prévoyait trois sujets : point de situation sur la PPA, les impacts de la loi ESSOC et l'expérimentation de l'outil PIX d'accompagnement numérique des salariés.

La délégation SNFOCOS était composée d'Éliane Maguet et de Bruno Gasparini.

L'essentiel de la réunion a porté sur la situation dans les CAF, notamment avec la majoration de la PPA suite à l'annonce présidentielle du 10 décembre 2018.

Sans une compensation suffisante, la réforme de la prime d'activité a tendu la situation

En synthèse, alors que la moyenne des Jours-Stock (JS) était stabilisée à 5 JS fin 2018, l'effort médiatique autour de la PPA et la demande sociale ont fait exploser les stocks à 7 JS en un trimestre. Le nombre d'allocataires a augmenté de +1 million dont la moitié aurait pu prétendre déjà à la PPA avant la réforme. Le taux de recours, évalué à 50 % au lancement en 2016, est porté aujourd'hui à 80 %. Le DG de la CNAF a précisé que les 140 CDI ne sont pas à négliger dans le contexte actuel ([voir article de la LM précédente suite au RDV du SNFOCOS le 23 avril 2019 avec le DG de la CNAF](#)). Il souligne la fierté de la branche famille pour sa rapidité dans sa préparation (simulateur notamment) et dans sa capacité à traiter la « vague sociale ». Nous nous interrogeons toujours pourquoi la fierté n'est pas suivie de la reconnaissance, y compris salariale. Enfin, est-il juste de parler de clause de révision de la COG, à partir du moment où malgré 140 CDI de plus, la restitution de postes sera la même : au moins 2 100 ?

La loi ESSOC prévoit un droit à l'erreur des allocataires qui impacte nos organisations

Sans reprendre l'ensemble des articles ayant un impact fonctionnel sur nos pratiques, nous avons remarqué que la CNAF donne la priorité à la prévention de l'indu, avec une attention particulière aux suspensions. La prévention repose

notamment sur la formation des agents, des campagnes d'information et sur des courriers à l'allocataire lors de détections d'incohérence déclarative. Cette démarche expérimentée et déployée permet de réduire les erreurs déclaratives par 5. Nous avons salué cette démarche en rappelant pour autant que la CAF était elle-même génératrice d'erreurs et d'indus et que nous avions de grosses marges de progrès en la matière.

Pour passer à la modernisation numérique, la CNAF lance un dispositif d'accompagnement autour de PIX

La CNAF s'appuie sur un outil d'accompagnement de l'Education nationale PIX pour mener une expérimentation d'adaptation aux conditions de la Branche Famille. PIX permet d'évaluer puis développer les compétences numériques des salariés à un moment où vont cohabiter des générations pas toutes également à l'aise avec le numérique. Nous avons salué la volonté de la Branche de traiter de l'inclusion numérique en interne également.

Le bilan d'expérimentation nous dira si l'outil n'insiste pas trop sur la seule évaluation et permet véritablement le développement des compétences des salariés les plus en difficulté, en rappelant qu'accompagner ne veut pas dire sanctionner.

*Bruno Gasparini, Secrétaire Général Adjoint SNFOCOS, en charge de l'encadrement et la Branche Famille
Eliane Maquet, membre de la DRIF SNFOCOS (Délégation Régionale d'Ile de France).*

L'ACTUALITÉ



INC RECOUVREMENT DU 18 AVRIL 2019

RÉPONSES AUX QUESTIONS DU SNFOCOS

Concernant l'assurance des véhicules de plus de 5 ans

A compter du 1^{er} janvier 2019, les véhicules de la flotte sont soumis à deux systèmes de garanties selon l'âge du véhicule : + ou – de 5 ans.

En effet la garantie « Dommages Tous accidents » (DTA) du contrat d'assurance prévoit une limite de durée à 5 ans.

Au-delà, cette garantie est supprimée. Toutefois, « perte » de la garantie dommages tous accidents, ne signifie par la perte de toutes les autres garanties. Les véhicules restent assurés en vol/incendie, catastrophes naturelles, bris de glaces.

Véhicules d'âge inférieur ou égal à 5 ans	Véhicules d'âge supérieur ou égal à 5 ans
Responsabilité civile	Responsabilité civile
Défense Recours	Défense Recours
Incendie	Incendie
Vol	Vol
Bris de glace	Bris de glace
Dommages tous accidents	
Catastrophes Naturelles	Catastrophes Naturelles
Effets personnels	Effets personnels
Garantie du Conducteur	Garantie du Conducteur
Pertes Financières	

La suppression de la garantie DTA intervient à l'échéance annuelle du contrat soit au 1^{er} janvier de chaque année.

La garantie DTA a donc été supprimée au 1^{er} janvier 2019 pour tous les véhicules ayant une date de 1^{ère} mise en circulation antérieure au 1^{er} janvier 2014.



ÉPARGNE SALARIALE

GUIDE DE L'ÉPARGNANT

L'UCANSS met à disposition sur [son site internet le guide de l'épargnant 2019](#) ainsi qu'une [présentation détaillée de ce dispositif](#).

Tout salarié du Régime général a la possibilité de se constituer une épargne salariale depuis 2005.

Plus de 24 000 salariés ont à ce titre déjà ouvert un PEI (Plan d'Épargne Inter-Entreprises).

La signature d'un accord entre l'Ucanss et les organisations syndicales nationales en 2018 complète ce dispositif en permettant également **une épargne de long terme au titre du PERCOI** (Plan d'Épargne Retraite Collectif), avec un abondement spécifique de l'employeur qui peut atteindre, sous conditions, 300 euros par an. Le dispositif rénové sera déployé progressivement sur l'année 2019.

Nous vous invitons à consulter ces documents pour découvrir ce dispositif.



Le SNFOCOS a participé au congrès de l'Union Départementale FO de Paris (UD75) qui se tenait les 6 et 7 mai 2019 à la Salle Olympe de Gouges à Paris 11^{ème}.

Merci à nos camarades d'avoir représenté le SNFOCOS à ce congrès.



AGENDA

14 mai 2019 :

CCP Encadrement

RPN Convention
Collective des
Praticiens Conseils

15 mai 2019 :

CPP Praticiens
Conseils

21 mai 2019 :

RPN Intéressement

23 mai 2019 :

Bureau National du
SNFOCOS

28 mai 2019 :

Classification des
employés et des
cadres

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX

