

NÉGO CLASSIF EMPLOYÉS ET CADRES LE 17 SEPTEMBRE 2024 OÙ EN SOMMES-NOUS ?

LES RÉPONSES APPORTÉES PAR L'EMPLOYEUR AUX REVENDICATIONS CFDT
MISE À JOUR AU 17 SEPTEMBRE



LE COEFFICIENT D'ENTRÉE DE CHAQUE GRILLE
AU-DESSUS DU SMIC

La **CFDT** a obtenu que les coefficients d'entrée des différentes grilles soient au dessus du SMIC.

UNE AUGMENTATION
DE L'ENSEMBLE DES COEFFICIENTS DE BASE

La **CFDT** a obtenu une augmentation de l'ensemble des coefficients de base.

LE POSITIONNEMENT SYSTÉMATIQUE DES SALARIÉ.E.S OCCUPANT UN EMPLOI INFORMATIQUE SUR LA GRILLE INFORMATIQUE

La **CFDT** a obtenu ce positionnement automatique et lors de la transposition, les personnels concernés en bénéficieront.

MAINTIEN DU STATUT CADRE

Cette revendication a été obtenue. De plus, la **CFDT** a obtenu que le statut cadre débute au :

- ✓ niveau 5A de la grille administrative
- ✓ niveau 5E de la grille des établissements

Concernant la grille informatique, la **CFDT** revendique le statut cadre dès le niveau IVA et non le niveau VA voulu par l'employeur.

FIXATION DU POINT DE DEPART DU STATUT CADRES SUR CHAQUE GRILLE

MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION

La **CFDT** a obtenu le maintien de la rémunération

TRANSPOSITION DES REVALORISATIONS SALARIALES SEGUR EN POINTS

La **CFDT** a obtenu la transformation des mesures Ségur et Laforcade en point. Des ajustements techniques seraient à prévoir et amèneraient à une mise en place au 1 janvier 2026. La **CFDT** a demandé que si la valeur du point augmentait en 2024 et 2025, il faudrait le prendre en compte sur la transposition en point.

DÉPLAFONNEMENT DES NIVEAUX

La **CFDT** a obtenu le déplafonnement des niveaux.



Flashez
pour plus
d'info CFDT

Retrouvez-nous sur :



Je souhaite
adhérer

NÉGO CLASSIF EMPLOYÉS ET CADRES LE 17 SEPTEMBRE 2024 OÙ EN SOMMES-NOUS ?



RECONNAISSANCE FINANCIÈRE POUR MOBILITÉ FONCTIONNELLE FORCÉE OU VOLONTAIRE ET INTER ORGANISMES PAR UNE AUGMENTATION DE 5 % (PASSAGE D'UN EMPLOI VERS UN AUTRE EMPLOI DE MÊME NIVEAU)

La **CFDT** a obtenu la reconnaissance financière par un pas de compétence non résorbable, de la mobilité fonctionnelle à iso niveau, sur vacances de postes et inter organismes. si des dispositions favorables existent au local elles pourront être maintenues.

UNE MESURE GÉNÉRALE ET PÉRENNE POUR L'ENSEMBLE DES SALARIÉ.E.S

L'employeur, maintient sa proposition d'une garantie minimale de 3 points de compétence. Autant dire que cette proposition, certes contrainte par une enveloppe insuffisante, n'est pas à la hauteur de l'attente des salariés.

DES ÉCARTS EN NOMBRE DE POINTS ENTRE CHAQUE NIVEAU PLUS ÉQUILIBRÉS ET DES GRILLES MOINS TASSÉES

Les grilles proposées sont moins tassées qu'en début de négociation. Malgré un effort de l'employeur, pour la CFDT, c'est un point qui aurait pu être amélioré.

LA RECONNAISSANCE FINANCIÈRE DE LA MAÎTRISE DES MÉTIERS OU DES EMPLOIS PAR UNE ÉVOLUTION SUR 3 NIVEAUX

La **CFDT** a été partiellement entendue sur les grilles "administrative" et informatique pour certains métiers repérés. En revanche, sur la grille des établissements, aucun parcours professionnel au sein du même emploi n'est prévu.

