



FLASH INFO

CLASSIFICATION N°8

Un pas en avant, un pas en arrière : aucune avancée ! Saison 3 – Épisode 3

Après 4 séances des groupes de travail sur les emplois repères, l'employeur fait un rappel de certaines demandes de modifications des organisations syndicales, puis expose l'évolution de ses propositions.

La CGT indique qu'elle n'est pas d'accord pour travailler uniquement sur les emplois repères retenus par l'employeur. **De plus, l'ensemble du repositionnement des emplois du « médicosocial » et des « employés et cadres » dans la nouvelle grille à un coefficient de base inférieur est inacceptable.**

L'homogénéité que prône l'employeur dans un souci d'équité entre tous les salariés de la Sécu, se traduit, dans les faits, par des coefficients d'entrée plus bas. Pour autant, il laisse toute latitude aux directeurs d'organismes pour y ajouter des points de compétence lors du recrutement en fonction du profil du candidat. Le résultat de ce choix va générer une inégalité de traitement entre les nouveaux entrants et les agents déjà en place.

Pour la CGT, il s'agit d'un aveu de déqualification des emplois par l'employeur et d'un pas de plus vers l'individualisation de la rémunération.

Autre contradiction, lorsque l'employeur est prêt à faire du cas par cas sur le nombre de points dans un pas de compétence. En effet, un emploi aujourd'hui classé dans la catégorie « cadres » (avec un pas de compétence = 12 pts) qui sera repositionné dans la catégorie « employés » (avec un pas de compétence = 7 pts) continuera à bénéficier de pas de compétence de 12 points.

Pour la CGT plutôt que de pratiquer la différenciation dans la catégorie « employés », l'employeur serait bien avisé de généraliser l'attribution de 12 points à tous.

La CGT relève d'autres incohérences comme le calcul des primes de fonction (accueil, PFS, vérificateur...) sur le coefficient de base dont le montant sera révisé à la baisse.

Contrairement à ce qu'affirme l'employeur, la rémunération actuelle ne sera donc pas maintenue.

L'employeur fait une nouvelle proposition de coefficient de base pour le niveau E (290 au lieu de 285) et pour le niveau F (321 au lieu de 315) dans le but assumé de creuser l'écart entre les employés et les cadres. Est-ce pour se dédouaner que l'employeur propose alors un pas de compétence de 9 points pour les employés au lieu de 7 actuellement ?

Enfumage : mesure = 0 € car la RMPP étant toujours la même ce sera 2 points de plus mais pour un moins grand nombre d'attributaires.

Le positionnement des emplois repères sur la grille employeur montre un regroupement des emplois sur 3 niveaux (C, D et E).

Le tassement dénoncé par la CGT dès le début de la négociation est bien réel.



Pour la CGT, l'employeur fait un copier/coller des modalités d'évolution déjà existantes dans les emplois du médicosocial et les généralise à l'ensemble des salariés alors qu'elles sont dénoncées depuis longtemps : **un emploi = un niveau = aucun parcours professionnel = aucun passage au niveau supérieur.**

Pour autant, l'employeur veut nous faire avaler que dans son projet il y a bien une évolution professionnelle. Il propose à nouveau 4 paliers. Un pas en avant, un pas en arrière, il revient à sa proposition du 7 mai 2019. Le passage entre chaque palier sera valorisé de 3 points (soit 9 points max tout au long de la carrière pour un même emploi).

Quid de la règle des 105% qui permet aujourd'hui d'obtenir immédiatement un minimum de 10 points pour valoriser l'évolution professionnelle au sein d'un même emploi ?

L'employeur présente l'atteinte du 4^{ème} palier au bout de 24 ans selon un délai moyen d'obtention de pas de compétence tous les 3 ans, soit une attribution pour 33% du personnel chaque année.

Toutefois, les agents connaissent une réalité bien différente : une attribution de pas de compétence entre 20% et 25% du personnel, du coup, l'atteinte du 4^{ème} palier se ferait au bout de 45 ans. Cela correspond bien aux orientations politiques du moment sur l'allongement de la durée du temps de travail et par ricochet de l'âge de départ à la retraite.

Si l'employeur croit vraiment à son scénario, pourquoi ne propose-t-il pas un automatisme pour passer d'un palier à l'autre ?

Dans ce projet de classification, les agents sont passés au pilori. Sous prétexte d'une enveloppe insuffisante, l'employeur veut faire assumer aux organisations syndicales l'arbitrage de « mesurette » qui opposeront les salariés les uns aux autres.

Une chose est sûre : une grande majorité des agents seront exclus de la moindre mesure financière immédiate.

Cette énième proposition de classification de l'employeur est inacceptable !

Elle ne propose aucune modification fondamentale du projet initial.

Le magicien UCANSS répand sa poudre de perlimpinpin...

La CGT revendique :

- L'augmentation de la valeur du point
- Le dé plafonnement et l'augmentation des points d'expérience
- L'attribution automatique de points de compétence
- L'attribution de points de transposition pour tous les salariés
- L'évolution d'un emploi sur plusieurs niveaux de la grille
- L'application de la règle des 105% sur les changements de niveaux ainsi que sur les changements d'emploi
- Un taux d'attribution de mesures individuelles (points de compétence et parcours professionnels à hauteur de 35%
- Une enveloppe complémentaire

**A partir du 5 décembre 2019,
restons tous mobilisés dans nos organismes
le 10 décembre jour de la RPN Classification
et le 17 décembre 2019 jour de la RPN Salaires
pour faire valoir ces revendications.**

