



LES RAISONS DE L'OPPOSITION DE FO ET DE LA CGT A LA CLASSIFICATION DU COMEX/UCANSS SIGNÉE PAR LA CFDT

Le 11 décembre 2020 les Fédérations CGT et FO ont exercé leur droit d'opposition à la classification du COMEX/UCANSS signée le 8 décembre 2020 par la CFDT.

Le même jour le COMEX publiait un nouveau communiqué regrettant l'opposition à ce texte car selon lui : « *il visait à octroyer plus de mesures, d'un montant plus élevé, à plus de salariés.* »

Il faut une bonne dose de mauvaise foi de la part du COMEX pour écrire une chose pareille alors qu'il s'est systématiquement opposé à toute mesure collective ou automatique notamment en refusant la revalorisation de l'ancienneté et son déplafonnement.

Incroyable ! Ainsi les Fédérations FO et CGT seraient opposées à plus de mesures, plus élevées pour plus de salariés ?

De qui se moque-t-il ? Alors que ce protocole, non seulement a été frappé d'opposition par les Fédérations CGT et FO mais est aussi désapprouvé par les Fédérations CFE-CGC et CFTC de même que par SUD et par 40 % de la CFDT.

Le COMEX/UCANSS aurait-il raison contre tous ou défend-t-il une classification permettant de créer encore plus d'injustice en remettant en cause l'égalité de traitement du personnel à l'instar, par exemple, de la prime COVID et pour s'adapter aux restrictions budgétaires ?

Chacun jugera en prenant connaissance des éléments développés par les Fédérations FO et CGT dans la lettre motivant leur droit d'opposition :

« 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 (sauf pour les niveaux 5A ou plus qui seraient déclassés au niveau D, pour eux c'est zéro point de plus) 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.

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 niveau des employés vont voir leur coefficient de qualification baisser.

Cette situation aboutit, également, au fait que le niveau à partir duquel un salarié fait partie de l'encadrement n'est toujours 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 diplômés 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 générique.

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. »

FO et CGT considèrent que le chantage exercé par le Ministère et relayé par le Comex/Ucanss pour attribuer l'enveloppe de 80 millions d'euros qu'à la condition de la mise en place d'une classification individualisant les salaires est inadmissible.

La CGT et la FO estiment qu'il est de la responsabilité de l'employeur de rouvrir de manière urgente des négociations avec une enveloppe plus conséquente, 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.

FO et la CGT revendiquent contre l'individualisation des salaires et la rémunération à la « tête du client » des mesures collectives et automatiques pour tous :

- L'augmentation de la valeur du point.
- La revalorisation et le déplafonnement des points d'expérience,
- Une évolution de carrière sur plusieurs niveaux,
- L'attribution de points de compétence à chaque agent au moins tous les 3 ans
- La reconnaissance des diplômes

Paris, le 14 décembre 2020