16 POINTS DE COMPÉTENCE POUR TOUTES ET TOUS SANS DISTINCTION DE NIVEAUX

La **CFDT** a obtenu une évolution certes mais loin des attentes. Une fois de plus c'est le budget RMPP annuel à 1.5 % qui bloque toute évolution financière des pas de compétences ! L'employeur reste sur une augmentation d'un point par pas de compétence (7 à 8, 12 à 13 et 15 à 16).



EXTENSION DES REVALORISATIONS SALARIALES SÉGUR

L'employeur a indiqué être en contact avec la tutelle pour obtenir gain de cause sur ce point pour l'ensemble des oubliés du Ségur intra-Ugecam. Concernant les travailleurs sociaux hors Ugecam, l'employeur rejette toute extension de l'application du Ségur !

16 POINTS DE GARANTIE AU BÉNÉFICE DES SALARIÉS N'AYANT PAS EU DE POINTS DE COMPÉTENCE OU DE PARCOURS PROFESSIONNELS PENDANT 4 ANS

L'employeur propose une garantie minimale d'évolution d'un pas de compétence sur un cycle de cinq ans en cas de non-attribution de points d'expérience, de points de compétences et/ou parcours. Pour la **CFDT**, c'est un 1^{er} pas, mais il y a encore un effort à faire !



Flashez
pour plus
d'info CFDT

Retrouvez-nous sur :



Je souhaite
adhérer

NÉGO CLASSIF EMPLOYÉS ET CADRES LE 17 SEPTEMBRE 2024 OÙ EN SOMMES-NOUS ?



MISE EN PLACE TOUS LES 2 ANS D'UN MÉCANISME SIMILAIRE À LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA) POUR UN RATTRAPAGE DE LA PERTE DU POUVOIR D'ACHAT

L'employeur indique que la tutelle rejette toutes mesures de ce type.

PASSAGE DU TAUX D'ATTRIBUTION ANNUEL OBLIGATOIRE DE POINTS DE COMPÉTENCE À 35 % MINIMUM

Avec une RMPP qui reste figée par la tutelle à 1,5%, l'employeur maintient la règle actuelle soit 20 % du taux d'attribution annuel obligatoire

AMÉLIORATION DU SYSTÈME DE L'ANCIENNETÉ : 5 POINTS PAR AN JUSQU'À 35 ANS

La tutelle et l'employeur, considérant que la classification actuelle garantit un équilibre entre mesure automatique et individuelle, ne proposent rien de nouveau sur le thème de l'ancienneté ! La fidélisation ne semble donc pas être leur priorité ! C'est regrettable !

MISE EN PLACE D'UNE GRILLE DE CLASSIFICATION UNIQUE AU LIEU DES 4 ACTUELLES

Sur ce point, la **CFDT** n'a pas été entendue. L'employeur, échaudé par le droit d'opposition de FO et de la CGT lors de la précédente négociation classification, n'a jamais ouvert la porte à cette mesure pourtant garante d'équité.

Le 30 septembre, l'employeur présentera une 1^{re} proposition d'écriture du projet de texte.

À ce stade des négociations, la quasi-totalité du budget classification de 153 millions est utilisé tout en tenant compte de l'enveloppe RMPP annuelle de 1.5 % pour 2024 et 2025.

La **CFDT** continue à aller chercher des mesures complémentaires dans l'intérêt des salariés de la Sécu et appréciera l'équilibre final de la nouvelle classification avant de s'engager.

Par ailleurs, la **CFDT** continue à porter les demandes d'augmentation salariales pérennes et générales hors classification, par l'ouverture d'un budget supplémentaire !



Flashez
pour plus
d'info CFDT

Retrouvez-nous sur :



Je souhaite
adhérer

NÉGO CLASSIF EMPLOYÉS ET CADRES LE 17 SEPTEMBRE 2024

OÙ EN SOMMES-NOUS ?

