

Destinataires : Adhérentes et adhérents

CFDT PSTE INFO

RPN Classification - Champ Employés et Cadres

RPN du 17 septembre 2024

Il s'agit de la dixième séance de négociation portant sur la classification sur le champ des employés et cadres.

Les organisations syndicales représentatives sur le champ du personnel des organismes de Sécurité sociale étaient conviées et présentes à cette réunion (**CFDT**, CGT et FO).

L'UCANSS souhaite engager, lors de cette réunion, la poursuite des échanges sur la base des nouvelles propositions faites par l'employeur et des revendications des organisations syndicales qui avaient été faites lors de la réunion du 5 septembre.

Préalablement, la CGT dénonce en séance la caricature figurant sur la formation Syfadis adressée à l'ensemble des salariés sur la transition écologique qui met en scène une femme « hystérique » avec une faucille et un marteau et tenant des propos climatosceptiques. La CGT a indiqué que cette caricature, qui en plus d'être injurieuse vis-à-vis des organisations syndicales, est également sexiste et relève du droit pénal.

La **CFDT** a abondé dans le sens de la CGT et dénoncé à son tour cette caricature.

L'UCANSS a présenté en séance ses excuses à l'ensemble des organisations syndicales indiquant que cette caricature était inappropriée.

La **CFDT** demande à nouveau à l'UCANSS la réouverture de la négociation Salaires 2024, ainsi qu'une enveloppe dédiée aux rémunérations permettant une augmentation de la valeur du point. La **CFDT** demande par ailleurs l'activation de la clause de revoyure concernant la revalorisation de la part patronale des titres restaurant et la remobilisation de l'enveloppe de 56 millions qui était initialement dédiée en 2023, à la prime de partage de la valeur.

L'UCANSS indique avoir fait le relais, auprès du ministère de tutelle et du COMEX, des revendications exprimées par les organisations syndicales lors de la séance de négociation du 5 septembre. L'UCANSS précise qu'à l'heure actuelle, et eu égard à la situation politique instable, il est toujours aussi difficile d'obtenir des moyens supplémentaires.

Concernant la négociation de ce jour :

➤ L'UCANSS propose l'intégration d'une nouvelle mesure à cet accord : **une garantie minimale d'évolution en points de compétences sur un cycle de 5 ans en cas de non-attribution de points d'expérience, de points de compétences et/ou de parcours.**

Pour la **CFDT**, c'est un premier geste qui permettrait peut-être d'aller plus loin à l'avenir sur la négociation de davantage de mesures automatiques. Cependant, la **CFDT** indique que cette mesure concernerait très peu de salariés.

La **CFDT** demande que l'employeur nous fasse part du coût de cette mesure si l'on ne prenait pas en compte les points de compétence.

Pour la **CFDT**, cette garantie minimale ne peut être inférieure à 8 points de compétence et devrait exclure les points d'expérience dans le calcul des points attribués.

➤ Par ailleurs, la transformation de la revalorisation Ségur en points, qui est complexe à mettre en œuvre, nécessitera quelques développements du système d'information qui impliqueront qu'elle ne puisse être applicable qu'au 1^{er} janvier 2026. Pour l'UCANSS, cette transformation emporterait le déplafonnement des niveaux.

La date de mise en œuvre de la transformation proposée par l'employeur est trop lointaine pour la **CFDT** et ne prendrait pas en compte les augmentations de la valeur du point qui pourraient avoir lieu en 2024 et 2025. La **CFDT** demande donc que ces augmentations soient prises en compte lors de la transposition en 2026 par la mise en place d'une clause de rétroactivité.

La **CFDT** rappelle également sa revendication de déplafonnement des niveaux.

➤ De plus, l'employeur propose de modifier la dénomination de la grille des employés et cadres pour l'appeler « grille du personnel administratif » et permettra de ne pas faire l'amalgame avec la terminologie utilisée pour la classification des employés et des cadres.

➤ Sur la création d'un niveau 10 sur la grille administrative (*revendication portée par le Snfocos*) : l'UCANSS indique ne pas y être favorable. L'employeur souhaite ainsi maintenir l'attractivité de l'EN3S pour les postes de Direction. L'UCANSS propose, en revanche, de maintenir ce qui existe dans la classification 2004, à savoir de mobiliser le premier niveau de la grille des ingénieurs conseil lorsque le niveau d'expertise l'exige.

Dans un premier temps, la **CFDT** rappelle qu'elle n'est pas favorable à la création d'un niveau 10 qui accentuerait le déséquilibre entre le nombre de niveau des employés et le nombre de niveau des cadres.

Dans un second temps, la **CFDT** fait remarquer à l'employeur qu'entre le coefficient de base du niveau 9 de la grille administrative et le coefficient de base du niveau 10A de la grille des ingénieurs conseils, il y a 150 points de différence. Par ailleurs, la **CFDT** rappelle que la grille de classification des ingénieurs conseils n'intègre pas la méthode des critères classants. La **CFDT** demande donc sur quels critères en lien avec la tenue de l'emploi les salariés au niveau 9, vont être positionnés sur ce niveau 10A.

L'UCANSS indique clairement que cette situation sera dérogatoire à la méthode des critères classants.

La **CFDT** s'oppose au fait que l'employeur souhaite mettre en place un nouveau biais dans le cadre de cette négociation, d'autant plus que cette mesure s'avère complètement discrétionnaire et discriminante. La **CFDT** ne comprend pas la raison pour laquelle certains salariés bénéficieraient d'une évolution par l'analyse de la tenue de l'emploi sur 4 niveaux alors que d'autres, comme les référents techniques, ne pourraient bénéficier d'une évolution sur seulement deux niveaux.

