

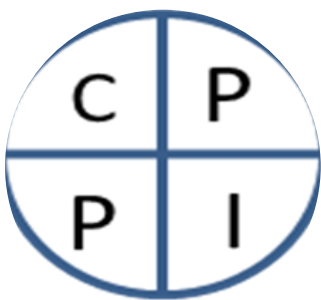


Syndicat National
Force Ouvrière
des **Cadres** des
Organismes Sociaux

La lettre de La Michodière

Numéro spécial informaticiens – 27 juin 2024

Lettre d'information éditée par le SNFOCOS sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S
Bruno Gasparini, Directeur Gérant



GRILLE DE CLASSIFICATION DES INFORMATIENS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE L'EMPLOYEUR NOUS LAISSE SANS PERSPECTIVE !

D'après le dictionnaire Larousse les négociations sont des « discussions, pourparlers entre des personnes, des partenaires sociaux, des représentants qualifiés d'États menés en vue d'aboutir à un accord sur les problèmes posés ».

On ne peut pas vraiment dire que cette définition s'applique aux discussions en cours entre l'UCANSS et les organisations syndicales au sujet de la nouvelle grille de classification des emplois de la Sécurité Sociale.

Alors que le SNFOCOS participe à ces discussions de manière loyale et sincère, l'UCANSS se contente de dérouler la présentation d'un projet déjà ficelé, et reste totalement hermétique aux propositions d'améliorations portées par les organisations syndicales. Hélas, ce projet se situe très en-deçà des objectifs d'attractivité affichés : non seulement les nouvelles grilles n'apportent pas grand-chose aux anciennes (ne revenons pas sur la révision à la hausse du niveau de base qui se fera par siphonnage des points de compétences – la fameuse fongibilité), mais en plus elles ignorent complètement les réalités du marché de l'emploi.

Prenons par exemple les métiers de l'informatique au sein de la sécurité Sociale : nous vous rappelons que les informaticiens du SNFOCOS, actifs dans les organismes de la Sécurité Sociale, continuent de faire entendre leurs revendications auprès des instances nationales et locales. Ils abordent des sujets préoccupants concernant leur avenir et la maîtrise du Système d'Information des Caisses Nationales.

Citons quelques-unes de nos revendications :

1. Réinternaliser les compétences numériques au sein de la Sécurité Sociale. Un renforcement des ressources internes est nécessaire pour :
 - a) Retrouver la maîtrise du Système d'Information (SI) en réduisant les risques de sécurité et en augmentant l'efficacité grâce à une réappropriation de sa gestion.
 - b) Augmenter la capacité à faire indispensable au développement, à l'exploitation et à la maintenance du SI.
 - c) Améliorer la réactivité aux besoins internes des organismes, en réduisant les délais liés à la communication avec les prestataires externes.
 - d) Réduire les coûts à long terme, en évitant les frais de sous-traitance et en permettant une meilleure optimisation des ressources internes.

Cette réinternalisation devra se faire avec un nombre d'embauches suffisant afin de couvrir les besoins du SI en termes de ressources et de remplacement des départs/démissions au sein des organismes. Des formations pour les nouveaux embauchés et pour le personnel en place affecté sur de nouvelles missions seront nécessaires pour se réapproprier les connaissances.

2. Limiter la sous-traitance informatique qui dépasse largement les 50% dans de nombreux projets importants. Cette limitation permettra :
 - a) De favoriser le développement des compétences internes et la rétention des talents.
 - b) De maintenir un contrôle direct sur les processus et les données sensibles afin de réduire les risques de sécurité et de confidentialité.
 - c) D'améliorer la réactivité des organismes envers les besoins changeants, en réduisant les obstacles liés à la coordination avec des tiers.
3. Mettre en cohérence les rémunérations avec les libellés d'emplois informatiques.
4. Aligner les libellés d'emploi avec les fonctions réellement exercées.
5. Rattacher immédiatement à la grille informatique toutes personnes exerçant un métier dans le domaine du SI.
6. Revendiquer lors des négociations en cours sur la classification à l'UCANSS la mise en œuvre de la circulaire Borne au sein de la Sécurité Sociale en vue de :
 - a) Revaloriser les métiers du numérique au sein des organismes sociaux,
 - b) Faciliter les recrutements,
 - c) Limiter le turn over en fidélisant les ressources,
 - d) Harmoniser les rémunérations entre les organismes,
 - e) Renforcer les compétences numériques internes par une réinternalisation,
 - f) Permettre un déroulement de carrières pour le personnel par des revalorisations régulières.

Et tout cela tombe bien car en ce début d'année 2024, la Première ministre de l'Époque, Elisabeth Borne, avait adressé [une circulaire](#), applicable dans les ministères et les organismes sous tutelles, visant à renforcer l'attractivité du secteur public en précisant le cadre d'emploi, ainsi que le niveau de rémunération pour les métiers du numérique recensés dans la fonction publique. [La circulaire est consultable sur Legifrance](#). (Nous vous conseillons en particulier de vous attarder sur la dernière page qui donne les niveaux de rémunération attendus pour chaque métier).

