

# Classification Sécu

## Une négoci qui repart !

La séance de négociation du 17 septembre a permis aux Organisations syndicales de connaître les nouvelles propositions de l'employeur. Les Pouvoirs Publics ont confirmé que l'enveloppe Classification qui représente 1.1 de RMPP (*Rémunération Moyenne du Personnel en Place*) serait répartie sur les 3 prochaines années.

### L'employeur affiche une partie de ses propositions

#### Comprises dans l'enveloppe Classification des 1.1 de RMPP sur 3 ans à partir de 2020

- 1 seule grille avec 9 niveaux dont 4 Employés et 5 Cadres avec revalorisation des coefficients d'entrée et transposition des emplois repères dans la nouvelle grille : Un emploi repère = un niveau.

Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Coefficients	212	220	229	249	285	315	365	440	590

- Transformation des mesures salariales 2013 et 2015 (1.65 % du coefficient d'entrée) en points avec le coût de l'arrondi.
- Extension des bénéficiaires de la prime de résultat à partir du niveau G.
- Création de primes particulières ...

#### Comprises dans l'enveloppe RMPP annuelle des 1.5 pendant 4 ans (qui permet de financer chaque année les promotions, les pas de compétences et l'ancienneté) :

- Maintien de la règle des 105 % en cas de promotion (changement de niveau).
- Déplafonnement des niveaux (suppression des plafonds).
- Création de 3 paliers à l'intérieur des niveaux selon le mécanisme suivant : Le palier 2 s'obtiendra à partir de 2 pas de compétence. Le passage du palier 2 au palier 3 s'obtiendra à partir de 4 pas de compétence. Le passage d'un palier à un autre entrainera l'attribution de 3 points en plus d'un pas de compétence.

Exemple: Passage du palier 1 au 2 = 1 pas de compétence + 3 points, passage du palier 2 au 3 = 1 pas de compétence + 3 points.

## Revendications CFDT portées lors de cette séance

- **Mise en place d'un groupe de travail** avec les Organisations Syndicales, l'employeur et les Caisses nationales **sur les Emplois repères** pour confronter nos résultats sur la cotation des emplois et définir ces derniers.
- La **cohérence de la grille et des niveaux** au regard des résultats des travaux à venir sur les emplois repères.
- **Augmentation des coefficients d'entrée Employés** qui restent proches des niveaux actuels proposés par l'employeur.
- **Création de 4 paliers au sein de chaque niveau** et une valorisation des paliers par **l'attribution de pas de compétence majorés proche de la règle des 105 %**.
- **Augmentation de l'ancienneté** (de 25 à 30 ans et de 2 à 3 points annuels).
- **Création d'une garantie minimale d'évolution professionnelle** (= Obtention de points de « » et qui s'actionnerait en l'absence d'attribution de pas de compétence, au bout de 3 ans.)
- **Augmentation des pas de compétence** pour toutes les catégories, tout en insistant sur les employés avec une proposition à 12 points.
- Passage de 20 à **30 % du taux d'attribution annuel des points de compétence**.
- **Valorisation de la mobilité professionnelle** à niveau égal par l'attribution de **pas de compétence majorés, proche de la règle des 105 %**.

## Les premières réponses de l'employeur

Il répond **oui** à la **mise en place d'un groupe de travail sur les Emplois repères** avec un démarrage rapide début octobre.

Il se dit **ouvert sur l'augmentation des pas de compétence** sans en préciser la hauteur.

Il se dit **ouvert** aux revendications suivantes :

- de **valorisation de la mobilité professionnelle** à niveau égal.
- **d'augmentation des coefficients d'entrée des employés**, mais uniquement sur les niveaux C et D, sans en préciser la hauteur.
- sur l'opportunité de l'augmentation du nombre de niveaux, l'employeur est prêt à en discuter suite aux résultats des travaux dans le cadre du groupe de travail des Emplois repères.

Il reste **très frileux** sur la **garantie minimale d'évolution** et sur **une augmentation du taux annuel d'attribution de points de compétence** (actuellement à 20 %).

Il fixe une **ligne rouge** sur **l'augmentation de l'ancienneté** (en durée et en points).

## Qu'attend la CFDT

La négociation reprend avec plusieurs séances déjà programmées, des travaux en groupe sur les Emplois repères jusqu'à fin 2019 et devraient se poursuivre en 2020. **La CFDT veut pouvoir avancer toutes ses propositions dans l'intérêt de tous les salariés. La CFDT prendra le temps nécessaire de la concertation.**

Pour autant reste la problématique des enveloppes allouées par les Pouvoirs Publics qui restent insuffisantes. **Pour la CFDT, il est nécessaire d'avancer dans la négociation pour pouvoir déterminer l'augmentation des 2 enveloppes RMPP.**

**La CFDT continuera à revendiquer une classification et une politique de rémunération dynamique pour répondre à l'attente des salariés.**