



**5^{ème} REUNION PARITAIRE sur la future
CLASSIFICATION des Employés et Cadres
du 3 septembre 2013**

**COMMENT FAIRE UNE CLASSIFICATION POUR TOUS
AVEC SI PEU DE MOYENS ?**

Réponse du COMEX :
« EN DESHABILLANT PAUL POUR HABILLER JACQUES »

**VACANCES : LES FRANÇAIS PARTENT
DE MOINS EN MOINS LOIN**



En préalable à la réunion, la CFTC a demandé des informations sur les suites réservées à certains accords en cours d'agrément, le protocole « Mayotte », la revalorisation du ticket restaurant et le nouvel accord traitant de l'intéressement.

La réponse de l'Ucanss est la suivante : « aucune réponse négative de la tutelle, mais aucun agrément à ce jour » ; comprenez qui pourra !!!!!!!!!!!!!!!!

Classification des employés et cadres.

L'Ucanss a fait parvenir aux partenaires sociaux un ensemble de documents :

Un texte précisant la position de l'employeur sur les critères classants des emplois et sur le principe d'emplois repères.

Une annexe spécifique des différents niveaux et des contenus d'activités.

Une note de proposition de refonte des primes de fonction et d'itinérance.

Avant toute discussion sur ces thématiques, la CFTC a rappelé sa position du 9 juillet dernier concernant la négociation d'une nouvelle classification.

Tout d'abord, la CFTC reconnaît la loyauté de l'Employeur qui a affiché clairement sa position lors des premières réunions portant sur ce thème : « pas de moyens financiers, négociation sans moyens supplémentaires, uniquement dans le cadre de la RMPP, soit environ 2,5% pour 2013 tous moyens confondus ».

Pour la CFTC, c'est bien là que le bât blesse !

Elle rappelle que, dans ce contexte contraint, une telle situation ne permet pas de déployer une véritable classification pour tous et qui produirait des effets de longs termes pour tous.

L'Ucanss est donc contrainte de déployer des trésors de subtilité pour répartir la misère quitte à diviser et à oublier certains salariés de l'Institution (Ugecam), ou à spolier une partie des cadres.

Seule une partie des salariés serait concernée, environ 16000 salariés.

Pour la CFTC, nous considérons que le moment économique-politique n'est vraiment pas propice à une telle négociation et que c'est se lier pieds et poings quand une période plus favorable va se faire jour. La CFTC pressent déjà la réponse du Comex : « nous venons de négocier une classification et même si elle n'est pas bonne, attendez de nouveau 10 ans ».

Pour la CFTC, nous ne sommes pas opposés à une réflexion en profondeur d'une future classification et nous partageons certains axes de constat avec l'employeur sur le tassement important du nombre de salariés niveau 3 et 4 et sur les difficultés rencontrées par les managers de proximité.

Ces constats et les remèdes à apporter ne peuvent se régler par des « tours de passe-passe » qui vont « abandonner » certaines catégories professionnelles pour mieux répartir la pénurie de moyens financiers.

La CFTC ne peut se contenter d'un simple 0,5% pour bâtir une classification, soit environ 2 points pour tous !!!!! Mieux vaut donc, dans le cadre d'une RMPP contrainte pour 2013, de les donner sous forme de points à l'ensemble des salariés du réseau.

La CFTC propose donc pour 2013, une **véritable réflexion** sur la création **d'une vraie classification**, fût-elle en attente de montée en charge dans un ou deux ans quand la situation économique sera de nouveau meilleure, d'autant que les Cog des diverses branches de l'Institution vont encore dégager des excédents très importants (cf. branche famille – 1700 postes, soit 5% des effectifs...).

Pour la CFTC, il est impensable de faire croire que l'allongement des plages soit la solution idéale. Certains salariés devront mettre bientôt 40 ans pour atteindre le bout de plage. Ce n'est plus une plage mais la traversée d'un désert !!!!

La CFTC propose de clôturer définitivement ce dossier en actant le principe d'un passage automatique au niveau supérieur dès lors où le salarié arrive en bout de plage. La CFTC considère qu'un salarié qui a été de nombreuses années dans un niveau, qui a bénéficié d'un certain nombre d'échelons de compétence, a droit à un passage au niveau supérieur.

Ainsi, plus de traversée du désert et redynamisation de la grille de classification en redonnant de la visibilité et de l'espérance aux salariés.

A cela, l'employeur a répondu critères classants, emplois repères, puis refonte de la prime de guichet et d'itinérance...

Tout cela dans une RMPP d'environ 2,5% tout confondu, en attendant mieux...

Prochaine réunion le 17 septembre.