

Des plus

Des garanties collectives :

Un Répertoire national des métiers actualisé.

Les référentiels d'emplois et de compétences établis localement sont présentés aux représentants du personnel et au personnel lui-même.

Des observatoires régionaux sont mis en place pour suivre l'application et la mise en œuvre de l'accord dans les régions.

Des garanties individuelles :

L'entretien annuel donne lieu à la réalisation d'un document écrit formalisant l'échange entre le salarié et son responsable.

Suite à l'entretien annuel avec son responsable hiérarchique, en cas de contestation, le salarié a la possibilité de solliciter un entretien avec sa hiérarchie immédiatement supérieure.

Un salarié n'ayant pas bénéficié de points de compétences pendant trois ans consécutifs peut demander un examen personnalisé de sa situation à sa direction.

Trois objectifs

Pour permettre de faire face à la transition démographique et à l'évolution des métiers, et dans l'optique d'apporter un meilleur service aux usagers, le protocole d'accord relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois répond à trois objectifs :

Motiver :

- Permettre aux salariés de bénéficier d'un gain immédiat de 4 points au minimum,
- Augmenter de façon significative la rémunération des compétences mises en œuvre,
- Rétribuer l'atteinte des résultats pour les niveaux 8 et plus.

Fidéliser :

- Augmenter la durée de rémunération de l'ancienneté (25 ans au lieu de 20 ans),
- Allonger les plages salariales pour mieux rémunérer l'accroissement des compétences,
- Ouvrir de nouvelles perspectives aux salariés qui ont aujourd'hui atteint le maximum de rémunération possible.

Attirer :

- Revaloriser les coefficients d'embauche,
- Reconnaître l'expérience professionnelle des futurs embauchés en la rémunérant dès l'entrée par des points d'expérience et/ou de compétence.



MOTIVER, FIDELISER, ATTIRER, TROIS OBJECTIFS POUR UNE REFORME

Ce qu'il faut retenir

Le 30 novembre 2004, l'Ucanss et plusieurs organisations syndicales nationales ont signé un ensemble de trois accords : l'un porte sur la réforme du système de rémunération et de classification, le second est un accord de méthode sur la négociation salariale annuelle, le troisième porte sur l'augmentation de la valeur du point pour l'année 2004. Ces trois accords ont été agréés par l'Etat le 7 décembre 2004.

Les syndicats signataires

Les accords sur la réforme du système de rémunération et sur l'accord de méthode ont été signés par la CFDT, la CGC et le Snadeos CFTC.

Un accord augmentant la valeur du point de 1 % à compter du 1er janvier 2004 a été signé par la CFDT, la CGC et la CFTC.

Les bénéficiaires

Ce nouveau système de rémunération et de classification concerne les employés et cadres, les informaticiens et les ingénieurs conseils, le personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres qui dispose désormais d'une grille de rémunération spécifique.

Une philosophie

Le protocole d'accord relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois concrétise la volonté partagée de redonner toute sa place à la rémunération des compétences mises en œuvre en réduisant en contrepartie les automatismes.

Ce nouveau système remplace à partir du 1er février 2005 le dispositif de 1992 en le renforçant et en l'approfondissant.

Il s'accompagne d'un accord de méthode relatif à la négociation salariale annuelle, l'ensemble constituant la base d'une politique salariale.

Décembre 2004 : SUR VOTRE BULLETIN DE SALAIRE APPARAÎT UNE AUGMENTATION DE 1% DE LA VALEUR DU POINT SUR 14 MOIS

Ce qui va se passer à partir du 1^{er} février 2005

+ 4 points minimum + Une somme équivalente à 4 points

Ces 4 points sont issus des opérations de transposition. Votre employeur a transformé en points vos éléments de rémunération. Il a comparé le résultat avec le nouveau coefficient auquel il a ajouté des points d'expérience en fonction de votre ancienneté. La comparaison entre les deux entraîne au minimum un gain de 4 points et, dans certains cas, des points de compétences.

Chacun d'entre vous se verra verser sur sa paie de février la somme de 354,46 euros (4 x valeur du point x 13 mois du 1^{er} mars 2004 au 31 janvier 2005, y compris gratifications) ¹.

L'ensemble des coefficients de la grille des employés et cadres est revalorisé ainsi que les trois premiers niveaux de la grille des informaticiens, et la grille des ingénieurs conseils. Une nouvelle grille pour le personnel soignant, éducatif et médical est instaurée. Il n'y a plus de coefficient de base.

Les coefficients de votre niveau de qualification sont revalorisés

Votre plage d'évolution salariale s'allonge. Chaque niveau comportait une rémunération maximale correspondant au coefficient de carrière majoré des échelons d'ancienneté et des degrés de développement professionnel. Cette plage maximale est allongée pour tous les salariés. Les salariés actuellement au maximum des possibilités de rémunération disposent donc de nouvelles perspectives de progression.

Exemples : Dans l'ancien système le niveau 3 pouvait aller de 185 points (coefficient de carrière) à 293 points (185+40%+34 points de degrés). Désormais sa marge de progression va de 205 à 320. Celle du niveau 5B va de 275 à 455, du niveau III informatique de 281 à 490.

2 points par an à concurrence de 50 points.²
L'expérience professionnelle est attribuée dès le premier anniversaire de présence.

Votre ancienneté est désormais rétribuée par des points d'expérience

Le développement professionnel doit concerner chaque année dans votre organisme au minimum 20% des employés et 20% des cadres. Le minimum conventionnel de points de compétences pouvant être attribués est de 7 points pour les employés, 12 points pour les cadres jusqu'au niveau 7, 15 points pour les cadres à partir du niveau 8. ³

Un exemple : Pour un niveau 3 dont le coefficient de qualification est de 205, le nombre de points d'expérience attribuables s'élève à 50 points, soit un total de 255 points.
Le coefficient maximum à son niveau de qualification est de 320 points. Le nombre de points de compétences attribuables est donc de $320 - 255 = 65$ points.

L'accroissement de vos compétences est rétribué par des points de compétences

L'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement permet d'évaluer les compétences mises en œuvre sur la base du référentiel de compétences de l'emploi. Chaque salarié en bénéficie chaque année.

Un élément de rémunération supplémentaire est instauré à partir du niveau 8 pour les cadres, du niveau 8E pour le personnel soignant, médical et éducatif, du niveau VII des informaticiens et des ingénieurs conseils. C'est la prime de résultat.

Si vous êtes niveau 8 et plus, l'employeur peut rémunérer l'atteinte d'objectifs particuliers

Elément de référence pour l'employeur et le salarié, le référentiel des compétences définit les compétences requises pour un emploi donné. Il est élaboré sur la base d'une méthodologie commune à l'institution. Il distingue les compétences requises pour exercer l'emploi, de l'accroissement des compétences, rémunéré par des points.

¹ cette prime est versée aux salariés rémunérés au titre du mois de février 2005, au prorata de l'horaire contractuel et du temps de présence au cours de la période du 1^{er} mars 2004 au 31 janvier 2005

² cette disposition ne s'applique pas aux ingénieurs conseils, aux salariés occupant un emploi de niveau 10E à 12E et aux salariés occupant un emploi de niveau VIII à X des informaticiens, les points d'expérience ayant été pris en compte dans leur coefficient de qualification

³ 7 points pour les personnels soignants, éducatifs et médicaux de 1E à 4E et pour les niveaux I à IV des informaticiens ; 12 points pour les personnels soignants, éducatifs et médicaux de 5E à 7E et pour les niveaux V à VI des informaticiens ; 15 points pour tous les autres niveaux et les ingénieurs conseils