

NÉGO CLASSIF EMPLOYÉS ET CADRES 28-29 OCTOBRE 2024 C'EST LA FIN !

Les 28 et 29 octobre ont eu lieu les 2 dernières journées de négociation classification employés-cadres.

Ces deux dernières séances ont permis principalement l'étude du projet de texte. L'Ucanss a indiqué qu'il n'y avait pas de changement au niveau du Comex, l'employeur est au bout de son mandat et ne pourra pas aller au-delà des éléments prévus lors de la réunion précédente.

Quelles sont dernières étapes ?

- Envoi par l'Ucanss d'un projet de texte amendé le jeudi 31 octobre
- Les organisations syndicales font leurs derniers retours pour le mercredi 6 novembre
- Envoi par l'Ucanss du protocole d'accord classification définitif le vendredi 8 novembre
- L'Ucanss ouvre la période de signature du 8 au 22 novembre.
L'Ucanss précise que ce sont les délais maximums pour pouvoir mettre en œuvre la garantie minimale d'évolution de la rémunération de 3 points rétroactivement au 1er janvier 2024, si bien entendu le texte est signé et agréé.

Et pour la CFDT ?

Comme cela c'est passé lors de la précédente négociation classification en 2020, la fédération CFDT PSTE consulte ses syndicats.

Cette consultation se déroulera du 8 au 19 novembre selon les modalités définies par les syndicats CFDT Protection Sociale.

Le 21 novembre, sur la base des résultats de cette consultation, la fédération CFDT PSTE décidera de la signature ou de la non signature du protocole d'accord Classification Employés et Cadres.



Flashez
pour plus
d'info CFDT

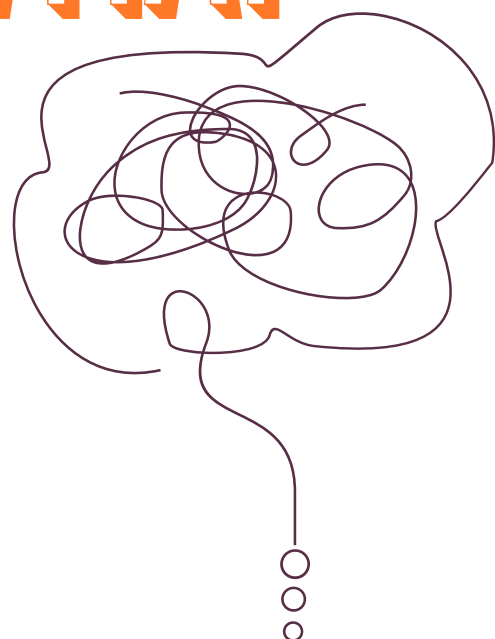
Retrouvez-nous sur :



Je souhaite
adhérer

NÉGO CLASSIF EMPLOYÉS ET CADRES VRAI - FAUX

VRAI



La classification actuelle est à bout de souffle !

Une classification, ça sert à classer les emplois, à les côter et à les positionner dans une grille.

Notre classification date de 2004. Les salariés attendent de la lisibilité et de l'équité dans les rémunérations et l'évolution professionnelle.

Rien ne va changer avec cette classification, je ne vais rien gagner.

FAUX



- Une négociation qui porte sur la classification d'une branche n'est pas une négociation sur les salaires. Le but initial d'une négociation sur la classification n'est pas de redonner du pouvoir d'achat aux salariés concernés. **Une négociation sur la classification doit permettre de positionner les emplois et les métiers au bon niveau de la grille auquel on associe un coefficient de base.**
- Pour autant, cette classification prévoit une garantie minimale de rémunération: les salariés présents au 1er jour ouvré du mois suivant la date de la signature, auront **3 points de compétence supplémentaires**. Pour les salariés à temps partiel, le nombre de point sera proportionnel à l'horaire de travail.
Cette mesure aura un effet rétroactif au 1er janvier 2024, versés sur la paye de décembre 2024 ou janvier 2025.
- Cette classification prévoit également le **déplafonnement des niveaux** permettant aux salariés l'ayant atteint de pouvoir évoluer professionnellement et en termes de rémunération. Malheureusement, nous n'avons pas réussi à obtenir le déplafonnement des points d'expérience. Cela reste une ligne rouge de la tutelle !
- 75% des emplois ont été côtés nationalement et vont pouvoir **évoluer pour la plupart sur 3 niveaux** en bénéficiant de la règle des 105%. Cela va permettre des évolutions professionnelles et en termes de rémunération sans changer d'emploi ou de métier. **Entre 11 et 13% des salariés seraient concernés par cette évolution favorable, le 1er janvier dès 2025.**

La CFDT ne peut que regretter, malgré ses nombreuses demandes, que la grille Etablissement ne soit pas concernée par ces parcours.

