



# UNE CLASSIFICATION QUI ACCENTUE LES EFFETS NÉFASTES DE CELLE DE 2004...



La **CGT** ne pouvait pas apposer sa signature sur un protocole d'accord qui n'apportait rien ou à si peu de salariés de la Sécurité sociale en place. Non seulement, elle ne pouvait pas le signer mais de surcroît, elle ne pouvait laisser ce projet accentuer les effets néfastes de la classification actuelle au moyen de la signature d'une **organisation syndicale minoritaire**.



## Pour cela, l'ultime recours : l'opposition.

*S'agissant d'un accord de branche, ce droit n'est applicable seulement s'il y a au moins un signataire totalisant 30% et que les autres organisations syndicales représentatives totalisant ensemble au moins 50% font valoir leur droit d'opposition.*

**Aujourd'hui, pour la première fois dans notre institution, la CGT et FO, qui représentent 66% ensemble, font valoir leur droit d'opposition.**

**CGT + FO  
= 66%  
= Opposition**

### Pourquoi ?

- ↳ Une grille unique à 9 niveaux au lieu de 39 actuellement tasse ces derniers et décline une partie importante des emplois dont ceux qui évoluent sur plusieurs niveaux.
- ↳ La suppression d'un coefficient de qualification maximum à l'intérieur des niveaux n'offre à 7 000 salariés que l'espoir d'obtenir de nouveau pas de compétence sans aucune garantie. Les autres salariés, même en fin de carrière, n'arriveront jamais au plafond maximum.
- ↳ La valorisation du nombre de points dans un pas de compétence, est liée à la mise en place d'un taux d'attributaires minimum de pas de compétence et de parcours professionnels. Les directions locales pourraient ainsi, soit revoir à la baisse le taux minimal obligatoire d'attributaires de pas de compétence qui est de 20% actuellement, soit ne pas proposer de parcours professionnels.
- ↳ Le calcul de la prime de résultat et des primes de fonction ne se fait plus sur la même modalité. La première se calcule sur le coefficient de base ou sur le coefficient développé hors points d'expérience, l'autre est calculée sur le coefficient de base ou le coefficient correspondant au 2<sup>ème</sup> palier pour ceux qui y seront. Le principe d'égalité de traitement pour tous est rompu officiellement.
- ↳ L'employeur ne veut pas de mesures collectives automatiques. La garantie de 6 points au bout de la 31<sup>ème</sup> année sans obtention d'une mesure individuelle pendant 5 ans ne peut le compenser. Au contraire au lieu d'être attributaire de pas de compétences, un agent devra peut-être se satisfaire en lot de consolation de cette seule et unique "garantie".
- ↳ Qui sera cadre demain ? A part les salariés à ce jour qui cotisent à l'APEC, pour les autres, c'est la grande inconnue.
- ↳ Un coefficient de qualification d'embauche qui est loin d'être revalorisé : certains niveaux ont été réévalués pour être au niveau du SMIC (SMIC = 209 points). Entre l'inclusion dans le coefficient d'entrée de la transformation des protocoles de 2013 et 2015 en points et le positionnement des emplois à un niveau de qualification inférieur, les nouveaux embauchés ne verront pas la vie en rose.

Et les personnels en place, à cause du nombre de pas de compétence déjà acquis, ne connaîtront aucune revalorisation salariale pour 80% d'entre eux.

- ↘ L'attribution de 3 points par franchissement de palier ne compenserait pas la possibilité de changement de niveau au sein d'un même emploi, qui permet l'application de la règle des 105%, soit à minima une attribution de 13 points supplémentaires.

### En ce qui concerne :

- ≥ La création d'une prime de 7 points pour les formateurs occasionnels, s'appliquerait comme pour les tuteurs, en fonction de l'interprétation que ferait la direction locale.
- ≥ Le suivi des emplois repère pour éventuellement les réévaluer, risque de ressembler à celui de la liste exhaustive des emplois éligibles aux primes de fonctions. Contraint par les textes, l'employeur convoque les organisations syndicales mais annonce la couleur dès le début de la réunion « il n'y aura aucun changement ».
- ≥ Le renforcement de la communication sur la politique de rémunération dans les organismes : les délégués syndicaux connaissent bien la musique lors des Négociations Annuelles Obligatoires, on les renvoie toujours au national, rien ne peut être négocié pour tout ce qui a trait à la rémunération.

### Faire valoir son droit d'opposition, c'est :

- ✓ Conserver les parcours qualifiants locaux et tous les usages gagnés par les salariés quant à leur évolution de carrière. C'est aussi, permettre de créer de nouveaux parcours pour chaque emploi et ainsi reconnaître les qualifications supplémentaires acquises ou à acquérir pour répondre à l'évolution des emplois
- ✓ Généraliser le changement de niveau au sein d'un même emploi.
- ✓ Poursuivre les négociations pour que chaque emploi soit un emploi repère et ainsi avoir une réelle homogénéité des emplois sur l'ensemble du territoire.
- ✓ Continuer à revendiquer le déplafonnement des points d'expérience, l'attribution automatique tous les 3 ans d'un pas de compétence et un réel déroulement de carrière applicable à l'ensemble des salariés de notre institution. Pour cela les moyens financiers, permettant de répondre à ces revendications, doivent être donnés.

**Pour la CGT, si l'employeur ne souhaite pas la reprise immédiate des négociations, l'enveloppe dédiée à la classification peut déjà servir à réévaluer, de 5 ou 6 points, l'ensemble des coefficients de qualification dès aujourd'hui.**

Cela traduirait enfin par des actes, la volonté de l'employeur, de reconnaître l'évolution de nos emplois, et la légitimité des revendications des salariés.



**N'en déplaise à l'UCANSS au Comex et à la CFDT  
quand la majorité des organisations syndicales représentatives  
font opposition à un texte  
c'est qu'il n'est pas bon pour le personnel !**