

Classification : Où en est-on ? Valorisation des mesures individuelles et ...succession de leurres !

L'Employeur propose 5 réunions de négociation afin d'ouvrir un texte à la signature dans le courant du second trimestre 2020. Pour rappel, le Comex et le Ministère débloqueraient 1,1% de RMPP dédiés à la rénovation de notre classification.

La CFTC avait pourtant revendiqué un budget spécifique (hors RMPP) dédié à cette refonte afin de permettre la mise en place d'une mesure générale par une augmentation de la valeur du point.

Dès le début de la négociation, la CFTC a fait part de sa volonté de valoriser l'expérience des personnels de la Sécurité Sociale par une augmentation des salaires, possible par plusieurs leviers :

- Revalorisation des coefficients de base
- Revalorisation des pas de compétences
- Maintien des points d'expérience (ancienneté)
- Mise en place de parcours professionnels.

Où en est-on aujourd'hui ?

Des groupes de travail se sont réunis courant 2019 pour définir des emplois-repères et les positionner sur la nouvelle grille. L'UCANSS indique les coefficients d'entrée dans chaque niveau par palier (*voir schéma*).

Dans un même emploi, l'évolution se fera sous forme de 4 paliers valorisés financièrement par une attribution d'un pas de compétences, majoré de 3 points lors du franchissement d'un palier. A partir du palier 4, le plafond sera supprimé.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Coefficient d'entrée	214	220	230	250	290	321	365	440	590
<i>En euros sur 14 mois</i>	21 701	22 310	23 323	25 352	29 408	32 552	37 014	44 619	59 831
Pas de compétences	9	9	9	12	12	12	12	15	15
Palier 4 (pas de plafond)	286->	292->	301->	344->	386->	417->	461->	560->	710->
Palier 3 (minimum)	259	265	275	310	350	381	425	515	665
Palier 2 (minimum)	232	238	248	274	314	345	389	470	620
Palier 1 (minimum)	214	220	230	250	290	321	365	440	590

Palier : 4 indicateurs cumulés à chaque niveau de palier soit sur un coefficient cumulé 17 indicateurs

La réunion du mardi 28 janvier a permis de porter à la négociation plusieurs aspects de ce nouveau dispositif :

Sur les emplois

- ▶ Un repositionnement de 59 emplois-repères regroupant 80% des effectifs de la grille actuelle des employés et cadres.
- ▶ La clarification, par les emplois-repères, des activités qui relèvent des emplois de gestionnaires en C, de référents en D et de cadres techniques en E.
- ▶ Un premier niveau de cadre E dont le coefficient d'entrée est équivalent à celui de l'actuel niveau 5B.
- ▶ Concernant la filière managériale, le niveau d'entrée est positionné sur un coefficient F (rémunération du niveau 6 actuel).

Sur les pas de compétences

Une revalorisation des pas de compétences est proposée : 9 points au lieu de 7 pour les coefficients A, B et C et 12 points au lieu de 7 pour les coefficients D.

Prime

■ L'employeur envisage un mécanisme de rémunération qui reconnaît la contribution à un projet spécifique : versement d'une prime lors d'un investissement collectif dans un projet mené dans des conditions exceptionnelles.

■ Lors d'un changement d'emploi dans le même niveau, l'employeur propose de verser une prime équivalente à un demi mois du coefficient minimum du niveau.

La CFTC note qu'une fois encore, l'Employeur mène les débats sans aucune considération pour les organisations syndicales. Il maintient ses positions et s'argue de présenter un projet ambitieux permettant à chacun de progresser et de pouvoir bénéficier de nouvelles évolutions. Il faut cependant tenir compte de la contrainte budgétaire et du taux RMPP dédié à cette refonte : 1,1%.

Nous sommes convaincus que tout le monde ne sera pas gagnant dans la mesure où l'employeur privilégie les mesures individuelles.

La CFTC reste très dubitative quant aux apports de ce nouveau système de classification pour les salariés, employés et cadres, de la Sécurité Sociale.

L'analyse de la CFTC :

- ✓ Une reconnaissance financière de la maîtrise de l'emploi par l'attribution d'un pas de compétences majoré de 3 points lors du franchissement d'un palier. Aujourd'hui, le même salarié peut bénéficier d'un parcours professionnel sur plusieurs niveaux tout en gardant le même libellé d'emploi. **Demain, il faudra qu'il change d'emploi.**
- ✓ Comment intégrer cette nouvelle attribution de points de compétences dans l'enveloppe actuelle fixée par le Ministère ? **Aucune indication sur le sujet.** (Ça promet !)
- ✓ Quid des autres emplois ? Comment les faire intégrer dans cette nouvelle grille ? Notamment les métiers de l'informatique et des Ugecam. Les Ugecam sont pourtant en demande légitime de valorisation des métiers !
- ✓ Quid de l'application de l'accord de 2004 ? **Quid de la mise en place d'une mesure générale en pendant des mesures individuelles ?** La réponse de l'employeur est ubuesque : il propose la mise en place d'une prime reconnaissant un investissement collectif dans un projet mené dans des conditions exceptionnelles ! Elle n'est donc pas générale et sera à la discrétion des Directions locales sans qu'on en connaisse d'ailleurs les critères, qu'ils soient objectifs ou non.
- ✓ Sur la prime de mobilité fonctionnelle, la CFTC demande des éclaircissements et des exemples pour visualiser les effets de cette proposition.

Pour la CFTC, le compte n'y est pas, loin de là ! Cette nouvelle classification en trompe l'œil, est un leurre. Les personnels se verront enfermés dans un niveau sans grande perspective de carrière.

La CFTC ne cautionnera pas une telle politique. Nous revendiquons :

- Une classification juste et valorisante,
- Une augmentation significative de la valeur du point afin que chacun soit revalorisé,
- Des déroulements de carrière,
- Des attributions de points de compétences à hauteur des exigences.

Les salariés de la Sécurité Sociale méritent mieux que quelques miettes !

Les salariés de la Sécurité Sociale ne peuvent accepter des propositions toujours au rabais !

La CFTC est et restera mobilisée sur les sujets essentiels pour le quotidien de CHACUN des salariés de l'Institution.

Par son réseau et ses experts, la CFTC vous soutient, vous écoute, s'implique, pour défendre vos droits, négocier et dialoguer avec efficacité et ténacité.