



# FLASH INFO

## Classification N°12

### RPN du 11 février 2020

Une nouvelle séance dite de « négociation » pour discuter du repositionnement des emplois-repères de la grille actuelle des établissements et des œuvres, du calcul de la prime de fonction et de la prise en charge de la prime ordinale.

Emploi sous tension ou pas, loi du marché, comparaison avec d'autres secteurs, voilà les arguments de l'employeur pour justifier le déclassement de certains emplois des établissements, alors que s'il respectait les critères qu'il a lui-même définis, ces emplois seraient positionnés à un niveau supérieur. Belle supercherie de la part de l'employeur ! A l'instar de ce qu'il a fait pour les emplois de la grille des employés et cadres, il invente de nouveaux critères afin de valoriser quelques emplois au détriment de beaucoup d'autres comme notamment celui des formateurs.

### **Ce n'est pas le rôle des organisations syndicales de choisir les sacrifier !**

Suite aux groupes de travail paritaires sur les emplois-repères du médico-social, l'employeur révisé le positionnement sur un niveau supérieur pour certains emplois en fonction de la réalité de l'emploi. Ce n'est que de l'affichage : en réalité il ne s'agit que de les remettre au niveau du coefficient de la classification actuelle. Et encore pas pour tous, puisque certains emplois comme les auxiliaires de puériculture et des éducateurs sportifs restent toujours déclassés. Bien que les diplômes professionnels soient maintenant intégrés dans la description de l'emploi, l'employeur ne les valorise toujours pas. Pire encore, à niveau de diplôme inhérent à l'emploi, équivalent, le niveau de repositionnement peut être différent (exemple à niveau BAC+3 : l'ergothérapeute en E et l'infirmier en F).

Du fait de l'enveloppe contrainte dédiée à la mise en place de la nouvelle classification, l'employeur reconnaît qu'il n'est pas en mesure de répondre favorablement à la demande de la CGT de révision des emplois au niveau supérieur. C'est la double peine pour le secteur du médico-social, la classification devient la variable d'ajustement budgétaire des UGECAM.

Le défaut de déroulement de carrière déjà présent dans la grille des établissements est maintenant généralisé à l'ensemble des agents de l'institution : un emploi = un niveau. L'employeur veut nous faire miroiter un changement de niveau facilité, alors que pour passer d'un niveau à l'autre, il faudra changer d'emploi et donc attendre une vacance de poste. Aujourd'hui, il est possible de changer de niveau sans changer d'emploi.

### **L'employeur ne trompera personne !**

Concernant la prime de fonction (téléphone, accueil et itinérance) calculée sur le coefficient d'entrée, les actuels bénéficiaires repositionnés sur un coefficient d'entrée inférieur du fait du déclassement seraient de facto pénalisés. Pour compenser cette perte de rémunération, l'employeur propose de retenir comme base de calcul le coefficient correspondant au palier 2 pour les salariés qui seront au moins positionnés sur ce palier.



.../...

## **Un bidouillage de plus pour faire passer la pilule du déclassement ! Ce n'est pas sérieux !**

Si l'employeur est resté sourd aux revendications de la CGT, il a toutefois concédé à celle concernant la prise en charge de la cotisation ordinale de tous les soignants (inscription obligatoire au tableau de l'ordre). Il propose une prise en charge intégrale sous deux conditions : 1 an d'ancienneté et l'exercice de l'activité à titre exclusif pour l'organisme.

**A ce stade de la réunion, la CGT a fait lecture de la déclaration ci-dessous.**





## Déclaration préalable FNPOS - CGT

Fédération Nationale du Personnel des Organismes Sociaux

### RPN du 11 février 2020 - Classification

Monsieur le directeur,

Votre projet de classification est une réelle régression pour les salariés de notre institution. Plus nous entrons dans le détail, plus nous nous apercevons qu'au lieu de résoudre les iniquités d'aujourd'hui, vous les accentuez et en créez de nouvelles.

La CGT n'accepte et n'acceptera aucune déqualification des emplois. C'est pourquoi elle s'oppose à votre grille à 9 niveaux et ses coefficients d'entrée.

La CGT dénonce la neutralisation de la revalorisation des coefficients d'entrée par la suppression de points de compétence déjà acquis.

Elle rejette votre proposition de transposition en points de la mesure de 1,65% actée dans les protocoles d'accord de 2013 et 2015.