EXEMPLE

Je suis Conseillère Offre de Service (COS) Niveau 3 depuis 7ans.

L'emploi de COS (0112) a été coté au niveau national, sur 3 niveaux : 3, 4A et 4B.

Lors de la transposition en juin 2025, je serai transposée sur le même niveau soit le niveau 3 sur la nouvelle grille. Dans un deuxième temps, si les activités qui correspondent à la tenue de mon emploi de COS sont celles du niveau 4A, je serai automatiquement positionnée sur le niveau 4A. Ainsi, je bénéficierai d'un parcours professionnel et donc d'une augmentation de 5% selon la "règle des 105%". Cette mesure s'appliquera rétroactivement au 1 janvier 2025.

- L'ensemble des **pas de compétence ont été augmenté d'un point**. C'est effectivement peu mais les "pas de compétence" qui sont des mesures individuelles n'entrent pas dans l'enveloppe budgétaire classification. En effet, c'est l'enveloppe annuelle de rémunération qui permet leur attribution et cette dernière reste fixée à 1.5 % de RMPP (voir page 5). Pour rappel, la CFDT avait revendiqué 16 points pour toutes et tous avec augmentation de l'enveloppe.
- Même si on ne peut que souhaiter voir sa mise en application de façon extrêmement rare, **deux garanties** vont exister :
 - **5 points** seront attribués si un salarié ne bénéficie pas de points de compétence, points d'expérience et parcours professionnel pendant 5 ans.
 - **4 points** seront donnés si un salarié ne bénéficie pas de points de compétence ou de parcours professionnel pendant 5 ans.

Je vais être déclassé lors de la «transposition» et je vais perdre mon niveau cadre.

Plusieurs garanties sont apportées lors de la transposition :

- **le maintien de la rémunération** : le repositionnement du salarié ne peut avoir pour effet de réduire le salaire brut antérieur.

-**le maintien du niveau** : le repositionnement du salarié ne peut entraîner l'attribution d'un niveau inférieur au niveau antérieur.

-**le maintien du statut cadre** : le repositionnement de chaque salarié ne peut entraîner la perte du statut cadre. À cet égard, le salarié bénéficie du maintien du statut cadre à titre personnel. Le statut cadre est maintenant clarifié sur l'ensemble des grilles :

- à partir du niveau 5A sur la grille Administrative,
- à partir du niveau 5E sur la grille Etablissement,
- à partir du niveau IVA sur la grille Informatique,
- l'ensemble des personnels positionnés sur la grille Ingénieure-Conseil et Ingénieur-Conseil

FAUX



VRAI ET FAUX

L'augmentation des coefficients ne va bénéficier qu'aux nouveaux entrants ou aux salariés avec peu d'ancienneté.



La CFDT a revendiqué la non application du **principe de fongibilité des points de compétence**. Si ce principe n'était pas appliqué, le coût estimé s'établirait à environ 150 millions d'euros pour la seule grille administrative soit quasiment les 153 millions de l'enveloppe dédiée à la classification Employés et Cadres. Malgré nos demandes persistantes, l'enveloppe contrainte par les pouvoirs publics n'a pas évoluée. La CFDT assume le fait que l'application de ce principe n'est pas une ligne rouge.

Par ailleurs la revalorisation des coefficients d'entrée de tous les niveaux aura pour conséquence une **revalorisation du montant des primes de fonction**, dans la mesure où ces dernières sont calculées sur le coefficient minimum du niveau occupé. Cette revalorisation s'appliquera également **aux primes de résultat**.

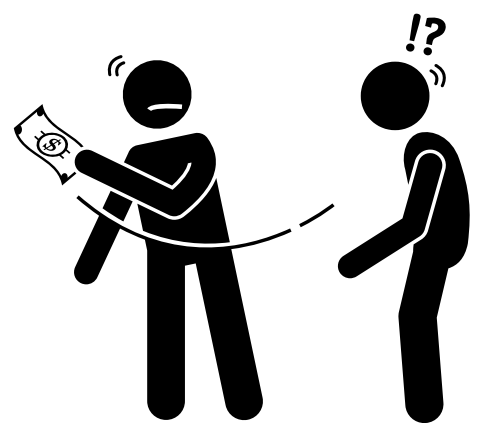
VRAI

L'enveloppe budgétaire classification de 160 millions d'euros sera perdue en cas de non-signature (153 millions pour les Employés-Cadres, 3 millions pour les Praticiens Conseil et 4 millions pour les Agents de Direction)

Il faut rappeler que **cette enveloppe, en cas d'application de la classification, serait pérenne**. Ca veut dire quoi ?

