



# RPN du 7 mai 2019 sur la Classification

Cette circulaire à vocation :

- A décrypter la proposition de l'employeur connue à ce jour.
- A présenter les premières propositions de la CGT, suite à l'analyse des négociateurs CGT, de la grille proposée par l'employeur.

**Bien entendu, ces propositions commentées sont issues des revendications CGT appliquées sur une grille employeur, où rien n'a encore été négocié. Elles sont, donc, susceptibles d'évoluer.**

## SOMMAIRE

1<sup>ère</sup> partie : propositions employeur et commentaires CGT

2<sup>ème</sup> partie : propositions CGT

3<sup>ème</sup> partie : simulation sur une carrière de 20 ans entre la classification actuelle, la proposition de l'employeur et celle de la CGT

CIRCULAIRE

N°20/2019  
SECURITE  
SOCIALE  
23/05/2019

**" Jamais nous ne tolérerons que soit rogné un seul des avantages de la Sécurité sociale. Nous défendrons à en mourir et avec la dernière énergie cette loi humaine et de progrès."**  
*Ambroise Croizat*



Proposition employeur	Commentaires CGT
<p>Une grille unique avec <b>8 niveaux</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 pour les employés (de A à D)</li> <li>- 4 pour les cadres (de E à H)</li> </ul> <p>avec un coefficient minimum « sorti du chapeau » de l'employeur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau A = 212</li> <li>• Niveau B = 229</li> <li>• Niveau C = 249</li> <li>• Niveau D = 270</li> <li>• Niveau E = 300</li> <li>• Niveau F = 370</li> <li>• Niveau G = 440</li> <li>• Niveau H = 590</li> </ul> <p>Un emploi = un niveau</p>	<p>Pour l'employeur, la hausse des coefficients minimum est sensé rendre l'emploi attractif. Cependant, en passant à 8 niveaux au lieu de <b>10 niveaux</b> dans la grille employés/cadres, <b>12 niveaux</b> dans la grille du personnel des établissements, <b>15 niveaux</b> dans la grille des informaticiens et <b>5 niveaux</b> dans la grille des ingénieurs-conseils, <b>il dévalorise certains niveaux de qualification minimum par un effet de tassement. Regrouper plusieurs niveaux en un seul réduit la perspective de déroulement de carrière.</b></p> <p>En effet, aujourd'hui, il est possible au sein d'un même emploi d'évoluer sur plusieurs niveaux. Avec la proposition de l'employeur, pour changer de niveau il faudra changer d'emploi : un emploi = un niveau. Mais l'inverse n'est pas vrai, le changement d'emploi ne signifiera pas nécessairement un changement de niveau.</p> <p><b>Où placer dans la grille proposée par l'employeur, des emplois qui actuellement correspondent à plusieurs niveaux ?</b></p> <p>Par exemple, il existe aujourd'hui plusieurs niveaux pour le management, demain, qu'en sera-t-il du repositionnement des managers dans la nouvelle grille unique ? Cette question se posera pour bon nombre d'emplois, avec le risque d'être repositionné au niveau le plus bas.</p>
<p>Suppression des points d'expérience</p> <p>mais attribution de <b>9 points de garantie</b> (sauf pour le niveau H) <b>tous les 4 ans</b> si aucune mesure n'a été attribuée les 3 années précédentes</p>	<p>A priori, cela pourrait sembler avantageux puisqu'en 4 ans, un agent pourra obtenir 9 points de garantie plutôt que les actuels 8 points d'expérience.</p> <p>Mais, au regard de l'évolution du coût de la vie qui augmente tous les ans et non pas tous les quatre ans, ce n'est pas la même chose d'obtenir 9 points après trois ans sans rien au lieu de 2 points tous les ans.</p> <p>Aujourd'hui, l'agent peut cumuler points d'expérience et points de compétence. Avec la proposition de l'employeur ce sera soit les points de garantie, soit la mesure individuelle (points de compétence, prime de résultat...).</p> <p>Pour un agent qui n'est pas au plafond des points d'expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aujourd'hui, en 4 ans, il peut obtenir 8 points d'expérience <u>et</u> potentiellement un pas de compétence (7, 12, ou 15 points selon le niveau de qualification) soit un total de 15, 20 ou 23 points selon son niveau de qualification.</li> <li>- demain, ce sera 9 points de garantie <u>ou</u> un pas de compétence (12, 15 ou 18 points selon le niveau de qualification).</li> </ul>
<p>Augmentation des pas de compétence :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveaux A à D : 12 points</li> <li>• Niveaux E à F : 15 points</li> <li>• Niveaux G à H : 18 points</li> </ul>	<p>Aujourd'hui le pas de compétence est de 7 points pour les employés, 12 points pour les niveaux de 5A à 7 et 15 points pour les niveaux supérieurs.</p> <p>La proposition de l'employeur pourrait sembler intéressante puisque le pas de compétence serait revalorisé. Cependant, cette revalorisation ne sera vérifiable que lorsque les emplois seront repositionnés dans la future grille. <b>En effet, un risque subsiste de n'avoir aucune revalorisation du pas de compétence en cas de repositionnement dans la catégorie inférieure (le niveau 5A repositionné en D ou le niveau 8 repositionné en F).</b> Et rappelons-nous qu'en parallèle les points d'expérience sont supprimés...</p>
<p>Synthèse : Ces premières propositions de l'employeur sont un véritable leurre car il n'y a pas de réelle revalorisation dans le temps. En effet, la revalorisation des pas de compétence se fera au détriment de la suppression des points d'expérience et de la diminution des promotions.</p>	

