

Cadres des Organismes Sociaux :

un statut invisible dans le projet de nouvelle classification !

A aucun moment, le projet de classification de l'UCANSS ne définit le statut de cadre. Le mot lui-même disparaît de l'entête du tableau des niveaux, baptisé « grille de classification », alors qu'il était encore présent dans l'ancien texte où figure une grille « employés et cadres ».

Pourtant dans notre convention collective, on fait référence au statut de cadre :

- Article 16, stage probatoire changement organisme et délai prévenance : 1 mois pour les employés et 2 mois pour les cadres.
- Article 36 et 37, stage probatoire : 2 mois pour les employés et 3 mois pour les cadres.
- Article 54, délai congé ou préavis licenciement 6 mois pour les cadres et 3 mois pour les employés.

De la même façon le Code du travail stipule aux articles L1221-19 et L1221-21 des durées maximales de période d'essais différentes pour les employés et pour les cadres.

Mais comment appliquer ces dispositions spécifiques sans une définition opposable du statut de cadre dans notre classification ?

Au-delà de cette incohérence, source de contentieux inutiles, l'UCANSS, comme les employeurs affiliés au MEDEF, fait tout pour faire disparaître ce statut et bien sûr les garanties qui y sont encore associées.

Avec la fusion des associations gérant les retraites complémentaires des salariés employés et des salariés cadres du privé (AGIRC et ARRCO), le statut de l'encadrement a déjà perdu beaucoup d'épaisseur. Cependant, face au danger de le voir disparaître complètement, les organisations syndicales, et en particulier la structure spécifique UGICT de la CGT, ont réussi à convaincre et à contraindre les organisations patronales à négocier un Accord National Interprofessionnel (ANI) sur l'encadrement : la CGT l'a signé le 18 juin 2020 après 5 ans de négociations.

Alors que le patronat voulait limiter le statut cadre aux seuls encadrants (les managers), le périmètre du statut de l'encadrement défini par l'ANI couvre, comme aujourd'hui, les cadres et assimilés (cadres techniques). A ce titre, ceux-ci doivent bénéficier de l'affiliation à l'APEC ainsi qu'au système de prévoyance spécifique (un modèle qu'il faudrait généraliser à l'ensemble des salariés)

Cet accord impose aujourd'hui de déterminer les catégories cadres dans les conventions collectives et spécialement dans les grilles de classifications. Il est indispensable et urgent que l'UCANSS négocie sur le sujet avec les organisations syndicales avant d'imposer son projet de classification.

Avec ce projet employeur, des déclassements de salariés cadres seront inévitables.

On l'a compris, ni la loi, ni notre convention collective ne définira ce qu'est un cadre. L'UCANSS se dédouanait jusqu'à présent de cette difficulté en se reposant sur les critères utilisés par l'AGIRC à savoir le fait d'être en situation de management. Cet organisme disparaissant, l'UCANSS ne pourra

.../...

plus utiliser cette stratégie de défaussement. Elle devra appliquer les critères définis par l'ANI de l'encadrement et ne pourra plus les restreindre aux seuls salariés encadrants.

Le danger de déclassement pèse évidemment sur les actuels salariés classés au niveau 5A.

Si leur emploi relève du management, lors de la transposition qui s'opérera à partir du poste occupé, ils se verront attribuer, au minimum, le niveau F. Dans le cas contraire, ils seront déclassés, au maximum, au niveau E.

Si les négociations indispensables sur la détermination du statut cadre dans les organismes sociaux n'aboutissaient pas, il y a fort à parier que nos employeurs se rabattraient une fois de plus sur l'unique critère managérial.

Prenant cela en compte, lors des négociations, la CGT a pesé pour introduire une garantie pour les salariés qui, du fait de la transposition prévue à la nouvelle classification pourraient perdre leur statut, puissent le conserver à titre individuel.

Des postes de managers « hors-sol » :

On perçoit bien dans ce projet de classification, la volonté des employeurs de la Sécurité Sociale de poursuivre leur course folle vers une gestionarisation du travail toujours plus déshumanisante et finalement contre-productive. La tendance existait, mais là, c'est gravé dans le projet, les managers sont définis comme polyvalents, interchangeables, pouvant encadrer n'importe quel service sans avoir besoin de maîtriser le travail qu'ils confient aux salariés opérationnels.

Avec ce concept, c'est la disparition des cadres légitimés par leur maîtrise du métier, c'en est fini de l'accession à l'encadrement par promotion au sein des services.

Les activités proposées pour ces postes de cadres « hors-sol » relèvent essentiellement du suivi d'objectifs de production chiffrés, déclinés en management par objectifs et de « reporting » pour nourrir les tableaux des pilotes managers stratégiques (« les planeurs ») qui définissent les objectifs chiffrés : la boucle est fermée.

L'UCANSS a conscience que ces postes ne font pas rêver, ainsi, pour en augmenter l'attractivité, elle propose de relever significativement le niveau d'embauche des managers de proximités (évidemment pas d'augmentation prévue pour l'encadrement en place).

Avec la CGT, obtenons la réouverture des négociations sur tous ces points et sur la mise en place d'un système qui permette de véritables progressions de carrière. Avec la Fédération CGT des Organismes Sociaux et sa Commission Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens (COFICT) revendiquons l'application immédiate de l'Accord National Interprofessionnel de l'encadrement du 28 février 2020 dans le cadre des négociations de notre nouvelle classification.