



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

COMMISSION PERMANENTE PROFESSIONNELLE ENCADREMENT

Compte rendu de la réunion du jeudi 14 mars 2019

Réunion de 10h00 à 13h00

(à destination des membres et des adhérents)

Membres présents : Christophe RABOT (Secrétaire CPPE), Jean-Christophe BALSAN (Secrétaire adjoint), Jean-Philippe BOUREL (membres du BN en charge de l'Encadrement), Christine BARZU, Emmanuelle BOYET, Isabelle BERTHONNEAU, Karine GILLARD, Jean-Pierre BARTOLI, Marc-Antoine NICOLAI, Philippe BOROWCZAK, Valérie GRIMBERT, Yves HERBOUZE (suppléant)

Membres excusés : Bruno GASPARINI et Éric GAUTRON (membres du BN en charge de l'Encadrement), Mickael SOLLARI, Thierry FAIVRE, Valérie DEMARETZ

❖ Point de situation : intervention de Jean-Philippe BOUREL, un membre du Bureau National

« Prime exceptionnelle » : (cf. dernières LM).

Aucune Organisation syndicale n'a signé, ce qui n'est pas neutre.

Les économies remontées tous les ans par les organismes auraient dû permettre de donner 200 € à l'ensemble des salariés.

Il en ressort donc une décision unilatérale de l'Ucanss et les directions locales vont mettre œuvre cette disposition dans les meilleurs délais.

Il peut être intéressant de demander lors du CSE le pourcentage d'agents qui ont touché la prime et en particulier le nombre de CCD parmi ceux-là.

RSI : FO ne va pas signer le Protocole d'accord sur l'intégration des personnels des RSI du fait d'une insuffisance des garanties prévues (CFDT-Ptse et CFTC ont signé).

Un point de vigilance est à avoir pour l'intégration des élus du RSI qui arrivent après les élections pour le CSE et qui donc perdent, de fait, leur mandat.

Remontées de problématiques conflictuelles issues des élections CSE entre le SNFOCOS et la FEC FO (SFOS) interdisant aux candidats SNFOCOS de pouvoir être élus et il existe des situations où la désignation du DS SNFOCOS est refusée ou contestée en interne.

Dans le cadre des négociations sur les PA pré-électorales CSE ou sur les modalités de fonctionnement des CSE, il peut être opportun de négocier des « délégués de proximité » ou « délégués de site » afin de permettre la désignation de représentants SNFOCOS au sein du CSE.

❖ Négociations UCANSS « Classification des employés et cadres » : point de situation et perspectives (en fonction de l'actualité).

Attendu depuis plusieurs mois, le taux d'évolution de la RMPP a enfin été notifié par la DSS.

Annoncé comme devant être plus généreuse pour favoriser « la négociation sur des employés et cadres », elle n'est pas à la hauteur des enjeux !

Une fois de plus, la tutelle se moque du personnel et des organisations syndicales !

Taux directeur d'évolution de la RMPP réparti comme suit :

1,7% en 2019, 1,8% en 2020, 1,8% en 2021 et 1,8% en 2022 !

Non seulement ce taux est encore et toujours très faible, mais celui-ci sera amputé car l'Employeur précise que sur les 4 exercices, un total de 1,1% de RMPP est dégagé (soit l'équivalent de 80 millions d'euros) pour financer la Classification !

De plus, l'intégration des personnels du RSI viendra aussi très probablement amputer la RMPP, un nombre non négligeable de salariés de l'ex RSI étant mieux rémunérés, à travail égal, que les salariés du régime général.

Ces facteurs conjugués vont créer, c'est à craindre, de plus en plus de difficultés pour que nos collègues bénéficient de parcours professionnels au sein des Organismes de Sécurité sociale.

Cette somme de 80 millions ajoutée aux 11,6 millions mis sur la table pour la Prime sont toujours inférieurs aux remontées des Organismes de Sécurité sur la COG (intéressement non versé du fait des indicateurs dégradés, remontées d'excédents budgétaires ...).

Il est inadmissible que le personnel paye l'addition et autofinance les annonces inappropriées de la tutelle !

