



La Classification Sécu L'heure de la confrontation !

Le contexte de la Négociation

La négociation du 7 mai a permis de connaître la globalité des propositions de l'employeur. Il précise qu'elles sont cadrées dans un contexte à enveloppe constante, soit par les taux RMPP annoncés de 2019 à 2022 par la tutelle.

Les propositions de l'employeur (RPN des 2 avril et 7 mai)

→ Une seule grille de Classification avec 4 niveaux Employés et 4 niveaux Cadres avec déplaçonnement des niveaux.

→ **UCANSS : Proposition coefficients minimum d'une nouvelle grille RPN du 2 avril 2019**

Catégories	Employés				Cadres			
	A	B	C	D	E	F	G	H
Coefficient proposé	212	229	249	270	300	370	440	590

→ Création des emplois repères positionnés dans la nouvelle grille dans un niveau, selon des critères classants.

→ 4 paliers au sein de chaque niveau « marqueur de l'évolution professionnelle ». Le passage d'un palier à un autre se ferait sur la base des pas de compétence et des points de garantie obtenus (sauf pour le dernier palier où seul le cumul des pas de compétence permettrait son accès).

→ Revalorisation des pas de compétence pour les employés et cadres soit : 12 points niveaux A, B, C et D, 15 points niveaux E et F, 18 points niveau G et H.

→ Garantie automatique de 9 points au bout de la 4ème année, après 3 ans sans pas de compétence (sauf pour le niveau H).

→ Elargissement du dispositif de la prime de résultats actuellement octroyée à partir du niveau 8

→ Suppression du dispositif d'attribution des points d'expérience (Ancienneté)

Qu'en pense la CFDT ?

A ce stade de la négociation, la **CFDT** estime que le texte proposé est déséquilibré.

L'employeur propose une véritable « révolution » de la Classification ! Il **supprime** l'attribution des **2 points d'expérience** jusqu'à 25 ans d'ancienneté tout en essayant de convaincre les organisations syndicales que la garantie des 9 points tous les 4 ans serait plus favorable pour l'ensemble des salariés.

A noter également que les **emplois repères, clefs de voute** de la future classification **ne couvriraient que 65 % des salariés.**

La **CFDT** a exprimé son incompréhension de laisser le positionnement de 35 % des emplois sur la nouvelle grille, à la main des employeurs locaux. L'employeur réserve sa réponse sur le taux final tout en précisant qu'il n'ira pas au-delà de 80 %. La **CFDT** estime que le taux à atteindre **doit être a minima de 90 % des emplois.**

Concernant **les parcours professionnels et leur valorisation**, la **CFDT** ne voit pas à ce jour d'avancée. **Le système des paliers ne répond pas à nos revendications de prise en compte financière de l'évolution professionnelle par l'expérience et la formation.**

La **CFDT** a porté également une revendication pour que **soit garantie l'évolution automatique des grilles salariales en fonction de l'évolution du SMIC.**

La **CFDT** n'ignore pas que **l'enveloppe contrainte des Pouvoirs publics rend difficile cette négociation.**

Pour autant, la **CFDT** ne peut acter la proposition de l'employeur de **supprimer le système de l'ancienneté**, la **CFDT** rappelle sa demande au contraire de l'étendre au delà de 25 ans et de passer de 2 à 3 points

Prochaine étape le 28 mai avec un travail sur le positionnement des emplois repères, en présence des Caisses nationales.

Pour la CFDT, on est encore loin du compte et tout reste à construire!

