



**REUNION PARITAIRE sur
la CLASSIFICATION des Employés et Cadres
du 17 septembre 2013**

**LA CFTC A ETE ECOUTEE,
ON REMET L'ATTELAGE DANS LE SENS DE LA MARCHE,
LES BŒUFS AVANT LA CHARRUE ...et non l'inverse !**

En préambule à cette réunion, la CFTC a rappelé son inquiétude sur l'attente d'agrément de plusieurs accords concernant Mayotte, l'intéressement et les tickets restaurants.

Le Directeur de l'Ucanss n'est pas en mesure d'apporter plus de précisions à ce jour, mais il a fait savoir qu'il n'y avait pas d'inquiétude particulière à avoir par rapport à certains délais que l'on pourrait qualifier d'excessivement longs, au moins pour certains dossiers.

Deux points étaient inscrits à l'ordre du jour de cette RPN :

Création d'une commission paritaire nationale de validation.

La mission de cette commission sera de valider, ou non, les accords locaux signés dans les organismes non pourvus de délégués syndicaux ou de représentants du personnel. Cela n'obère en rien la procédure actuelle qui requiert l'avis du COMEX avant toute demande d'agrément au ministère, mais une mise en conformité nécessaire avec le code du travail oblige à la mise en place de cette commission de validation.

Le protocole validé en séance par les organisations syndicales sera ouvert à leur signature très prochainement.

La CFTC participera à cette commission.

Classification des employés et cadres : l'employeur entend la CFTC.

A ce stade de la négociation, l'employeur est conscient de la difficulté de trouver un consensus notamment dans ce contexte de contrainte budgétaire forte et en lien avec le périmètre restreint dévolu à cette négociation.

Ce constat répond en partie aux remarques et aux revendications de la CFTC qui considère que la négociation actuelle ne permet pas, faute de moyens dédiés, de reconnaître les compétences des salariés de l'Institution.

Pour la CFTC, il semble essentiel de procéder à un état des lieux, à une analyse des emplois et à la création d'emplois repère.

Les propositions de l'employeur à ce stade de la négociation nous semblent intéressantes pour deux raisons :

-D'une part, la mise en place d'un groupe de travail sur les emplois repères aura pour objectifs :

- ⤴ D'identifier les emplois.
- ⤴ De les positionner dans la grille de classification.
- ⤴ D'analyser les conditions permettant d'établir le lien entre l'obtention d'un CQP (certificat de qualification professionnelle) et le positionnement d'un emploi.

-D'autre part, cette proposition est liée à la signature par les organisations syndicales d'un relevé d'étape qui actera la constitution de ce groupe de travail, ses modalités de fonctionnement et validera la suspension de la négociation sur la classification jusqu'aux résultats des travaux.

L'employeur a donc décidé de remettre la négociation dans le sens réclamé de longue date par la CFTC : le sens logique de la marche.

Une analyse de situation par branches, une analyse des emplois, la création d'emplois repères interbranches, leurs pesées respectives, une analyse des vrais besoins, leurs coûts prévisionnels, les échéanciers à mettre en place, en un mot une étude prévisionnelle d'une vraie classification en devenir.

La négociation de la classification employés et cadres est donc suspendue, ce qui correspond à une prise de responsabilité importante de l'employeur qui, de ce fait, reconnaît n'avoir pas les moyens budgétaires suffisants pour apporter, par cette négociation, un plus salarial à l'ensemble des salariés de l'Institution.

Il reste à déplorer que le principe de réalité ne se soit fait jour qu'après 8 séances de négociation.

A ce niveau, il faut souligner que c'était l'analyse de la CFTC dès le début de cette négociation.

Cette étape importante (suspension de la négociation, groupe de travail, relevé d'étape actant ces éléments) n'a pu aboutir qu'au prix d'une intervention de la CFTC soulignant la nécessaire participation de toutes les organisations syndicales au groupe de travail, malgré le jeu ambigu et particulier de la CGT qui a mixé, dans un numéro de voltige sémantique assez remarquable, son accord (dans un courrier qu'elle avait envoyé à l'Ucanss) et en même temps son désaccord en séance (refus de signature) sur la proposition UCANSS, pourtant unanimement appréciée par les autres organisations syndicales.

La CFTC considère que ces propositions pourront redonner de la lisibilité et déterminer de nouveaux axes de réflexion.

Sur la suspension de la négociation, la CFTC rappelle son positionnement :

Dans ce contexte budgétaire contraint, nous privilégions une mesure générale qui doit être discutée dans le cadre de la négociation salariale.

Ne leurrions pas le personnel et ne lui faisons pas croire que « la lune + 10% » est possible, essayons simplement d'obtenir « un plus réaliste » pour tous, c'est, pour la CFTC, le rôle d'un syndicat : savoir être au service des salariés.

Nous sommes toujours surpris de la position de certains qui refusent tout dialogue et ne proposent rien ou alors tout...et son contraire !!!