<p>Taux d'attribution de points de compétence par an peut aller au-delà des 20%</p>	<p>Puisqu'il y a un glissement de l'expérience professionnelle vers le développement professionnel, la conséquence est la prise en compte des futurs attributaires de la mesure automatique dans le quota de 20%. En effet, auparavant les attributaires des points récompensant l'expérience professionnelle n'entraient pas dans le quota de 20% ; il en sera différemment pour les attributaires des points de garantie.</p> <p>Faute de réévaluer ce taux de 20% alors qu'il y aura l'attribution de points de garantie, le nombre d'attributaires de points de compétence chuterait drastiquement, sauf à exclure les attributaires de points de garantie... ce qui ne semble pas être la position actuelle de l'employeur.</p>
<p>Suppression du coefficient maximum dans le niveau.</p>	<p>Aujourd'hui les niveaux sont plafonnés à un coefficient maximum qui ne permet plus, lorsqu'il est atteint, de bénéficier de points de compétence.</p> <p>A priori cette proposition semble intéressante puisqu'elle ouvre une perspective salariale sur toute la carrière. Bien entendu, elle reste hypothétique pour les agents en fin de carrière dans la mesure où ils sont susceptibles de partir en retraite avant l'octroi de points de garantie.</p> <p>Mais la réalité est toute autre. Dans de nombreux cas, les agents qui avaient atteint le coefficient maximum dans leur niveau pouvaient prétendre au passage au niveau supérieur pour le même emploi, et bénéficier de la règle des 105%, <u>dorénavant cette possibilité leur sera fermée.</u></p>
<p>Elargir le dispositif de prime de résultats dans une logique de recherche de performance.</p>	<p>A ce jour l'employeur n'a toujours pas précisé les niveaux qui seront concernés par la prime de résultat. La seule information connue est que le montant global restera identique. <b>Le même « gâteau » sera à partager par un plus grand nombre.</b> D'une part les nouveaux concernés se verront imposer des objectifs de performance et d'autre part cette mesure pourrait être attribuée au détriment du pas de compétence et/ou des points de garantie.</p>
<p>Un emploi = un niveau. L'employeur met donc en place 4 paliers à l'intérieur d'un même niveau :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>er</sup> palier (court) : récent dans l'emploi,</li> <li>• 2<sup>ème</sup> palier (plus long) : expérience avérée de l'emploi</li> <li>• 3<sup>ème</sup> palier (plus long) : expérience significative de l'emploi</li> <li>• 4<sup>ème</sup> palier (fin de carrière) : expérience éprouvée de l'emploi</li> </ul>	<p>Aucune information à ce jour sur le délai du passage d'un palier à l'autre, ni sur l'évolution salariale. <b>Il aurait donc une valeur symbolique, c'est-à-dire qu'il n'est pas lié à l'attribution de points supplémentaires.</b> Pour rappel aujourd'hui à l'intérieur d'un même emploi, l'agent pouvait prétendre au passage à un niveau supérieur, et bénéficier de la règle des 105%. Dorénavant, le passage d'un palier à l'autre se fera à salaire constant.</p>

