

Déclaration CFDT PSTE RPN Classification Employés et Cadres du 16 juillet 2024

Lors de la 3^{ème} séance de négociation du 20 février, la **CFDT** a livré les grandes orientations qu'elle entendait porter au sein de la négociation classification des employés et cadres et plus globalement du personnel des organismes de Sécurité sociale.

Depuis, plusieurs séances de négociations sont passées ainsi que plusieurs séances de groupes techniques paritaires de travail sur les 4 grilles qui composent notre classification actuelle. Les travaux ont porté sur la méthode de classification, la hiérarchisation des emplois et leur positionnement dans les grilles. Concernant la méthode et les critères classants, l'employeur a entendu une partie des demandes de la **CFDT**. Concernant la reconnaissance financière pour la maîtrise d'un métier ou emploi, la **CFDT** estime que cette revendication est prise en partie en compte mais il faut l'étendre à tous et en garantir le financement.

La **CFDT** regrette toujours que l'employeur n'ait pas retenu sa 1^{ère} revendication d'une refonte de la classification avec une grille unique. L'employeur reste campé sur sa position de rénovation de la classification avec maintien des 4 grilles actuelles. Ainsi, deux des grilles, celle du Personnel administratif voit deux niveaux ajoutés et celle des Etablissements voit 3 niveaux ajoutés. Pour les grilles de l'Informatique et des Ingénieurs conseils, le nombre de niveaux reste identique.

Maintenant que les groupes techniques et paritaires de travail sont terminés, la **CFDT** revendique pour la classification et le pouvoir d'achat des salarié.e.s de la Sécurité sociale :

- Un **premier coefficient d'entrée** soit du 1^{er} niveau des grilles Administrative, Informatique et Etablissement au-dessus du smic.
- Pour l'ensemble des grilles, une **augmentation de tous les coefficients** d'entrée de chaque niveau au-delà de la proposition actuelle de l'employeur.
- **Des écarts en nombre de points** entre chaque niveau **plus équilibrés** et des **grilles moins tassées**.
- **Le déplaçonnement des niveaux**.

- La **reconnaissance financière (a minima 5 % d'augmentation au passage du niveau supérieur)** de la **maîtrise de l'emploi** ou métier pour l'ensemble des emplois ou métiers par **une évolution possible sur 3 niveaux.**
- **5% d'augmentation** pour **mobilité fonctionnelle forcée ou volontaire** (passage d'un emploi vers un autre emploi de même niveau).
- L'amélioration des mesures individuelles par une **augmentation du nombre de points des pas de compétence soit un pas de compétence = 16 points** pour toutes et tous sans distinction de niveaux employés et cadres.
- Le passage du **taux d'attribution annuel obligatoire** de points de compétence à **35 %** minimum.
- La mise en place **tous les 2 ans** d'un mécanisme similaire à la **garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)** pour un rattrapage de la perte du pouvoir d'achat.
- **La mise en place d'une garantie équivalente à 16 points** au bénéfice des salariés n'ayant pas eu de points de compétence ou de parcours professionnel depuis 4 ans.
- L'amélioration du système de l'ancienneté : **5 points par an jusqu'à 35 ans d'ancienneté.**
- **La transposition en points des revalorisations salariales Ségur et son extension aux oubliés du Ségur.**
- **La prise en charge des cotisations ordinales pour tous les personnels de santé assujettis.**
- Le **positionnement systématique** des salarié.e.s occupant un **emploi informatique sur la grille Informatique.**
- Lors de la **transposition** sur les nouvelles grilles, **maintien de la rémunération, du niveau et du statut cadre.**
- Afin d'équilibrer les chances d'évolution salariale de **la grille Etablissement** avec les 3 autres grilles :
 - Etendre la possibilité de parcours professionnels avec changement de niveaux à la grille,
 - Passage de 25 à **30 points** en **reconnaissance d'un diplôme** type DU et extension aux masters et à la certification
 - Passage de 40 à **50 points** pour valoriser la **fonction d'encadrement**
- **Une mesure pérenne et générale pour tous les salarié.e.s**

Vous l'aurez noté, l'enveloppe Classification de 153 millions ne suffira pas et surtout ne peut intégrer une grande partie de nos revendications car ces dernières concernent la partie rémunération et donc entrent dans l'enveloppe RMPP annuelle.

C'est pour cela que depuis le début de ces négociations, **la CFDT rappelle que les pouvoirs publics doivent faire la différence entre ces deux enveloppes et leur objet.**

Pour la **CFDT**, l'enveloppe RMPP annuelle doit aussi être augmentée et ne peut pas rester au niveau de 1.5 % si l'employeur veut comme il l'exprime, retrouver de l'attractivité, de la fidélisation et du pouvoir d'achat pour tout le personnel du régime général de la Sécurité sociale !

Pour la **CFDT**, la RMPP annuelle doit pouvoir intégrer des mesures automatiques et individuelles plus ambitieuses ainsi que l'augmentation régulière de la valeur du point.

Le dogme de la RMPP à 1.5 % doit sauter !

La situation politique actuelle doit alerter l'Ucanss/Comex. En effet, mais faut-il le rappeler, les salariés de la Sécurité sociale ne sont pas des privilégiés ! Comme tous les travailleuses et travailleurs, ils attendent des réponses concrètes en matière de pouvoir d'achat et d'augmentation de salaires et donc de la valeur du point !

L'année 2024 ne peut être une année blanche. L'Ucanss/Comex devra aussi nous confirmer que l'enveloppe de 56 millions d'euros de la Prime de partage de la valeur non utilisée en 2023 sera incluse dans la négociation salariale 2024.

A ce titre, la **CFDT** rappelle sa revendication **d'une augmentation de 8 % de la valeur du point** avec un **montant brut minimum** garanti de **160 €** brut. L'Ucanss/Comex doit nous entendre et rapidement fixer une date pour une nouvelle séance de négociation salaire 2024.

La **CFDT** demande également que **la clause de revoyure** soit actionnée rapidement pour la négociation de l'augmentation de la part patronale du Ticket restaurant pour atteindre le plafond 2024 à hauteur de 7.18 €.

La **CFDT** attend maintenant des réponses concrètes, claires et ambitieuses de l'employeur aux revendications et demandes portées par la **CFDT** pour tout le personnel de l'institution !

Le 16.07.2024