



UCANSS
A l'attention de Monsieur Raynal LE MAY
Directeur Général
6 Rue Elsa TRIOLET
93100 MONTEUIL

Paris, le 10 décembre 2020

Lettre Recommandée avec AR

Objet : Opposition au Protocole d'accord relatif à la classification des emplois et au système de rémunération au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale

Monsieur le Directeur Général,

Conformément à l'article L 2231-8 et L.2232-6 du Code du travail, la Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux CGT et la Fédération des Employés et Cadres Cgt Force Ouvrière vous notifient son opposition au protocole d'accord relatif à la classification des emplois et au système de rémunération au sein des organismes du régime général de Sécurité sociale signé par la CFDT le 8 décembre 2020.

Nous nous opposons à ce protocole d'accord pour les raisons suivantes :

Tout d'abord, la transformation en points arrondis de la mesure salariale issue des protocoles du 10 avril 2013 et du 15 septembre 2015 qui est octroyée à tout le personnel, outre qu'elle est ridicule, est différente selon les niveaux des agents.

Cette inégalité de traitement est appliquée aussi pour la revalorisation des coefficients puisque celle-ci ne bénéficiera qu'à une minorité d'agents, 35 000 agents, selon l'Ucanss, alors que 110 000 agents n'auront rien.

Il en est de même pour la revalorisation des pas de compétence. En effet, ces derniers sont revalorisés de 5 points pour le niveau D tandis qu'ils ne le sont que de 2 points pour les niveaux A-B-C, de 1 point pour les niveaux E-F-G, et d'aucun point pour les niveaux H-I.

.../...

FNPOS-CGT

263, rue de Paris Case 536 — 93515 MONTREUIL Cedex
Tél : 01 55 82 87 01 — Fax : 01 48 59 24 75
fede@orgasociaux.cgt.fr — www.orgasociaux.cgt.fr

FEC-FO

54 rue d'Hauteville 75010 PARIS
Tel 01 48 01 91 91- Fax 01 48 01 91 92
fecfo@force-ouvriere.fr

Les modalités de calcul des primes de fonction notamment, créent aussi des inégalités entre les différentes catégories de salariés, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui car la base de calcul est identique.

La FEC-FO et la FNPOS CGT considèrent que ces injustices et ce traitement différencié se manifestent aussi au travers le déclassement d'un certain nombre d'agents cadres et employés du fait de la mise en place d'une grille unique. Le passage de quatre grilles avec 39 niveaux à une grille unique avec 9 niveaux a pour conséquence le tassement des niveaux.

Par ailleurs, la cotation des emplois repères s'est faite selon des critères classants subjectifs qui n'ont pas fait l'objet d'une négociation et ont été imposés unilatéralement par l'employeur.

La combinaison de la réduction du nombre de niveaux avec la cotation réalisée sous cette forme entraîne le déclassement de nombreux emplois.

En effet, des agents qui ont aujourd'hui un coefficient de cadre vont se retrouver à un niveau d'employés et certains agents qui sont au dernier coefficient des employés vont descendre de niveau.

Cette situation aboutit, également, au fait que le niveau à partir duquel un salarié fait partie de l'encadrement n'est pas clairement déterminé compte tenu que certains niveaux vont regrouper des cadres « conservant leur statut à titre personnel » et des employés.

D'autre part, les diplômes de certaines catégories comme par exemple ceux des rééducateurs ou des assistants sociaux ne sont pas reconnus puisque ces agents, à diplôme équivalent, se trouvent classés à des niveaux différents.

De plus, le fait que l'emploi de 20 % du personnel, notamment les informaticiens, n'a pas été repéré, aboutit à des reclassements locaux qui feront l'objet d'appréciation à géométrie variable sur le territoire.

Cette disposition introduit, là aussi, un traitement différent des agents qui, de plus, n'auront aucun recours lorsqu'ils s'estimeront lésés quand d'autres emplois feront l'objet d'une clause spécifique de revoyure.

Cette nouvelle classification supprime les possibilités de passerelle entre niveaux et cantonne les salariés tout au long de leur vie professionnelle au même niveau. Tout changement de niveau sera, demain, conditionné à un changement d'emploi.

D'autre part, la possibilité de parcours professionnels au sein d'un même emploi avec changement de niveau est actuellement plus rémunératrice (règle des 105 %) que l'attribution de 3 points au franchissement de paliers.

Enfin, la FNPOS CGT et la FEC-FO considèrent les dispositions telles que l'extension de la prime de résultats ou la mise en place d'une prime d'investissement collectif de projet va encore accentuer la rémunération aléatoire déjà existante dans la classification actuelle.

.../...

A l'inverse, le maintien du plafonnement des points d'expérience (dernière mesure collective automatique) est préjudiciable pour un agent sur quatre ayant déjà atteint le maximum de la plage des points d'expérience.

En conclusion, la FEC-FO et FNPOS CGT constatent que cette classification est injuste, remet en cause l'égalité de traitement du personnel et renforce l'individualisation des salaires.

La FNPOS CGT et la FEC-FO estiment qu'il est de la responsabilité de l'employeur de rouvrir les négociations, permettant aux salariés du régime général de Sécurité sociale de bénéficier d'une classification permettant un véritable déroulement de carrière au bénéfice de l'ensemble des salariés.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur Général, nos salutations distinguées.



FNPOS CGT
Denis LALYS
Secrétaire Général



FEC FO
Sébastien BUSIRIS
Secrétaire Général