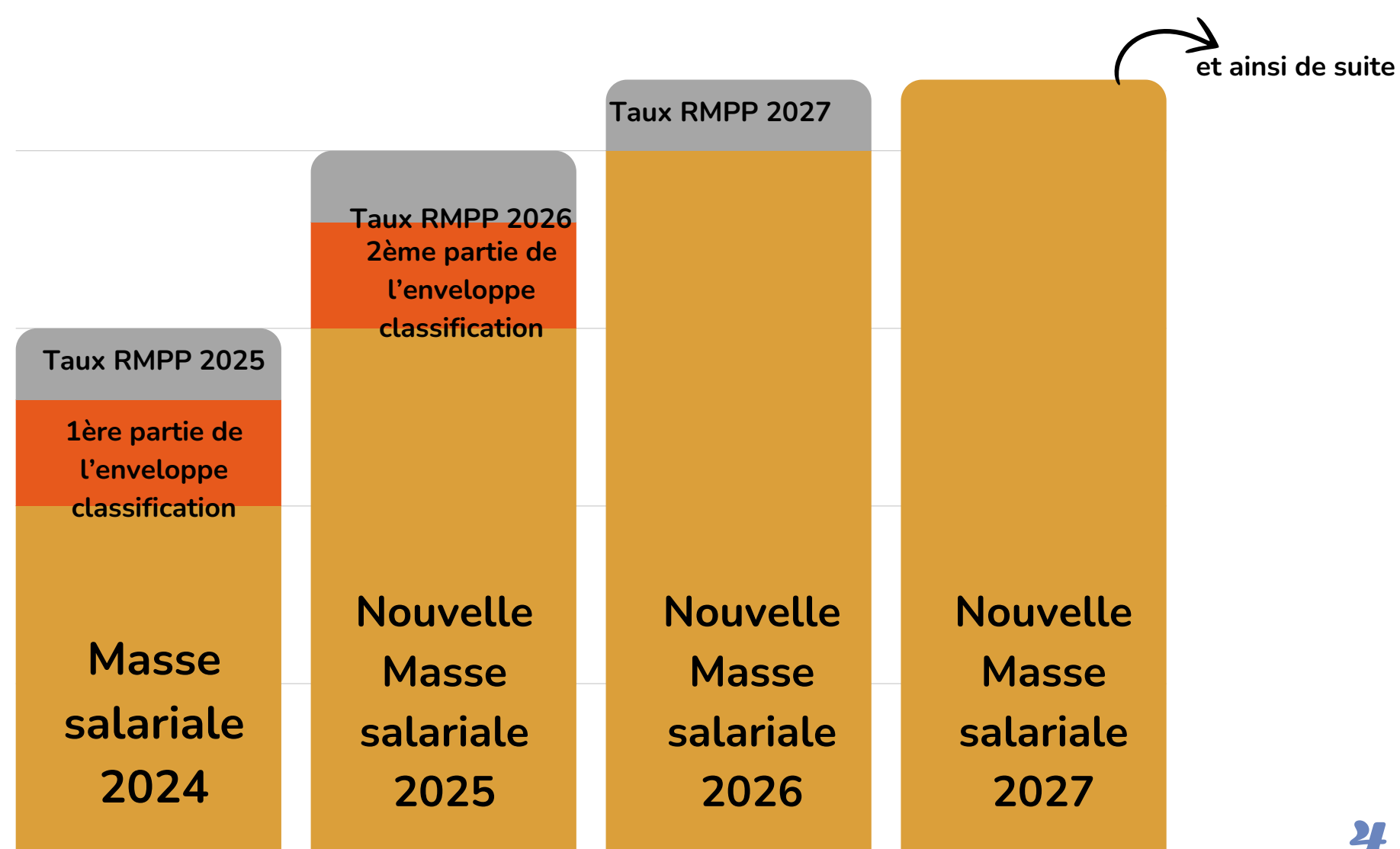
En base 2020, l'enveloppe classification de 80 millions d'euros a été perdue et aurait représentée, en cumulé, environ 330 millions d'euros sur 4 ans.

Cette enveloppe a été perdue et est retournée dans les caisses de l'Etat ! Les 160 millions d'euros de l'enveloppe classification actuelle représenteraient sur 5 ans, en cumulé, environ 820 millions d'euros (dans l'hypothèse non souhaitée d'une valeur du point bloquée et avec une RMPP courante de 1.5%).



Cette enveloppe sera directement intégrée à la masse salariale en deux temps, en 2024 et 2025, ce qui fera donc automatiquement augmenter la masse salariale d'autant. Ensuite, lorsque nous faisons mention du taux de RMPP annuel qui s'établit ces dernières années à 1,5 %, cela signifie que la masse salariale de l'année N+1 sera augmentée de 1,5 % par rapport à la masse salariale de l'année N. Or, la masse salariale de l'année N inclura cette enveloppe de 160 millions.