Les informaticiens du SNFOCOS ont effectué une mise en correspondance de deux référentiels (Caisse Nationale / Fonction publique) en transposant simplement les différents métiers. **Voici quelques exemples de rapprochement établis à partir du référentiel d'une Caisse Nationale qui permettent de comparer les salaires minimums.**

Caisse Nationale		Circulaire Borne		
Libellé	Salaire mini (k€/an)	Libellé	Salaire mini (k€ / an)	Ecart Caisse Nationale/ Circulaire
Architecte du SI	40,7	Urbaniste des systèmes d'information	58,7	-30,7%
Architecte technique du SI	40,7	Architecte technique	58,7	-30,7%
Chef de projet MOA	33,6	Chef(fe) de projet maîtrise d'ouvrage SI	41,7	-24,1%
Chef de projet MOE du SI	42,3	Chef(fe) de projet maîtrise d'oeuvre SI	47,6	-11,1%
Concepteur développeur	34,4	Développeur(euse)	44,2	-22,2%
Conseiller support du SI	27,7	Technicien(ne) support utilisateurs	32,3	-14,2%
Directeur de projet MOE	42,3	Directeur(trice) de projets SI	89,3	-52,6%
Expert méthode qualité	37,5	Expert méthode et outils / qualité / sécurité	51	-26,5%
Intégrateur d'application	31	Intégrateur(trice)	45,1	-31,3%
Intégrateur de production	31	Intégrateur(trice) d'exploitation	34,9	-11,2%
Responsable d'applications	36	Responsable d'applications	50,2	-28,3%
Technicien micro et réseaux	25,6	Technicien(ne) réseaux, télécoms et/ou Multimédias et maintenance	39,1	-34,5%

Le constat est édifiant. Sachant que le déroulement de carrière est quasi inexistant dans les organismes de Sécurité Sociale, l'écart de salaire observé se creuse tout au long de la carrière de l'agent.

Nous avons interpellé la directrice de l'UCANSS lors de la RPN classification du 18 juin dernier au sujet de cette circulaire Borne. Réponse de l'intéressée : cette circulaire s'adresse aux contractuels de la fonction publique, les agents de la Sécurité Sociale étant en CDI, ils ne sont pas concernés ! Les responsables de l'UCANSS semblent ignorer que les niveaux de rémunération indiqués dans cette circulaire reflètent la réalité du marché de l'emploi informatique et que les informaticiens de la Sécurité Sociale ne vivent pas dans une bulle hors du temps.

Il apparait clairement que pour redéfinir les grilles de classification, l'UCANSS se contente de regarder dans le rétroviseur et de proposer des adaptations à la marge sur une classification dépassée, là où on attend d'elle qu'elle regarde vers l'avant et qu'elle se positionne dans une réalité avec laquelle nos grilles de classification sont de plus en plus en décalage.

Alors :

- Comment ré-internaliser ?
- Comment limiter la sous-traitance dans les organismes ?
- Comment fidéliser les salariés, limiter le turn-over et embaucher les compétences-clés ?
- Comment garantir un parcours professionnel à la hauteur des efforts fournis par les agents de la Sécurité Sociale ?

Bien que les caisses nationales se vantent dans leur COG et leur SDSI de répondre à ces questions, la classification proposée par l'Ucanss (que vous retrouverez ci-dessous) est totalement déconnectée de la réalité et contredit tous ces objectifs.

La proposition de l'employeur concernant l'évolution de la grille informatique

Page 8

Des enjeux spécifiques à la grille I :

- Une grille qui permet globalement de recruter les informaticiens en correspondance avec les besoins mais des tensions fortes sur le marché du travail
- Des salariés relevant à près de 55% de caisses nationales et un développement des besoins en expertises sur ce domaine dans le cadre des orientations COG

	Niveaux de qualification	INF IA	INF IB	INF IIA	INF IIB	INF III	INF IVA	INF IVB	INF VA	INF VB	INF VI	INF VII	INF VIII	INF IXA	INF IXB	INF X
Grille actuelle I	Coefficients de qualification	215	240	260	260	291	323	338	352	382	397	458	570	618	668	700
	Coefficients de base global	238	252	266	266	296	328	344	358	388	404	466	579	628	679	712
	Niveau de qualification	INF IA	INF IB	INF IIA	INF IIB	INF III	INF IVA	INF IVB	INF VA	INF VB	INF VI	INF VII	INF VIII	INF IXA	INF IXB	INF X
Proposition de révision	Coefficients de base global	243	257	270	275	300	350	360	375	395	415	480	595	640	690	720
	Nombre de points supplémentaires sur la base des coefficients de qualification	+28	+17	+10	+15	+9	+27	+22	+23	+13	+18	+22	+25	+22	+22	+20
	Nombre de points supplémentaires sur la base des coefficients de base global	+5	+5	+4	+9	+4	+22	+16	+17	+7	+9	+14	+16	+12	+11	+8

La proposition repose sur les principes suivants

- Un premier niveau réajusté par rapport au SMIC en vigueur ;
- Un relèvement de l'ensemble des coefficients d'entrée des différents niveaux avec une intégration dans ce nouveau coefficient des diverses mesures salariales adossées au coefficient de base (points de garantie, points pour les salariés les plus proches du SMIC de 2022, mesure 1,65% arrondie au point supérieur) et une fongibilité des points de compétences lors de la transposition

Enfin, les collègues qui assurent la maîtrise du Système d'Information des caisses nationales ont besoin d'une reconnaissance accrue de la part de l'Ucanss afin de répondre aux défis nationaux induits par les réformes qui s'enchaînent à un rythme soutenu.

Les informaticiens du SNFOCOS