La CGT réfute votre argumentation de valorisation de l'emploi par le passage de paliers. En effet ces derniers sont assujettis à l'attribution de pas de compétence dont l'obtention n'est pas garantie. Et quelle arrogance de votre part vis-à-vis des salariés que de reconnaître leurs qualifications et leur maîtrise de l'emploi par seulement 3 points à chaque passage de palier.

La prime d'un demi mois de salaire en cas de changement d'emploi sans changement de niveau que vous présentez comme la cerise sur le gâteau est un fruit bien « dé-confit » dont le goût est bien amer. Elle n'est que le reflet du mépris que vous portez au personnel. En effet, votre classification ne permet plus l'évolution au sein d'un même emploi qui aujourd'hui est pourtant valorisée par un changement de niveau avec l'application de la règle des 105%. Règle pérenne à la différence de votre prime. Votre classification déqualifie un grand nombre d'emplois les regroupant majoritairement sur 2 niveaux pour les employés et 2 niveaux pour les cadres. Ainsi il devient difficile, voire impossible, de postuler sur un emploi de niveau supérieur.

Et que dire de la revalorisation des points de compétence des employés en faisant une différence entre les niveaux A, B, C et le niveau D. Cette iniquité que vous créez n'est là que pour compenser le déclassement des salariés à partir du niveau 5A qui auraient alors un pas de compétence réduit. Qu'en sera-t-il des N5A repositionnés au niveau C ? Et ce n'est pas l'augmentation du pas à 9 points au lieu de 7 pour les niveaux A, B, C qui calmera le mécontentement des salariés.

Mais votre sarcasme ne s'arrête pas là. Alors que vous avez réduit les bénéficiaires pouvant prétendre à la prime de fonction, vous vous congratulez de faire des efforts significatifs en retenant le coefficient du palier 2 pour son calcul. Comment auriez-vous pu faire autrement ? Comme vous avez déclassé beaucoup d'emplois, les agents bénéficiant de la prime de fonction auraient vu son montant réduit puisque calculé sur un coefficient inférieur.

Votre projet ne correspond pas aux besoins et aux attentes des salariés.

Il faut avant tout distinguer l'évolution salariale de l'évolution professionnelle.

L'évolution salariale doit suivre l'évolution du coût de la vie. C'est la revalorisation de la valeur du point qui répond à cela. **La CGT revendique un point à 10 €.**

L'évolution professionnelle doit reconnaître les qualifications, l'expérience, la maîtrise des savoirs. C'est la classification qui met en œuvre cette reconnaissance.

**La CGT a des propositions qui répondent aux demandes des salariés  
en termes d'évolution professionnelle.**

Pour ne pas subir de déqualification des emplois, la CGT rappelle sa proposition d'une grille sur 11 niveaux avec des coefficients revalorisés.

Le salarié doit pouvoir progresser au sein de son emploi. Pour cela tous les emplois doivent être repérés et des parcours professionnels mis en place pour évoluer sur plusieurs niveaux au sein d'un même emploi. Cette évolution se traduit par l'application de la règle des 105% lors du passage au niveau supérieur. De plus, des points de qualification doivent s'ajouter au coefficient d'entrée chaque fois que le salarié suit une formation pour l'utilisation d'un nouvel outil, la mise en place d'une nouvelle réglementation, etc.

Les protocoles d'accord de 2013 et 2015 ne doivent pas être transposés en points.

Le nombre de points dans un pas de compétences doit être le même quel que soit le niveau de qualification. La CGT propose 15 points pour tous.

Les primes de fonction doivent bénéficier à l'ensemble des salariés en contact avec le public et ne doivent pas être proratisées.

Le taux annuel d'attributaires de pas de compétence pour chacun des collègues doit passer à 35%.

A minima, tous les 3 ans les salariés doivent bénéficier d'un pas de compétence.

Les points d'expérience doivent être dé plafonnés.

Lors de la transposition sur la nouvelle classification, le nouveau coefficient d'entrée ne doit pas être neutralisé par la suppression de points de compétence déjà acquis. En effet, si chaque agent conserve ses points de compétence et voit son coefficient d'entrée revalorisé, cela générera une augmentation immédiate de sa rémunération.

Monsieur le directeur, la CGT vous demande donc de trouver les moyens nécessaires pour mettre en œuvre ses propositions. Contrairement à votre projet, ces dernières permettent à l'ensemble des salariés de notre institution de ne subir aucune déqualification, d'avoir un réel déroulement de carrière et de bénéficier des mêmes droits.