

FLASH CLASSIFICATION**NUMÉRO : 4****LE 18 MARS 2024**

Le groupe de travail CGT s'est réuni à Montreuil vendredi 14 mars.

Voici nos remarques, nos interrogations et les questions que nous porterons à la CPPNI du 26 mars prochain :

La FNEMSA veut se servir des points d'expériences et d'évolution pour quantifier les briques.

Comment intègre t'on notre logique d'évolution de carrière pour ceux qui n'auront pas de tâches supplémentaires ?

Pour les anciens quid des points d'expériences et d'évolution : vont-ils passer directement sur ses points de bases ?

Dans un métier, quelles seront les limites de rémunérations par les briques apportées dans le poste socle ?

Le danger c'est que certains salariés ne puissent bénéficier d'aucun déroulement carrière avec la disparition des points d'expérience et d'évolution comme on connaît maintenant et de fait augmentent le risque de conflits entre salariés, car certains d'entre eux préfèrent conserver leur expérience car ils sont bien dans leur poste de travail.

Pourquoi ne pas se rapprocher de l'UCANSS qui regroupe l'ensemble de nos métiers ?

Les prochaines commissions techniques ont lieu que les 24 avril et 22 mai : peut-être redemander une nouvelle commission ?

La CGT propose de passer de 2 à 5 les points d'expérience et d'augmenter le nombre de degrés de 3 à 5 ceci dans le souci de fidéliser les salariés.

Comment faire pour avancer si les travaux concernant le répertoire des métiers ne sera proposé par OCAPIAT qu'en septembre ?

Certaines caisses ont déjà revu des changements dans les directions des services (contrôleurs, conseillers en prévention des risques...)

Demander à la CPPNI le déroulé de la fin du document qui n'a pas été fait en commission de travail.

Il serait bien que l'on échange sur la refonte de la classif des autres secteurs.

En Armorique il y a déjà des évolutions qui se rapprochent de la nouvelle classif en cours de négociation.

Quid des temps partiels qui ne pourront peut-être pas effectuer de nouvelles tâches ?

Remplacement et entraide : comment cela se passe ? Idem pour les formateurs ?

Utilisation d'une seule nomenclature par cotation. Il y a eu une demande de modification de la part des syndicats car la pyramide est inversée. Les postes repères doivent être dans le cadre institutionnel et non dans l'organisation locale. Il serait intéressant d'avoir des exemples précis dans divers domaines.



En MSA Poitou, des embauches se font directement en niveau 3. Pour les anciens qui sont toujours niveau 2 elles resteront niveau 2 car cela veut dire qu'ils n'ont pas les compétences nécessaires pour passer niveau 3.

Les EAE de cette année ne seront-elles pas faites dans le but de classer les emplois de chaque salarié ?

Pourquoi on ne se focalise pas sur l'évolution du salaire de base ?

Pour la CGT cette classification est dévalorisante pour les anciens salariés. Dans la fonction publique les nouveaux embauchés ont un meilleur salaire que les anciens mais le piège c'est que leur rémunération n'évolue plus.

Construire un dispositif de rémunération :

Échelle de rémunération : pour ceux qui sont déjà embauchés et qui n'ont pas cette rémunération, seront-ils bénéficiaires de cette revalorisation automatiquement ? En 2027 qu'en sera-t-il du SMIC 2024 + 5 % ? Est-ce que cela veut dire qu'on reste figé à SMIC 2024 + 5 % ?

Reprise du principe du coefficient d'entrée pour chacune des classes : si plusieurs métiers dans une même classe quid du coefficient ?

Pas de plafond pour les points d'évolutions : Par caisse il y a des coutumes à savoir que les niveaux 1 à 4 sont limités à 3 ou 4 points alors que les cadres ils en ont automatiquement plus : il serait plus juste que tous les salariés aient le même nombre de points d'évolution (employés ou cadres).

Les éléments de rémunération : Pour l'avenir des primes existantes (n'existent pas pour les primes France Services). Aucune réponse sur les primes annoncées dans la commission du 6 mars. Quid des primes CQP et CIP. En Charentes, les primes CQP normalement de 40 points n'ont été versées que sur la base de 30 points et c'est suite à une réclamation d'une salariée qu'e le complément a été versé.

Les évolutions de carrières : pas de définition quant à la granularité. Que veut dire points de rendez-vous. À quel rythme ? À quel moment (EAE) ?

Définir les évolutions dans les métiers ou postes repères : il nous faut plus de précisions.

Accompagner les mobilités : qu'entendez-vous par mobilité ? Fonctionnelle ? géographique ? Cela va-t-il s'imposer au salarié ? Vers d'autres organismes ?

Des dates de réunions de travail classif sont fixées les 30/04 et 11/06/24.

Proposition de travail : il nous faut des explications par rapport au coefficient différentiel, à la réversibilité, l'attribution de points ? la prime ponctuelle ? sachant qu'à la CGT on ne retient pas le principe des primes.

Quid d'une brique ? d'une classe ?

Si mission ponctuelle : Prime unique ou versée tout le temps de la mission ? Y aura-t-il une restriction des missions par salarié ?

Sous quelle forme sera proposée les missions aux salariés : postulat ? Devra t'il conserver son activité habituelle ou rajoute t'on cette mission ? N'y a-t-il pas de risque qu'une partie de son activité habituelle ne soit reportée sur ses collègues ?

Les instances locales seront-elles intégrées dans les groupes de travail lors des cotations ?

Il nous faut des exemples concrets.

Les fiches métiers : par qui ont-elles été établies ? Seront-elles modifiables ?

