Syndicat CGT de l'URSSAF Rhône-Alpes
6 Rue du 19 Mars 1962 69200 Vénissieux
06-71-92-77-93
06-81-05-17-57
cgt.ura@gmail.com

Quand classification rime avec prestidigitation…

…Ou comment l'Ucanss nous vend du rêve avec de la poudre de perlimpinpin

La dernière classification, sans obligation de revalorisation du point, et non signée par la CGT, a été malheureusement conforme à nos craintes : une perte sèche pour les salariés de la branche. En effet, rappelons-nous qu'en lieu et place des 2% d'ancienneté annuels, couplés à 2% de compétences, nous avons eu 2 points d'expérience annuel ainsi que 7 à 15 points de compétences tous les trois ans, toujours en vigueur aujourd'hui…

Faites le calcul de la différence, c'est édifiant.
Depuis, l'UCANSS a décidé d'aller encore plus loin en dénonçant unilatéralement cette classification. Ainsi, le 7 mai, s'est ouverte la 4ème séance de négociations, au cours de laquelle notre tutelle continue de distiller au compte-gouttes son projet… Et parvient à nous étonner par sa capacité à défier même les lois les plus élémentaires de l'univers…

Pourquoi une nouvelle classification ?

Selon l'Ucanss, il s'agit :

- **D'unifier les classifications de la Sécurité Sociale en une seule (notre grille / grille informatique/ grille médicale)**
- **De préparer l'intégration du RSI**
- **De rééquilibrer les niveaux de cadres plus nombreux que ceux d'employés.**

Le financement de cette nouvelle classification ne se fait avec aucun budget de la part du ministère… Nous imaginons que cet autofinancement est assuré par les rendus de budget non exécutés et les économies faites sur notre dos…

Concrètement, que propose l'employeur ?

- **Supprimer l'ancienneté, et donc les points d'expériences**
- **Créer une garantie minimale de 9 points sur la 4ème année, si sur 3 ans le salarié n'a bénéficié d'aucune mesure salariale (pour tous sauf le niveau H)**
- **Revaloriser l'attribution des pas de compétences de 3 points maximum**
- **Requalifier les cadres techniques Niveau 5A sur la catégorie Employés**
- **Positionner les emplois repères sur un seul niveau bien défini**
- **Imposer un changement d'emploi pour changer de niveau**
- **Supprimer le plafond sur les niveaux**
- **Instaurer des paliers au sein de chaque niveau, sans plus d'informations pour le moment**
- **Elargir le principe de la prime de résultat à d'autres niveaux cadres (mais avec la même enveloppe budgétaire…)**

Syndicat CGT de l'URSSAF Rhône-Alpes
6 Rue du 19 Mars 1962 69200 Vénissieux
06-71-92-77-93
06-81-05-17-57
cgt.ura@gmail.com

Le projet de la future grille de classification se répartirait ainsi :

Classification actuelle				Classification Future (projet)			
Niveau		Coefficient de base	Points de compétence	Niveau		Coefficient de base	Points de compétence
Employés	1 2	190 198	7	Employés	A	212	12
	3	215			B	229	
	4	240			C	249	
Cadres	5A non-manager	260	12		D	270	
	5A manager 5B 6	260 285 315		Cadres	E	300	15
	7	360			F	370	
	8	400	15		G	440	18
	9	430			H	590	

Nous pourrions à priori penser que cette classification permettrait d'augmenter nos salaires par le biais des revalorisations de coefficients de base. Vous pensez par exemple qu'un agent niveau 4 avec 240 points de coefficient de base et 21 points de compétence aujourd'hui, pourra bénéficier avec la nouvelle classification d'un coefficient de base à 249 points et garder ses 21 points de compétence précédemment acquis ? Que Nenni ! L'UCANSS a plus d'un tour dans son sac et propose de baisser d'autant le nombre de points de compétence de chacun. Ainsi, cet agent se verrait demain classé à un coefficient de 249 points, mais avec 12 points de compétence…

Et voilà, comment avec rien, on peut laisser penser à priori à une augmentation de salaire et favoriser le déplafonnement des niveaux.
Mais ce n'est pas tout…

Partant du postulat de la nouvelle classification, et considérant une attribution moyenne de points de compétences tous les 4 ans, nous obtenons les projections suivantes, avec ou sans attribution de points de compétences :

	Classification actuelle	Classification future
Employés	**15 points espérés :** *7 pts compétences + 4 x 2 points expérience* **OU** **8 points minimums :** *4 x 2 points d'expérience*	**12 points de compétence espérés** **OU** **9 points de garantie la 4ème année** si aucune autre mesure sur 3 ans
Cadres	**20 ou 23 points espérés selon le niveau :** *(12 ou 15 points de compétence + 4 x 2 points expérience)* **OU** **8 points minimums** *4 x 2 points d'expérience*	**15 ou 18 points de compétence espérés selon le niveau** **OU** **9 points de garantie la 4ème année** si aucune autre mesure sur 3 ans

Ajoutons à cela 1043 € de manque à gagner sur trois ans, correspondant à la suppression de l'attribution annuelle des points d'expérience, et nous vous laissons juger ô combien nous avons à y gagner avec cette nouvelle classification… L'Ucanss, toujours attentive et respectueuse de ses salariés, essaie bien de nous faire passer des vessies pour des lanternes…

Syndicat CGT de l'URSSAF Rhône-Alpes
6 Rue du 19 Mars 1962 69200 Vénissieux
06-71-92-77-93
06-81-05-17-57
cgt.ura@gmail.com

Propositions CGT

- Attribution de points de repositionnement pour tous les salariés lors de la transposition sur une nouvelle grille de classification
- Maintien et déplafonnement de l'ancienneté
- Possibilité d'une évolution de carrière sur un même emploi à l'intérieur de chaque niveau avec une revalorisation automatique du coefficient de base de 5 points dès 6 mois d'ancienneté, puis de 10 points à chaque changement de palier. Un agent ne pouvant rester sur un même palier plus de 10 ans
- Attribution de points de compétence à 35 % du personnel minimum chaque année, avec une garantie d'attribution tous les 3 ans
- Suppression du coefficient maximum
- Revalorisation des pas de compétence à hauteur de 18 points pour tous
- Maintien de la règle des 105 % lors d'un changement d'emploi ou de niveau
- Reconnaissance des diplômes et des qualifications
- Garantir l'accès à la formation pour tous afin de permettre l'évolution vers d'autres métier
- Abandon des EAEA

Pour la CGT, l'objectif avec toutes ces propositions, serait que tout salarié ait au moins doublé son salaire en fin de carrière.

Au-delà de la classification, la CGT revendique :

- **la revalorisation significative de la valeur du point à 10€ brut**
- **le salaire minimum professionnel d'embauche à 2000 € brut**
- **le remplacement de la prime d'intéressement par un ½ mois de salaire (soumis à charge pour prise en compte dans le calcul de la retraite), avec un minimum de 1000 €**

Rejoignez-nous !

Adhérer à la CGT, c'est rejoindre des collègues qui pensent comme vous et qui ont fait le choix de s'organiser et de travailler ensemble pour un monde du travail où priment le droit et le respect des individus.
Pour adhérer, c'est facile : il suffit d'envoyer un courriel à cgt.ura@gmail.com ou de prendre contact avec l'un de de vos élus sur site. Vous serez recontacté-e.