



RPN « Classification » du 17 septembre 2019 ! Saison 3 – Episode 1

Pour la 8^{ème} fois, les Organisations Syndicales répondent à la convocation de l'UCANSS pour négocier la classification.

La proposition de l'employeur n'a guère évolué.

Quelle est-elle ?

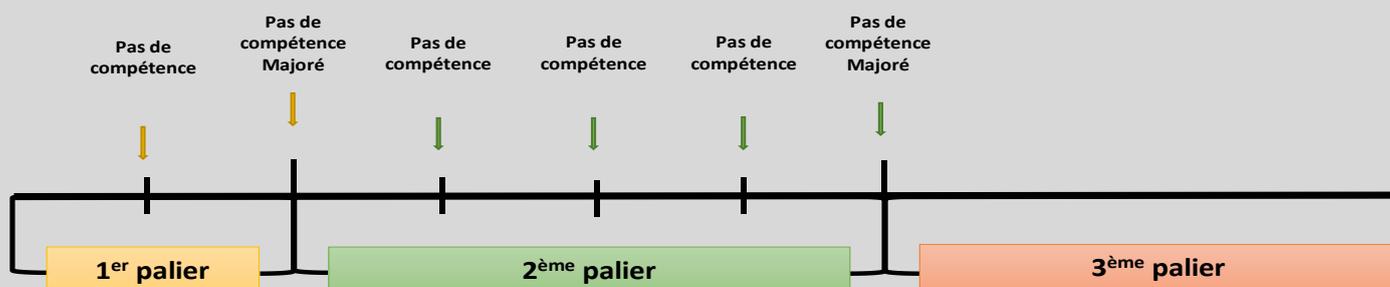
- L'Etat autorise le report du 0,2 de l'enveloppe 2019 dédiée à la classification sur les années suivantes. Cela signifie que les négociations pourront se poursuivre sur 2020.
En dehors de ça, pas d'enveloppe complémentaire, rien de plus !
- Pas de déplafonnement ni d'augmentation des points d'expérience, pas de points de garantie non plus.
En résumé, l'employeur refuse toutes autres mesures automatiques !
- Règle des 105% appliquée seulement pour un changement de niveau.
Seront oubliés, tous les salariés qui changeront d'emploi sans changer de niveau !
- Ligne sur votre bulletin de salaire « PA 2013-2015 » : transformation, en points, des mesures des protocoles de 2013 et 2015 qui représentent, actuellement, +1,65% de votre coefficient de base et intégration dans le nouveau coefficient.
Bilan de l'opération, la revalorisation des coefficients minimum proposée par l'employeur : un effet d'annonce ! Exemple : les niveaux 5B et 6 actuels subiront une perte respective de 5 et 6 points.
- Extension de la prime de résultats aux cadres de niveau G.
L'enveloppe reste la même, elle sera juste répartie sur un plus grand nombre de cadres, donc moins pour chacun mais des objectifs à réaliser pour davantage de cadres !
- Création de primes particulières : c'est nouveau... **Mais nous n'en saurons pas davantage pour cette fois !**
- Possibilité de discuter sur les coefficients de base.
Il serait temps que l'employeur reconnaisse que dans sa proposition, la plupart des coefficients de base sont inférieurs aux coefficients actuels !
- Mise en place d'un groupe de travail avec 2 ou 3 représentants des organisations syndicales, les Caisses Nationales et l'UCANSS pour repositionner 90 emplois repères (choisis par l'UCANSS), représentant 80% des salariés de la Sécurité Sociale. **L'employeur répond à une demande des 3 organisations syndicales sur la mise en place de groupes de travail mais continue à déterminer seul les emplois repères ciblés. Quid des 20 % restant !**

**Pour terminer cette 8^{ème} rencontre, l'employeur explique, enfin,
la mise en place de PALIERS à l'intérieur des niveaux !
3 PALIERS, s'il vous plaît !**

Par palier, il faut comprendre qu'il ne s'agit pas d'étapes à franchir mais de plages dans lesquelles les salariés vont rester plus ou moins longtemps, car...

Pas d'automatisme dans l'accès au palier supérieur.

Le palier est formalisé par l'obtention de points de compétence majorés.



Le 1^{er} palier correspond à la période qui démarre à la prise du poste et se finalise après l'obtention de 2 pas de compétence dont le 2^{ème} sera majoré de 3 points.

Le 2^{ème} palier correspond à la période durant laquelle il faudra obtenir 4 pas de compétence dont le 4^{ème} sera majoré de 3 points, pour atteindre le 3^{ème} palier.

Arrivé au 3^{ème} palier, c'est l'infini ou plutôt l'abîme, vous aurez sans doute déjà atteint le plafond de l'ancienneté. Et, bien qu'il n'y ait plus de coefficients maximum, rien ne garantit l'obtention de nouveaux pas de compétence !!!

En partant du constat, qu'aujourd'hui, les salariés obtiennent un pas de compétence tous les 4 ans en moyenne, si la RMPP le permet, il faudra 24 ans pour atteindre le 3^{ème} palier, dans lequel ils resteront jusqu'à leur départ à la retraite.

Ni plus, ni moins qu'avec la classification actuelle !!!

Rien n'est dit sur la méthode de transposition pour les salariés en poste :

- Sur quels paliers seront-ils reclassés dans la nouvelle classification ?
- Un salarié qui, aujourd'hui, est au maximum de son coefficient et de son ancienneté, aura-t-il encore des possibilités d'évolution ou sera-t-il relégué au 3^{ème} palier jusqu'à sa retraite ?

TOUS PERDANTS !!!

**RIEN NE CHANGE PAR RAPPORT A AUJOURD'HUI POUR LES SALARIES EN POSTE !
ET POUR CEUX A VENIR C'EST UNE DÉVALORISATION FINANCIERE DE LA PLUPART DES
EMPLOIS QU'ILS OCCUPERONT !**

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.**

La CGT a proposé aux autres organisations syndicales de se réunir le 25 septembre 2019.

Circulaire à suivre ...