<p>« Maintien de la règle des 105% pour un changement de niveau »</p>	<p>Si <b>un emploi = un niveau</b>, cela réduit d'autant la possibilité de changement de niveau. Une mesure à peu de frais, qui permet à l'employeur de faire des économies, dans la mesure où la règle sera bien moins souvent appliquée.</p> <p>Rappelons qu'il sera également toujours plus compliqué de changer d'emploi notamment dans des organismes qui connaissent des mutualisations et/ou spécialisations d'activités.</p>
<p>Définition d'emplois repères cotés selon des critères classants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance et technicité</li> <li>• Complexité</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Relation et communication</li> <li>• Animation et management</li> </ul> <p>A l'intérieur de chacun des critères, une échelle de 6 positions permettant de hiérarchiser les emplois entre eux afin de les positionner dans la grille</p>	<p>En clair, le positionnement de chaque emploi dans un niveau donné va se faire à partir d'emplois repères préalablement cotés selon des critères classants. <b>Le problème est que ces critères, imposés par l'employeur, sont subjectifs et ne prennent pas en compte la qualification de l'agent (diplôme initial, formation continue...).</b></p> <p>Il souhaite couvrir 65% des salariés par ces emplois repères (voir jusqu'à 80% mais pas au-delà). En effet, il souhaite laisser une large latitude aux directions des organismes locaux pour apprécier certains emplois.</p> <p>C'est assez paradoxal de la part de l'employeur de vouloir des emplois repères afin d'éviter les disparités d'un organisme à l'autre pour un même emploi et, dans le même temps, de maintenir 1/3 des agents de l'institution dans des emplois non repérés.</p>

## Les 1<sup>ères</sup> Propositions CGT suite à l'analyse de la grille proposée par l'employeur :

<b>Grille</b>	Dans l'hypothèse d'une grille unique, le nombre de niveaux est insuffisant. Pour éviter le tassement et affiner le positionnement des emplois à l'intérieur de cette grille, il devrait y avoir au minimum 12 niveaux.
<b>Emplois repères</b>	325 emplois répertoriés dans nos organismes ; il faut tendre à ce qu'ils soient tous des emplois repères.
<b>Points d'expérience</b>	Revalorisation du nombre, attribution chaque année et suppression du plafond.
<b>Points de compétence</b>	Tous les niveaux doivent bénéficier d'un pas de compétence identique ; la CGT propose le pas de compétence à 18 points.
<b>Règle des 105% pour un changement de niveau</b>	Elle doit être élargie en cas de changement d'emploi
<b>Points automatiques</b>	Si pas de points de compétence attribués dans les 2 ans, un pas de compétence (18 points) est donné automatiquement la 3 <sup>ème</sup> année
<b>Taux d'attribution annuel</b>	Le taux doit être égal à, au moins, 35% dans chaque catégorie (employés et cadres), afin de garantir à la fois la mesure automatique définie précédemment et permettre également d'être potentiellement attributaire de points de compétence, plusieurs années de suite, dans la période de trois ans.
<b>Evolution au sein d'un même emploi</b>	<p>5 paliers automatiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>er</sup> palier au bout de 6 mois = 5 points de plus au coefficient minimum</li> <li>• 1 palier tous les 10 ans à raison de 10 points de plus sur le nouveau coefficient minimum pour chacun des paliers</li> </ul> <p>Soit un total de 45 points automatiques à l'intérieur d'un emploi tout au long de sa carrière.</p> <p>En cas de changement d'emploi, l'agent conserve son palier. Exemple : un niveau A, 3<sup>ème</sup> palier soit 212 + 35 points donc un nouveau coefficient minimum de 247, qui change d'emploi, ce dernier est :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• au même niveau : il garde son coefficient et son palier. Donc il est toujours à 247 points et il bénéficie de la règle des 105%</li> <li>• passage au niveau B : il garde son palier donc 229 + 35 points. Donc son nouveau coefficient minimum est de 264 points et il bénéficie de la règle des 105%</li> </ul> <p>En cas de formation qualifiante au sein de l'emploi, passage au palier supérieur par anticipation.</p> <p>Attention : l'attribution de points de compétence n'a pas d'incidence sur cette mesure automatique. En effet, il s'agit de faire évoluer le coefficient minimum et non pas le coefficient développé (coeff. développé = coeff. minimum + pts d'expérience + pts de compétence)</p>

A partir du bilan de l'actuelle classification, présenté par l'employeur, celui-ci nous explique que le taux d'attribution de points de compétence se situe entre 30% et 35%. Les agents en sont attributaires tous les 3 ans en moyenne. La CGT est donc partie de ce constat pour élaborer sa proposition. Celle-ci n'a donc rien de démesurée.

La CGT vous propose une simulation, sur les 20 premières années d'activité, pour comparer la classification d'aujourd'hui avec la proposition de l'employeur et celle de la CGT.

Dans la simulation de la classification actuelle, la CGT s'est basée sur le taux minimum de 20% d'attribution de points de compétence chaque année et d'une promotion sur la période.

Pour la classification de l'employeur et celle de la CGT, les données sont issues des éléments portés précédemment.

