



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), Bruno GASPARINI et Jean-Philippe BOUREL (membres du BN en charge de l'Encadrement), Emmanuelle BOYET, Isabelle BERTHONNEAU, Karine GILLARD, Philippe BOROWCZAK, Valérie GRIMBERT

Présence également de Frédéric Lorange (Trésorier général)

Membres excusés : Éric GAUTRON (membre du BN en charge de l'Encadrement), Christine BARZU, Jean-Pierre BARTOLI, Marc-Antoine NICOLAI, Mickael SOLLARI, Thierry FAIVRE, Valérie DEMARETZ, Yves HERBOUZE (suppléant)

- ❖ Point de situation autour d'un thème principal : « négociations Ucanss Classification » : intervention de Bruno, Christophe, Jean-Philippe et échanges avec la CPPE

Il est rappelé les articles et les comptes rendus des RPN « Classification » des 2 avril et 7 mai et l'article d'Éric dans la LM du 9 mai avec la déclaration lue par la délégation SNFOCOS en ouverture de RPN.

Les « négociations » Classification ont démarré en novembre et celles-ci comportent plusieurs épisodes où l'UCANSS dévoile petit à petit son projet.

1^{er} temps : Etat des lieux (présentation du diagnostic de la Classification actuelle, diagnostic partagé)

2^{eme} temps : budgets avec la communication de la RMPP dédiée sur 4 ans

C'est la 1^{ere} fois que nous avons une enveloppe aussi faible pour ce type de négociation sur la Classification et de plus cette enveloppe est pluriannuelle jusqu'en 2022.

L'Ucanss « met sur la table » une enveloppe de 80 millions d'euros soit moins que ce qui est remonté chaque année dans le cadre des COG ou de l'intéressement non versé !

C'est moins que la moitié de ce qui avait été mis lors des négociations pour les 2 dernières classifications et cet abondement va être rattrapé par l'inflation en 4 ans !!

Plus le débat avance, plus on constate que l'UCANSS s'aligne sur les propositions initiales de la CFDT (souhait de réduire le nombre de niveaux, de relever le montant des pas de compétence...).

Avec l'utilisation des emplois repères et d'une cotation à l'aide de 5 critères classants* sur une échelle de 6 positions, l'emploi sera classé (note sur 30) dans une grille, parfois plusieurs, et, l'Ucanss le dit, un salarié actuellement Cadre dont l'emploi repère se retrouve classé dans la catégorie employé D (emploi repère intégré aux 76 emplois repères « fixes » lors des prochaines RPN ou emplois repères « à la main des directions locales ») sera reclassé dans cette catégorie D, ce qui signifie un déclassement...inacceptable !!

* critères classant proposés par l'Ucanss : connaissance et technicité, complexité, autonomie, relation et communication, animation et management

Avec ce système, le risque est important que certains cadres se voient déclassés dans le collège Employés.

La proposition de l'employeur de remettre les emplois repères, ce qui fait écho à l'une de nos revendications, est en trompe l'œil puisque seuls, à ce jour, 76 emplois repères devraient avoir une cotation, les autres étant laissés à la main des directions locales !.

Ainsi pour les cadres, les emplois repères étudiés excluront par exemple les manager de réseau/projets, les manager stratégique, les responsables adjoints, les attachés de direction, des Cadres de la grille des Etablissements...

L'emploi repère pourra être positionné sur une ou plusieurs catégories et cette catégorie pourra être seulement la grille Employé D, y compris pour des emplois repères occupés par des salariés « Cadre » aujourd'hui !

Nous pouvons craindre par ailleurs un cantonnement dans les plus bas niveaux des grilles, sans possibilité d'évolution professionnelle.

C'est un enjeu fort pour le SNFOCOS car les Cadres concernés sont surtout dans les niveaux 5A, 5B et notre positionnement sera déterminant pour maintenir ces salariés dans notre champ de syndicalisation.

L'objectif de l'Ucanss est que 20 millions d'euros (1/4 de l'enveloppe) soient attribués sur la paye de décembre. Si cette enveloppe n'est pas utilisée, l'Employeur a annoncé qu'il y avait un grand risque qu'elle soit perdue (comme l'enveloppe non utilisée dans le cadre de l'Intéressement !).

Nous risquons d'avoir le « couteau sous la gorge » pour signer sinon les 20 millions seront perdus et la communication vers le personnel sera déterminante (utilisation de la journée nationale SNFOCOS pour les cadres si celle-ci se situe à la période de mise à la signature ?).