La **CFDT** souhaite rappeler que ce projet de classification comporte de nombreux biais (pondération des critères classants des grilles E et I, la grille de classification des IC qui n'intègre pas la méthode des critères classants, la grille E au sein de laquelle il n'y a pas d'évolution possible pour un emploi par passage à un niveau supérieur, ...). En rajoutant un nouveau biais par l'intermédiaire de cette mesure, la **CFDT** considère que cela commence à faire beaucoup. Cette proposition a pour conséquence d'éloigner un peu plus ce projet de classification des revendications de la **CFDT** pour une classification équitable et non discriminante.

➤ Lors de la dernière séance de négociation, les organisations syndicales avaient fait remarquer à l'employeur qu'il existait un hiatus entre la pratique actuelle et les coefficients des niveaux 6EB et 6EC. L'employeur propose donc de porter respectivement les coefficients de chaque niveau à 345 et 360.

La **CFDT** demande si la pratique qui consiste à attribuer 25 points dans l'hypothèse de l'obtention d'un DU (Diplôme Universitaire) ou 40 points dans le cadre des salariés faisant fonction de cadre perdurera.

L'employeur répond par l'affirmative. Il nuance toutefois en indiquant que dans le cadre de cette classification, l'obtention d'un DU ou l'activité de « faisant fonction de cadre » entrainerait une évolution dans l'emploi, et donc un changement de niveau, ce qui entrainerait l'application de la règle des 105 %.

Par conséquent, l'UCANSS propose que soit retenu pour la salariée ou le salarié concerné.e la règle la plus favorable entre la règle des 105 % et les 25 ou 40

points. La proposition d'écriture par l'employeur permettra de s'assurer de la bonne compréhension de cette mesure, à voir donc pour la prochaine RPN.

➤ Sur le libellé des niveaux : FO et la CGT avaient émis le souhait de conserver les libellés existants et de rajouter les niveaux supplémentaires dans la continuité de l'existant, ce qui aurait pour conséquence la création des niveaux 4B, 5C, 3EB, 6EB et 6EC.

La **CFDT** indique ne pas faire obstruction aux demandes des deux autres organisations syndicales.

➤ Sur le statut cadre : l'employeur propose de définir le statut cadre à partir d'un niveau de classification comme suit :

- Grille administrative : 5A
- Grille des établissements : 5E
- Grille informatique : VA

Pour la grille informatique, l'employeur justifie sa position en indiquant qu'actuellement 70 salariés sur 1300, qui sont positionnées sur les niveaux IVA et IVB de la grille informatique, cotisent à l'APEC. Il s'agit donc d'une partie infime des salariés.

Cependant, la **CFDT** rappelle que les métiers positionnés sur le niveau 5A sont cotés de 19 à 21 points et les emplois positionnés sur le niveau 5E sont cotés de 19 à 21 points. Dans la grille informatique, les emplois positionnés au niveau IVA sont cotés de 18 à 20 points. Il serait donc cohérent de définir le statut cadre dans la grille informatique au niveau IVA.

L'employeur portera la demande au Comex.

➤ Sur les modalités de repérage au local - l'employeur nous fait part de sa position :

- pour les emplois et métiers repérés nationalement : l'employeur devra vérifier que les activités qui figurent sur les fiches activités nationales correspondent aux activités réellement exercées au local,
- pour les emplois non repérés nationalement : le repérage devra se faire au niveau local selon la méthode des critères classants. Ils pourront être repérés sur plusieurs niveaux.

L'employeur propose qu'une notification soit ensuite adressée au salarié. Si la position figurant sur la notification diverge de la position de la salariée ou du salarié, l'employeur propose une voie de recours en deux temps : un entretien avec le N+1 puis, si les positions continuent à diverger, l'employeur propose un recours individuel auprès de la Direction de l'organisme.

La **CFDT** rappelle que c'est l'employeur local qui sera tenu responsable du positionnement de l'emploi ou du métier. Il va de soi que si les activités qui figurent sur les fiches activités nationales divergent des activités réellement exercées au local, il appartiendra à l'employeur d'établir une nouvelle cotation de l'emploi selon la méthode des critères classants.

Par ailleurs, la **CFDT** demande que la salariée ou le salarié qui le souhaite puisse être accompagné d'un représentant syndical dans l'hypothèse d'une divergence de positionnement.

Pour la **CFDT**, l'emploi ou le métier coté nationalement correspond à la cotation minimale, l'employeur ne pouvant pas aller en dessous mais pourra aller au-delà.

De plus, la **CFDT** demande que chaque emploi repéré localement puisse bénéficier d'une évolution dans la tenue de l'emploi qui se matérialiserait par un changement de niveau à l'instar du travail qui a été fait dans les groupes de travail paritaires nationaux.

➤ Concernant les questions qui étaient restées en suspens depuis la dernière RPN, l'employeur propose :

- un maintien de la proposition de l'employeur pour un passage à 8 ,13 et 16 points pour les pas de compétences (la **CFDT** revendique 16 points de compétences pour toutes et tous sans distinction de niveau)
- une mobilité sur un même niveau :
 - confirmation de l'éligibilité sur vacance de poste, (la **CFDT** revendique une éligibilité pour les mobilités volontaires ou forcées),
 - une éligibilité également pour les mobilités inter organismes,
 - des dispositions plus favorables pouvant être maintenues au local,
 - un maintien de la proposition employeur de l'attribution d'un pas de compétences (non résorbable par l'attribution d'autres points de compétences).
- le maintien du seuil d'attribution des points de compétence à 20 % (la revendique un seuil d'attribution de points de compétence à 35 %),

La prochaine réunion, qui a été fixée au 30 septembre, sera l'occasion de travailler sur une première ébauche de texte.

Nous restons bien entendu à votre disposition pour tout échange ou demande complémentaire au sujet de cette négociation.

Le 17 septembre 2024