Ceci s'ajoute à la récente décision unilatérale de l'UCANSS, faute de signataire, sur le versement d'une prime exceptionnelle qui exclut l'Encadrement et plus des ¾ des employés !!

La réponse de l'UCANSS en date du 4 mars au courrier du SNFOCOS est affligeante (cf. LM du 6 mars) et la CPPE se fait écho du malaise créé dans l'Encadrement par ces décisions de l'Employeur Ucanss qui l'exclut de fait des mesures décidées !

La réponse des cadres à ce mépris doit être « **tous en grève le 19 mars !** »

Concernant la RPN Classification, la RPN du 19 mars est annulée et la prochaine RPN est programmée le 3 avril après midi.

Rappel des « objectifs de rénovation » de la Classification annoncés par l'Employeur :

- Simplifier le système en envisageant la fusion des différentes grilles
- Rééquilibrer le nombre de niveaux pour les employés et cadres pour permettre d'attirer des experts et des managers
- Redonner des perspectives pour les employés en termes de progression
- Augmenter les plages d'évolution salariale afin de tenir compte de l'allongement des carrières et faciliter l'intégration des salariés venant d'autres régimes

Proposition UCANSS	Demande CPPE	Point de vigilance
Fusion des 3 grilles 4 niveaux Employés 4 niveaux Cadres	EC5A dans la catégorie E EC6 dans la catégorie F	Conditions d'application de l'indemnité différentielle et revendication de l'augmenter à 110%
	Garantir les droits catégoriels des cadres (grille EC, informaticiens, Etablissements)	Attribution et Reconnaissance des parcours professionnels
	Augmentation des coefficients d'entrée, a minima des catégories E, F et G	

Aujourd'hui 4 grilles de Classification – 10 niveaux employés et 29 niveaux cadres avec pour la grille « Employés et cadres » 4 niveaux employés et 6 niveaux cadres.

Nouveau système : 1 grille de classification avec 4 niveaux employés et 4 niveaux cadres

- ⇒ **Demandes de la CPPE, en cohérence avec les positions prises par le SNFOCOS en RPN :**
- la catégorie EC6 (cadres niveaux 6) doit être dans la catégorie F (avec les EC 7) et non E
 - la catégorie EC5A, cadres et non cadres, doivent être en catégorie E car les salariés rémunérés dans ces catégories doivent être des Cadres

Il sera indispensable d'avoir le dénombrement des effectifs par catégorie, notamment la catégorie 5A, avec ces modifications, cela a été exprimé par le SNFOCOS pendant la RPN, il faudra le demander de nouveau.

- **garantir les droits catégoriels des cadres affiliés aux 3 grilles fusionnés : aucun cadre ne doit perdre un avantage lié à sa catégorie**

Point de vigilance :

Se pose la question de notre revendication de porter l'Indemnité Différentielle de 105% à 110% et de l'application de cette disposition conventionnelle si on valide ces grilles regroupant plusieurs niveaux de classification de cadres ?

- ID de 10% si passage de A vers B, B vers C, C vers D, D vers E, E vers F, F vers G, G vers H ?
- Indemnité différentielle, 10% ou 5%, entre chaque niveau de qualification dans un même catégorie ou entre débutant/confirmé/expert (ex : DD-DC-DE, ED-EC-EE...) dans chaque catégorie ?

A noter : seul le passage de D vers E ne répond pas à notre revendication ($267+26=293 < 285$ coeff d'entrée de la E), ce qui est un comble quand on veut rendre, comme l'écrit l'Ucanss, le statut du Cadre attractif !

L'automaticité de l'attribution de cette indemnité différentielle rendrait cette disposition conventionnelle applicable de fait et notre revendication de la porter à +10% serait gagnante pour les Cadres !

En dehors de la première catégorie E dont le coefficient d'entrée n'est pas assez élevée, les grilles proposées par l'Ucanss respectent ce palier d'au moins +10% entre chaque catégorie.