SCHEMA EN CAS DE MISE EN PLACE :



LA RMPP :

La RMPP est fixée par les Pouvoirs Publics et s'impose à tous les organismes. Avec cette RMPP, les organismes doivent financer l'attribution de toutes les mesures salariales collectives et individuelles. Elle sert à financer :

- Les points de compétence
 - Les points d'expérience
 - Les parcours et promotions
 - Les primes de résultats
 - Les parts variables
 - Les primes de fonction
 - Les mesures générales collectives
- 1.40 %
- 0.10%

VRAI

Les emplois informaticiens seront basculés sur la grille Informatique;



C'est une demande portée par la CFDT depuis longtemps, que l'ensemble des emplois ou métiers informaticiens soient basculés sur la grille Informatique. Seuls les 3 métiers repérés nationalement basculeront automatiquement :

- l'emploi 130601 - Gestionnaire Infrastructures Matériel Logiciel (IML) :
- l'emploi 130501 - Concepteur(trice) développeur :
- l'emploi 130510 - Expert(e) technique de développement :

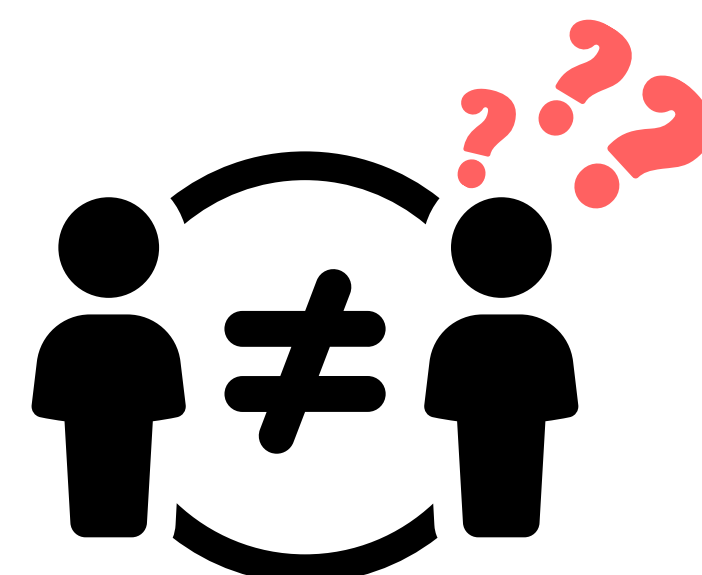
Les autres emplois devront faire l'objet d'une cotation au niveau local. Si la classification voit le jour, la CFDT sera très attentive à ce que les employeurs locaux cotent ces emplois ou métiers sur la grille Informatique également.

Suite à nos alertes concernant le statut cadre, des modifications positives en rapport au projet de l'employeur ont pu être faites. Le niveau cadre est maintenant positionné sur le niveau IVA.

Parmi les 25 % des métiers qui seront repérés localement, des salariés exerçant le même emploi ou métier dans différentes caisses n'auront pas le même niveau.

FAUX

L'objectivité est l'essence même d'une classification à critères classants. Les emplois et les métiers seraient cotés à l'appui de 5 critères classants prédéfinis et objectifs. Ainsi, deux salariés qui sont dans deux organismes différents et qui ont exactement le même emploi ou métier avec les mêmes activités ne pourraient être cotés et repérés différemment.



FAUX

Je ne suis pas d'accord avec mon repositionnement, je suis coincé !



● 1ère situation au moment de la transposition

Tous les salariés auront une notification individuelle de transposition dans la nouvelle grille de classification.

Chaque salarié pourra solliciter dans le mois qui suit la réception de la notification un entretien individuel afin que lui soit explicité son positionnement dans la nouvelle grille. Cet entretien sera réalisé par la ligne managériale et la fonction Ressources humaines.

En cas de contestation, le salarié pourra dans le délai d'un mois suivant l'entretien, demander un réexamen de son classement. **Lors de ce recours le salarié peut demander une assistance auprès d'un représentant syndical.**

Dans le délai de deux mois à compter de cette demande, le directeur doit communiquer par écrit sa réponse à l'intéressé.

● 2ème situation au moment de l'embauche ou après révision du positionnement :

Chaque salarié, lors de son embauche ou après révision du positionnement de son emploi, se voit notifier son positionnement dans la grille de classification.

Chaque salarié pourra solliciter dans le mois qui suit la réception de la notification un entretien individuel afin que lui soit explicité son positionnement dans la nouvelle grille. Cet entretien sera réalisé par la ligne managériale et la fonction Ressources humaines.

Cet entretien fait l'objet d'une formalisation écrite.

La CFDT a eu à cœur de vous présenter ce projet de classification de la manière la plus objective possible et continuera à le faire jusqu'à la prise de décision.

Ainsi, dans les jours à venir, des tracts avec des exemples concrets vous seront proposés.

