



RESOLUTION DES INGENIEURS CONSEILS - Les Embiez 2007

Constat :

Malgré tous les efforts que nous déployons pour sensibiliser nos collègues ingénieurs, nous avons beaucoup de mal pour les faire adhérer à notre organisation syndicale.

La mise en place du dispositif de protection juridique n'a pas eu l'effet escompté et peu de collègues sont venus nous rejoindre.

Nous sommes pourtant convaincus que seul un effet de masse peu permettre d'améliorer sensiblement les conditions dans lesquelles nous exerçons nos missions et c'est bien pour cela que nous ne voulons pas baisser les bras.

Beaucoup d'entre nous considérons que notre métier reste motivant par ses enjeux, ses contacts et son autonomie. Malheureusement la motivation financière reste à la traîne depuis l'application au quotidien de la nouvelle classification.

La classification est basée sur des niveaux et à chaque niveau correspond une fourchette de points. Une évolution peut se faire soit par l'attribution de points de compétence soit par un changement de fonction et donc de niveau.

Nos principales réalisations :

- Le rôle du bureau est d'animer durant 3 ans la vie syndicale et l'action pour la défense des intérêts matériels et moraux des ingénieurs-conseils.

A titre d'exemple nous avons réussi à mettre en place auprès de notre organisation syndicale une protection juridique: civile et pénale pour tous les ingénieurs syndiqués et notre démarche a été étendue à l'ensemble des agents qui adhèrent au SNFOCOS.

A ce jour notre employeur fait toujours la sourde oreille sur ce sujet.

Bien que la nouvelle classification ne nous satisfasse pas, sur bien des aspects, nous avons malgré tout réussi à faire intégrer 50 points dans les coefficients de base. Nous rappelons que lors des premières négociations avec l'UCANSS il n'y avait aucune compensation à la suppression de l'ancienneté acquise dans l'industrie ou les services...

- L'enquête sur les salaires réalisée début 2007.

Cette étude confirme ce que nous avons déjà mis en évidence et devrait servir à notre plate forme de revendications.

Nos revendications :

- LE SALAIRE D'EMBAUCHE :

L'avenir de nos métiers : un salaire d'embauche qui doit prendre en compte l'expérience et permettre de trouver les spécialistes que nous souhaitons avoir dans nos services. Sinon, nous n'embaucherons plus que des jeunes, des seniors en fin de carrière...

La convention collective actuelle le prévoit, mais les directeurs en font une application a minima : nous devons obtenir de l'UCANSS une interprétation plus précise et quantifiée pour

La prise en compte de l'expérience des ingénieurs conseils en saisissant la Commission paritaire nationale d'interprétation.

-CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DU 8 FEVRIER 1957 du personnel des organismes de Sécurité sociale

- Article 6 : rôle de la Commission paritaire nationale d'interprétation :

La Commission paritaire nationale d'interprétation a pour rôle de veiller à une exacte application de la convention collective nationale du 8 février 1957 et de ses annexes. Elle a pour rôle exclusif de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation des textes conventionnels. Cet examen ne vise en aucune façon les cas individuels.

- LES PROMOTIONS :

Le constat : c'est le minimum 5% qui est appliqué, quel que soit le niveau de départ. La convention prévoit l'accès à un niveau supérieur sans indication complémentaire ! Si plusieurs niveaux sont franchis, l'augmentation devrait prendre en compte tous les paliers.

Ce point doit aussi être soumis à la Commission paritaire nationale d'interprétation, ces promotions étant spécifiques à notre catégorie.

- Article 33 : en cas d'accès à un niveau de qualification supérieure, les points de compétence acquis dans l'emploi précédent sont supprimés.

Les points d'expérience acquis sont maintenus.

En tout état de cause, dès sa prise de fonction l'agent est classé au coefficient de qualification de son nouveau niveau de qualification, et bénéficie d'une rémunération supérieure d'au moins 5 % à celle servie dans son emploi avant la promotion, y compris les points d'expérience et de compétences.

Cette garantie sera assurée le cas échéant :

- Par l'attribution de points de compétences dans la limite de la plage d'évolution salariale du nouveau niveau de qualification ;
- à défaut, par une prime provisoire

N'entre pas en compte dans ces remarques les politiques de chaque Caisse Régionale pour le nombre de 10A, 10B et 11A et les règles de promotion.

- LES POINTS DE COMPETENCE :

L'enquête ne permet pas aujourd'hui de faire le point sur l'application de la convention pour nos métiers.

Nous partons d'une situation moyenne statistique de 10 à 15 points tous les 5 ans qui résultaient :

- des compléments d'ancienneté à acquérir (certains rien)
- des degrés attribués

Cette partie importante de notre rémunération doit être examinée et il faut connaître les pratiques de chaque CRAM.

Pour cela, il suffit de connaître

- l'effectif des IC, répartition éventuelle
- le nombre d'IC concernés chaque année
- le nombre de points de compétence attribués en 2005, 2006 et bientôt 2007

Question subsidiaire : les primes, combien d'IC et quel % en salaire ?

Une nouvelle enquête à proposer, mais plus simple car la réponse se fait par CRAM.

Notre métier :

- Moyens de fonctionnement de plus en plus étriqués, entre autres :
. budget frais de déplacement revu à la baisse tous les ans alors que les indemnités kilométriques et repas sont revalorisés, ce qui se traduit par une baisse significative de nos déplacements et donc de notre présence dans les entreprises ;

- Problème de lisibilité de nos missions

Beaucoup d'entre nous se demandent si c'est encore le travailleur salarié qui est au cœur de nos préoccupations.

Avec le CPG, on s'oriente vers une gestion comptable de notre activité et nous avons l'impression que le nouveau client c'est la CNAMTS avec tous ses indicateurs.

Un des domaines dans lequel nous pensons que la problématique n'est pas bien prise en compte est celui des TMS et des Risques Psychosociaux dans les entreprises.

Beaucoup de ces pathologies ne sont pas prises en AT ou MP mais en maladie et donc non supportées financièrement par les employeurs.

L'enjeu du futur bureau sera notamment d'animer les dossiers suivants:

- négociation des 40 points en cours de discussion avec la plate-forme de l'encadrement.

- négociation d'un accord sur la complémentaire santé

- négociation sur le risque dépendance pour le personnel de l'institution

- maintien des acquis et si possible évolution

- défense du devenir de notre métier

- défense individuelle de collègues en difficulté....

Les Ingénieurs-conseils réunis en congrès aux EMBIEZ invitent leurs collègues non syndiqués à les rejoindre au sein du SNFOCOS pour défendre ces propositions.

Les Ingénieurs-conseils demandent au secrétaire général et au bureau national de les aider à défendre ces revendications.

COMPOSITION DU FUTUR BUREAU :

- **Serge COUBES – Secrétaire de la Section Professionnelle**
- **Michel COLSON**
- **Guy MAGNIEZ**
- **Philippe EMONET**
- **Philippe VERDEGUER**