



## RPN « Classification » du 28 janvier 2020 !

Cette séance a consisté à discuter du repositionnement des emplois-repères employés et cadres suite aux groupes de travail avec les caisses nationales. Au final seul le repositionnement sur un niveau supérieur de l'emploi-repère de secrétaire a été retenu et ce malgré tous les arguments développés par les organisations syndicales sur différents autres emplois. Pour l'employeur le sujet est définitivement clos car pour les autres emplois la question de l'attractivité ne se pose pas. Nous découvrons un nouvel élément de classification : l'attractivité !

L'employeur indique les quatre prochaines réunions avec le souhait d'une signature au 1<sup>er</sup> semestre.

Il reste campé sur ses positions à savoir une seule grille avec 9 niveaux (4 employés et 5 cadres).

Parmi les nouveautés, l'employeur propose une revalorisation des coefficients pour les employés des niveaux A, C et D qui passent respectivement de 212 à 214, de 229 à 230 et de 249 à 250. L'employeur se gargarise de revaloriser les coefficients de base et par conséquent les primes de fonction augmenteront. Sauf que l'employeur devra reconnaître que le repositionnement dans la nouvelle classification pour certains agents se fera avec un coefficient de base inférieur (exemple : les gestionnaires et techniciens actuellement niveau 4 repositionnés en C).

Dans la même logique, il réaffirme la suppression du plafond de tous les niveaux ainsi que la construction dans chaque niveau d'un système de paliers (4 paliers) valorisé financièrement par 3 points supplémentaires au franchissement de chaque palier.

Contrairement aux affirmations de l'employeur qui veut faire croire que la transformation en points de compétence de la mesure du 1,65% permet une augmentation de la rémunération de l'ensemble des agents en place pour un montant de 15M€ (0,15 % de la RMPP), la CGT lui a démontré que c'est plutôt 12M€. L'employeur au travers de chiffres importants laisse croire dans sa communication à une revalorisation significative, alors qu'il n'en est rien !

Exemple : les gestionnaires et techniciens actuellement niveau 4 repositionnés en C, se verront appliquer « généreusement » avec la règle de l'arrondi une augmentation mensuelle brute de 0,29 € soit 4,05 € sur 14 mois.

A l'inverse de l'actuelle classification qui permet d'avoir un parcours professionnel sur plusieurs niveaux tout en gardant le même emploi, le projet de l'employeur enfermera l'agent définitivement dans le même niveau sauf à changer d'emploi. Ce n'est pas le système de paliers à l'intérieur d'un niveau qui va permettre une réelle évolution professionnelle. Ce dernier étant entièrement soumis au desiderata de l'employeur par l'attribution des pas de compétence.

La CGT dénonce un projet de classification qui favorise toujours davantage les mesures individuelles au détriment des mesures collectives. Concrètement, l'employeur ne souhaite pas consacrer une partie du 1,50% de la RMPP pour augmenter la valeur du point afin de satisfaire l'exigence de marge de manœuvre des directions locales. Rappelons également que l'employeur est toujours fermement opposé au déplafonnement de l'ancienneté (points d'expérience).

Contrairement à la vocation initiale affichée par l'employeur, ce projet de classification n'apporte ni simplification ni harmonisation, bien au contraire. En effet, l'employeur veut faire rentrer des carrés dans des cercles par différents bidouillages plutôt que de renoncer à déclasser les emplois. A titre d'exemple, afin de ne pas pénaliser les actuels agents 5A (comme les référents techniques), le niveau D bénéficiera dorénavant du même pas de compétence que le niveau E soit 12 points.



.../...

Pour clôturer cette réunion, l'employeur a tout osé pour répondre aux revendications des organisations syndicales souhaitant une revalorisation collective pour l'ensemble des agents en place. Il nous invente une rémunération de « reconnaissance de la contribution à un projet spécifique » pour un investissement collectif mais qui n'est pas général ! Celle-ci sera à la main des directions locales sans qu'on en connaisse les critères objectifs, en fonction des services, des projets, etc... Pour la CGT, cette proposition est une fausse bonne proposition qui signe l'amateurisme de l'employeur et elle doit rester au fond d'un carton. A nouveau, que devient l'argument selon lequel la nouvelle classification doit harmoniser le système de rémunération d'un organisme à l'autre. Dans les faits, cette prime aura pour effet d'opposer les agents les uns contre les autres.

#### **Bien des questions restent en suspens, notamment :**

- La méthodologie du rattachement de tous les emplois non repérés à un emploi-repère,
- Les conséquences de cette nouvelle classification sur d'autres protocoles d'accord existants,
- La mise en place d'une commission devant arbitrer les litiges dans le cadre du repositionnement,
- Le taux de distribution de pas de compétence (actuellement 20% de l'effectif dans chacune des deux catégories).

#### **La CGT revendique :**

- **L'augmentation de la valeur du point**
- **Le déplafonnement 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%**

**Pour l'ensemble de ces mesures,  
La CGT continue d'exiger l'octroi d'une enveloppe complémentaire.**