• grille administrative

GRILLE ADMINISTRATIVE		Niveaux de classification	N1	N2	N3	N4		N5A	N5B		N6	N7	N8	N9
		Grille actuelle	Coefficients de qualification	190	198	215	240		260	285		315	360	400
	Coefficients de base global	222,38	223,40	237,65	252,03		266,32	289,7		320,2	365,9	406,6	437,1	
Proposition d'évolution des niveaux		Niveaux de qualification	1	2	3	4	4B	5A	5B	5C	6	7	8	9
		Alternative présentation des niveaux	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Révision des coefficients d'entrée de base global proposés lors de la RPN du 20 mars 2024			233	237	243	257	266	275	300	310	330	375	415	445
Révision des coefficients d'entrée de base global proposés lors de la RPN du 16 juillet 2024			235	240	248	260	270	280	300	315	340	375	415	455
Coefficients d'entrée			238	242	252	264	277	290	305	320	345	380	420	460
Evolution de la proposition de l'employeur		Nombre de points supplémentaires sur la base des coefficients de qualification	+48	+44	+37	+24		+30	+20		+30	+20	+20	+30
		Nombre de points supplémentaires sur la base des coefficients de base global	+16	+19	+14	+12		+24	+15		+25	+14	+13	+23

• grille des établissements

GRILLE E		Niveaux de qualification	1E	2E	3E		4E	5E	6E			7E	8E	9E	10E	11E	12E
		Grille actuelle	Coefficients de qualification	190	198	215		240	285	300			345	385	410	605	690
	Coefficients de base global	222	223	238		252	290	305			351	391	417	615	701	737	
Proposition d'évolution des niveaux		Niveau de qualification	1E	2E	3EA	3EB	4E	5E	6EA	6EB	6EC	7E	8E	9E	10E	11E	12E
Révision des coefficients d'entrée de base global proposés lors de la RPN du 21 mai 2024			233	237	243	248	257	300	310	330	350	370	400	420	620	705	740
Révision des coefficients d'entrée de base global proposés lors de la RPN du 16 juillet 2024			235	240	248	253	260	300	315	340	355	370	400	420	620	705	740
Coefficients d'entrée			238	242	252	257	264	305	320	340 345	355 360	375	410	425	625	715	750
Evolution de la proposition de l'employeur		Nombre de points supplémentaires sur la base des coefficients de qualification	+48	+44	+37		+24	+20	+20			+30	+25	+15	+20	+25	+25
		Nombre de points supplémentaires sur la base des coefficients de base global	+16	+19	+14		+12	+15	+15			+24	+19	+8	+10	+14	+13

• grille Informatique

GRILLE I		Niveaux de qualification	INF IA	INF IB	INF IIA	INF IIB	INF III	INF IVA	INF IVB	INF VA	INF VB	INF VI	INF VII	INF VIII	INF IXA	INF IXB	INF X
		Grille actuelle I	Coefficients de qualification	215	240	260	260	291	323	338	352	382	397	458	570	618	668
	Coefficients de base global	238	252	266	266	296	328	344	358	388	404	466	579	628	679	712	
Révision des coefficients d'entrée de base global proposés lors de la RPN du 18 juin 2024			243	257	270	275	300	350	360	375	395	415	480	595	640	690	720
Révision des coefficients d'entrée de base global proposés lors de la RPN du 16 juillet 2024			248	260	275	280	300	354	365	380	400	415	485	600	640	690	720
Coefficients d'entrée			252	264	277	290	305	355	370	385	403	420	490	610	655	700	735
Evolution de la proposition de l'employeur		Nombre de points supplémentaires sur la base des coefficients de qualification	+37	+24	+17	+30	+14	+32	+32	+33	+21	+23	+32	+40	+37	+32	+35
		Nombre de points supplémentaires sur la base des coefficients de base global	+14	+12	+11	+24	+9	+27	+26	+27	+15	+16	+24	+31	+27	+21	+23

• grille Ingénieur Conseil

GRILLE DES INGENIEURS CONSEILS		Niveaux de qualification	IC 10A	IC 10B	IC 11A	IC 11B	IC 12
		Grille actuelle IC	Coefficients de qualification	570	595	620	670
	Coefficients de base global	579	605	630	681	712	
Révision des coefficients d'entrée de base global proposés lors de la RPN du 18 juin 2024			595	620	640	690	720
Coefficients d'entrée			610	635	655	700	735
Evolution de la proposition de l'employeur		Nombre de points supplémentaires sur la base des coefficients de qualification	+40	+40	+35	+30	+35
		Nombre de points supplémentaires sur la base des coefficients de base global	+31	+30	+25	+19	+23