C'est cohérent avec les finalités recherchées par l'Ucanss et cette progressivité entre les niveaux extrêmes de chaque grille de 10% répond la Plateforme revendicative formalisée par la CPPE et validée par les instances du SNFOCOS.

La problématique se pose plus sur les catégories Employés (<10%) : si le différentiel entre chaque catégorie < montant de l'indemnité différentielle, soit moins de 10%, le delta est-il comblé par les 10% ou les 10% s'ajoutent-ils à ce delta entre chaque catégorie ?

Nous préférons à ce titre des sous-catégories (ex : débutant/ confirmé/expert avec progressivité garantie par rapport au niveau de rémunération) ou 6 catégories d'employés et 6 catégories de cadres (avantages de mieux prendre en compte les spécificités de chaque grille).

Point de vigilance :

Une autre question se pose : quelle reconnaissance pour les agents, notamment et surtout les Cadres, lors des changements de coefficient de qualification et donc de niveaux ?

Pour une forte majorité des cadres et hors candidature externe En3s/Capdir, un cadre changera deux fois de catégorie dans sa carrière : de E vers F et de F vers G, de G vers H.

La catégorie H apparaît comme étant inaccessible pour une grande majorité des Cadres de la grille « employés et cadres ».

Forte promotion pour un N4 actuel qui passerait cadre manager de proximité 5A ou 5B...Catégorie C vers E !...tendance des directions à faire des parcours 4 vers 5A non manager (C vers D) puis 5A non manager vers 5A manager (D vers E) ?

Quel ressenti pour un Cadre : aujourd'hui il passe de 6 à 7 ou de 8 à 9, demain avec ce système il restera dans sa catégorie, en majorité presque la totalité de sa carrière.

- ⇒ **Demande de la CPPE : dans le cadre de ce qui est proposé par l'Ucanss, la CPPE souhaiterait plutôt que soit relevé les coefficients d'entrée et donc de sortie de ce qui proposé pour les catégories E, F, G (+ 20 pts par exemple) en envisageant que, de fait, cela diminuera quelque peu la progressivité de la catégorie H.**

Le palier entre la dernière catégorie Employé et la première catégorie Cadre serait ainsi + important : si on a 50 points au lieu des 18 proposés pour passer de D vers E (coefficient d'entrée E à 300 au lieu de 285) on luttera plus contre le tassement hiérarchique, notre revendication de +10% entre chaque palier sera réalisée et on gagnera sur la reconnaissance du statut du Cadre et l'attractivité de devenir Cadre, avec « un effet ++ » pour les N5A/5B et « + » pour les N6/7 !

Les membres de la CPPE échangent ensuite sur 2 autres objectifs de l'Ucanss qui font écho à la Plateforme revendicative réalisée par la CPPE et validée par les instances du SNFOCOS et également à la résolution générale de l'encadrement validée par notre dernier Congrès :

Revalorisation des niveaux d'embauche pour les cadres afin de permettre d'attirer des experts et des managers

- ⇒ Entre les niveaux de la nouvelle grille, diminution de la progressivité jusqu'au niveau 6 (F) et augmentation au-delà + proposition par l'Ucanss d'emplois repères

Augmenter les plages d'évolution salariale afin de tenir compte de l'allongement des carrières et faciliter l'intégration des salariés venant d'autres régimes

- ⇒ Revalorisation des plafonds à la hausse ou suppression des plafonds
⇒ Système de progression dans les niveaux

❖ Fiches thématiques à disposition des représentants SNFOCOS

Poursuite des travaux sur la thématique de la mobilité : géographique et fonctionnelle : retours de chaque membre d'ici la prochaine réunion.

- ❖ Programmation d'une nouvelle journée Cadres : la thématique centrale sera celle du 3eme volet de notre Plateforme revendicative : « défendre un management porteur de valeurs », des retours des premières expériences CSE pouvant être abordés (le CSE peut-il aider à cela ?).

- ❖ **Agenda : prochaine réunion de la CPPE le mardi 14 mai 2019.
les membres réservent également, au cas où, la journée du jeudi 4 juillet.**

Le secrétaire de la CPPE

Christophe Robot