



RPN classification du 28 et 29 octobre 2024

Des miettes après 20 ans d'attente !!!

Qui apposera sa signature ?

Après 20 ans sous une classification obsolète qui a comprimé les emplois et les salaires, laissant les salariés sans réelle perspective d'évolution de carrière ou de rémunération, l'employeur propose une mise à jour minimaliste de la classification. **Cette nouvelle classification apporte quelques « miettes » d'amélioration mais reste fondamentalement inchangée.**

L'employeur avait un besoin d'attractivité car bon nombre d'organismes peinent à recruter. Effectivement, à l'embauche, les salaires ont été réévalués mais très vite, ces nouveaux embauchés seront confrontés au gel des salaires.

En effet, il a été acté en « amélioration » le fait que le niveau 1 est officiellement au SMIC (à un point). En novembre 2024... Mais pour combien de temps ?!

L'employeur affiche une revalorisation de tous les coefficients de base mais pour 70% des salariés en place, cela n'aura aucun impact sur leur salaire. En effet, il intègre des mesures déjà présentes sur nos bulletins de salaire dans ces nouveaux coefficients de base et compensera la hausse par la perte d'autant de points de compétence pour les salariés (la fongibilité).

L'Ucanss a intercalé des nouveaux niveaux dans les grilles actuelles ... mais sans augmenter les écarts de coefficients entre chaque niveau aggravant ainsi le phénomène de stagnation dans l'évolution de carrière. **Le déplafonnement des niveaux pourrait servir de prétexte à l'employeur pour empêcher la négociation de parcours professionnels.**

L'affichage de l'employeur que chaque métier de la grille administrative puisse évoluer sur plusieurs niveaux est un leurre. Dans les faits, pour passer à un niveau supérieur, il faudra avoir des missions/activités supplémentaires qui sont à la main de l'employeur. De plus, dans le cadre de l'enveloppe contrainte que nous connaissons tous, sans obligation dans l'accord, il serait illusoire de penser que ces nouveaux parcours seront accessibles à tous.

Même si l'employeur affiche une volonté d'homogénéité dans le positionnement des métiers, la réalité montre que 25% des salariés sont exclus de ce repérage, leur positionnement étant laissé à la discrétion des directions locales. Pour les 75% restants, l'interprétation subjective des critères classants (comme la définition de ce qu'est un "dossier complexe") ne résout en rien ce problème.

Dernier traquenard : L'Ucanss a annoncé une garantie minimale de trois points par salarié avec un rappel à janvier 2024. La réalité est que ce rappel sera versé sous forme d'indemnité et non sous forme de points et donc n'aura aucun impact notamment sur les primes de fonction en 2024... Encore des économies pour l'employeur sur le dos des salariés.



20 ans d'attente, 20 réunions de travail et d'échanges avec la promesse de l'employeur d'améliorer le pouvoir de vivre des salariés ... tout ça pour que 60% des salariés ne bénéficient que de 20€ mensuels en plus...

Il serait illusoire de penser qu'il y ait eu un réel dialogue social, loyal et sincère. Le projet de l'employeur était ficelé depuis le début, à l'instar de la mesure des trois points qui est l'équivalent de la mesure des 5 points des fonctionnaires de janvier 2024.

La FNPOS CGT dénonce depuis le début que l'enveloppe des 153 millions d'euros était insuffisante pour une refonte totale de notre classification qui aurait permis une revalorisation de nos métiers et un véritable déroulé de carrière pour tous. Nous aurions pu avec cette enveloppe faire bénéficier 10 points à l'ensemble du personnel de la Sécu en attente d'un budget suffisant pour négocier autre chose que quelques miettes jetées par la tutelle.

Rien n'a été obtenu pour les salariés de la Sécurité sociale. Ne vous laissez pas bernier par la propagande de l'employeur et ses relais complices : tout était écrit d'avance. Aucune marge de négociation sur le montant et le fléchage de l'enveloppe n'a été concédée par le Comex et l'Ucans obéissant aux injonctions des tutelles.

Quelques exemples pour lutter contre les fakes news :

Coefficient d'entrée de chaque grille au-dessus du SMIC.	Cela s'impose à l'employeur. C'est une volonté de la tutelle qu'aucun niveau ne soit en dessous du SMIC.
Augmentation de l'ensemble des coefficients de base.	Avec la fongibilité, 70% des salariés ne seront pas concernés.
Maintien de la rémunération.	C'est une obligation légale.
Maintien du statut cadre.	Tous les salariés étant repositionnés a minima sur le même niveau, cela va donc concerner 13 salariés sur les 148 000.
Fixation du point de départ du niveau cadre sur chaque grille.	Volonté de clarification de l'employeur.
Déplafonnement des niveaux.	Volonté de l'employeur d'enfermer les salariés dans leur niveau et de limiter les parcours professionnels.
Transformation du Ségur en points Deux niveaux en plus dans la grille E. Intégration de mesures déjà existantes dans les coefficients de base (mesure bas salaire 2022, mesure PA 2013-2015...).	Opération blanche (coût zéro pour l'employeur).
Cotisation ordinaire (adhésion pour les professionnels de santé).	Déjà prise en charge pour les agents de la CNAM.

Ce projet reste néfaste pour les salariés en place : la seule solution pour ne pas se satisfaire de cette « proposition » est de faire monter le rapport de force par la lutte !

LES SYNDICATS CGT NE BAISSERONT PAS LA CULOTTE ET APPELLENT A LA MOBILISATION LA SEMAINE DE LA SIGNATURE DE CE PROTOCOLE !
GREVE MASSIVE ET RECONDUCTIBLE DU 18 AU 22 NOVEMBRE
CONTRE CETTE CLASSIFICATION !
POUR UNE VERITABLE REVALORISATION DE LA VALEUR DU POINT !!!



Lien vidéo youtube « 20 ans d'attente pour des miettes »
<https://youtu.be/QAxEw9o7TzY?si=F1YibYVTa8e722SI>