

Etaient présents :

UCANSS : Raynal Le May, Gaudérique Barrière, Fatima Belharizi, organisations syndicales. Pour le SNPDOSS CFE-CGC Bertrand Picard et Jacqueline Janvier.

Discussion :

En introduction Raynal Le May indique que sont menées de front les négociations sur les 3 classifications et que l'UCANSS recherche une cohérence d'ensemble entre le futur niveau H de cadre qui serait à 590, le premier niveau d'ADD actuellement à 570 et le niveau A de praticien-conseil à 592. (Y compris dans les deux derniers cas, les primes issues des protocoles d'accord de 2013 et 2015).

Il propose une augmentation des coefficients des postes d'ADD des organismes de catégorie D.

Il propose également de mettre à jour le classement des caisses sans revoir le nombre de catégories de caisses et précise que les critères de classement étant à la main des Caisses Nationales ceux-ci ne feront pas l'objet de discussion en RPN.

Bertrand Picard estime qu'il faut faire évoluer les critères de classement même si c'est « à la main des Caisses Nationales ».

Il indique qu'il n'est pas normal qu'aucune UGECAM ne soit en catégorie A alors que l'effectif total des UGECAM représente l'équivalent du Recouvrement et que les postes de direction en UGECAM appellent des compétences particulières notamment dans la dimension entrepreneuriale.

Toutes les organisations syndicales se déclarent ensuite favorables à la mise en cohérence des classifications et à une augmentation des premiers niveaux d'ADD mais réclament également une augmentation générale de tous les coefficients d'ADD.

Nous avons rappelé que la répartition des postes actuellement est de 48% de sous-directeurs, 25% de directeurs-adjoints, 13 % d'agents comptables et 14% de directeurs. Du fait de la réduction du nombre d'organismes, passés de 413 en 2005 à 263 en 2018 et du recul de l'âge de départ, la pyramide se creuse et s'allonge. Beaucoup de sous-directeurs ne parviendront jamais au sommet de la hiérarchie. De plus, les sous-directeurs et directeurs-adjoints ont peu de points supplémentaires. De notre point de vue, cela milite également pour qu'ils aient une augmentation significative.

Sont évoqués ensuite les primes de cadres dirigeants maintenues aux sous-directeurs de l'ex-RSI, les mutualisations dont certains souhaitent qu'elles aient une traduction en termes de points supplémentaires, les parts variables et les points pérennes attribués irrégulièrement.

Raynal Le May ajoute que l'UCANSS propose également de supprimer les plafonds d'évolution salariale, 14 % des ADD étant au plafond ou proches du plafond.

Le SNPDOSS CFE-CGC n'est pas hostile à la suppression des plafonds mais demande comment l'UCANSS entend procéder. Il demande également que soit communiquée la politique d'attribution des points pérennes par les Caisses Nationales. Comment et à quelle périodicité ?

La CFTC propose que soient fixés des critères objectifs d'attribution des points pérennes pour permettre une évolution salariale aux ADD qui ne sont pas ou peu mobiles et le SNFOCOS souhaite qu'ils soient attribués régulièrement au fur et à mesure de l'accroissement de la maîtrise de la fonction.

Il déplore également le manque de mobilité et propose de « donner de l'air » à l'Institution en imposant une condition de mobilité préalable à l'accès aux postes à haut coefficient.

Raynal Le May indique ensuite que l'UCANSS souhaite actualiser les dispositions de la Convention Collective relatives à l'attribution et au retrait des points supplémentaires pour cumul de fonctions ou exercice de responsabilités supplémentaires.

Et, dernier objectif, l'UCANSS souhaite renforcer l'attractivité de certains postes et tenir compte des difficultés d'exercice particulières. Raynal Le May indique que les postes de catégorie D ne présentent pas de problèmes d'attractivité mais certains postes nécessitent parfois plusieurs appels.

Jacqueline Janvier lui démontre, statistiques à l'appui, que les Directeurs Comptables et Financiers n'accèdent que rarement aux fonctions de Directeur d'organisme ce qui réduit significativement l'attractivité de ce poste. C'est une revendication majeure de leur part dont elle se fait l'écho.

Est ensuite évoquée la progression de la parité dans l'Institution, les objectifs de parité sur les postes d'ADD étant fixés dans les COG.

Bertrand Picard exige d'avoir davantage de précisions sur les objectifs de négociation de l'UCANSS, leur formulation actuelle étant générale. Il confirme y être globalement favorable mais précise que l'augmentation des coefficients des caisses de catégorie D doit impérativement s'accompagner d'une actualisation de toute la grille de classification.

Sachant qu'ont été réglées en septembre 2018 les problématiques de l'indemnisation de la mobilité, de l'intérim, de la fin de fonction, il propose, pour contribuer à « donner de l'air » que soit ouverte, en marge de cette négociation celle d'un plan de départs volontaires. Ce serait à l'avantage des salariés qui n'ont pas de perspectives ou en ont ailleurs et également de l'employeur, à moyen terme. Pascal Servent, du SNFOCOS le rejoint sur cette proposition.

Les organisations syndicales demandent enfin unanimement que leurs propositions soient prises en compte dans la négociation. Elles se déclarent hostiles à la réévaluation des seuls coefficients des organismes de catégorie D. En effet, cette grille date de 2005 et la valeur du point n'a que faiblement évolué depuis. Cette position n'est pas tenable.

Raynal Le May indique qu'on se situe dans une enveloppe contrainte, que la classification des employés et cadres date de 1992 et doit impérativement être renouvelée. Cette négociation relève d'une priorité absolue pour l'UCANSS. Il anticipe sa conclusion en septembre 2019 ou légèrement plus tard ce qui permettrait de conclure également les négociations des classifications des agents de direction et praticiens-conseils en fin d'année.

La prochaine RPN aura lieu le 2 juillet 2019. L'UCANSS s'engage à présenter des propositions plus précises.