Les prochaines RPN sont fixée au 28 mai et 25 juin, en présence des DG des caisses nationales, avec peut-être d'autres réunions ensuite. Nous nous interrogeons sur le fait que les directeurs des Caisses nationales et leurs représentants soient présents alors que c'est le rôle de l'UCANSS.

Temps très contraint dénoncé par toutes les OS présentes lors des négociations.

De plus nous constatons l'abandon de l'ancienneté, nos revendications sont de l'augmenter !

Celle-ci est remplacée par une « voiture balai de 9 points automatiques » en cas de non attribution de mesures pendant 3 ans, mesure versée la 4^{ème} année !

Point de vigilance supplémentaire : niveau de ces 9 points de compétence pour les employés par rapport aux 7 points actuels ou les 12 points prévus avec ce nouveau projet de Classification.

Sur les 9 points versés la 4^{ème} année (contre actuellement les 2 points d'ancienneté tous les ans ; ce n'est donc qu'un point de plus que ce qu'il aurait naturellement aujourd'hui), poussé à l'extrême, on pourrait même supprimer tous les points de compétences et sans pouvoir opposer de discrimination puisqu'il est sûr qu'il aura quelque chose tous les 9 ans.

Une autre proposition de l'Employeur est d'élargir les bénéficiaires de la Prime de résultat : envisagé pour tous les cadres (les cadres niveaux 5A/5B déclassés dans le collège Employés n'y auraient pas droit !).

Cette nouvelle classification basée sur une fusion de grilles est faite pour nous faire entrer dans une RMPP maximale à 1,5%. L'effet structurel de la classification actuelle ne permet pas d'atteindre cet objectif de RMPP avec ses formes d'automaticité (ancienneté, points de compétences).

L'UCANSS est clair : avec « la nouvelle Classification », le changement de niveau sera la conséquence d'un véritable changement d'emploi repère, et donc d'un changement de contenu d'activité.

A ce stade, nous pensons que la CFDT favorable à la signature.

Quelles propositions pouvons-nous faire avec une telle enveloppe fermée ?

La CFDT et la CGT risquent, une nouvelle fois, de ne pas privilégier les intérêts des Cadres pour motiver leurs éventuels accords

Devrons-nous faire jouer notre droit d'opposition, notamment en contactant la CGT ?

Ensuite, les membres de la CPPE échangent autour des problématiques des Cadres « au forfait jours ».

L'UCANSS semble impulser le développement de ces dispositifs dans les Organismes et de plus en plus de directions mettent sur la table des négociations annuelles obligatoires cette thématique : leur intérêt est de faire disparaître la problématique de l'écrêtement.

Nb : FO Cadres a édité un Guide « forfait cadre » accessible sur le site « FO Cadres » (cf. PJ).

- ❖ **Réflexions et remontées des membres de la CPPE pour la prochaine journée nationale des Cadres organisée par le SNFOCOS autour de la thématique « défense d'un management porteur de valeurs »**

A ce jour, la date n'est pas arrêtée. La période visée est octobre/novembre selon le calendrier des journées des années précédentes.

Les négociations pour la classification seront certainement à l'ordre du jour de par l'actualité.

Sujets envisagés : le « télé management ».

Faire des remontées sur les problématiques rencontrées.

Réaffirmer notre positionnement ; comment on transforme cet idéal en revendication (cadres au forfait...)

Thématique autour de « lanceur d'alerte » ; principe d'exemplarité, principe d'équité, d'égalité de traitement.

⇒ Les membres de la CPPE sont invités à faire remonter ce qui constitue, pour eux, les 7 valeurs principales d'un cadre, en hiérarchisant et détaillant chacune d'entre elles.

Ces remontées pourront être utilisées comme exemples concrets de retour de situation.

- ❖ **Fiches thématiques à disposition des représentants SNFOCOS**

Poursuite des travaux sur la thématique de la mobilité géographique et fonctionnelle.

La fiche est complétée suite aux contributions reçues et aux échanges au sein de la CPPE

⇒ Les membres de la CPPE sont invités à apporter leurs contributions d'ici la prochaine réunion de la CPPE

- ❖ **Agenda : prochaine réunion de la CPPE le jeudi 4 juillet
Réservation également de la journée du mardi 17 septembre**

Le secrétaire de la CPPE

Christophe Rabet

SNFOCOS, 2, rue de la Michodière 75002 PARIS