

## Déclaration CFDT PSTE

### RPN Classification du personnel des organismes de Sécurité sociale du 20 février 2024

La **CFDT** livre au préalable de cette séance les orientations qu'elle entend porter au sein de la négociation classification du personnel des organismes de Sécurité sociale.

Les premiers éléments de bilan fournis par l'Ucanss montrent sur plusieurs emplois, une absence d'égalité salariale entre les femmes et les hommes à poste équivalent, au détriment des femmes.

La **CFDT** revendique **la mise en place d'une classification non discriminante**.

En effet, la **CFDT** rappelle que depuis 2001, la négociation relative à la classification des emplois au niveau des branches doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle. Les partenaires sociaux doivent se réunir, au moins une fois tous les cinq ans, pour négocier sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois (article L. 2241-1 du Code du travail).

Ils peuvent décider, par accord, du calendrier, du contenu et des modalités de cette négociation (article L. 2241-5 du Code du travail).

À défaut d'accord, ils doivent se conformer aux règles fixées par les dispositions supplétives : **Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les négociateurs font de sa réduction une priorité. En outre, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes** et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés (article L. 2241-15 du Code du travail).

Pour appuyer nos propos, citons le CSEP (Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes) qui a publié un kit pour l'égalité dans les classifications et a fait ressortir certains principes.

Il est à noter que le CSEP est composé de représentants de l'État, de représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national dont la **CFDT**, la CGT et FO, des employeurs ainsi que de personnalités désignées en raison de leur compétence ou de leur expérience.

**Pour qu'une classification soit non discriminante, elle doit être basée sur des critères d'évaluations objectifs permettant de peser chaque emploi.** Il ne s'agit pas de classer des individus mais bien de classer des emplois.

C'est pourquoi, la **CFDT** revendique une refonte de notre classification afin d'avoir **une classification basée sur une méthode critérielle classante** permettant d'atteindre l'égalité professionnelle et d'empêcher toutes discriminations quelle qu'elles soient.

Au niveau des orientations, la **CFDT** a de nombreuses attentes dans le cadre de cette classification.

Tout d'abord, au niveau des grilles, la **CFDT** revendique une augmentation importante des coefficients d'entrée de chaque emploi afin que soit rémunérée la qualification de l'emploi à son juste niveau ce qui est loin d'être le cas avec la classification actuelle.

La **CFDT** revendique l'amélioration du système de l'ancienneté qui augmenterait le poids de l'ancienneté par un mécanisme plus juste et déplafonné.

La **CFDT** revendique également la mise en place d'un mécanisme qui pourrait s'inspirer de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) au sein des organismes de Sécurité sociale à l'instar de la fonction publique. Ce mécanisme analyse l'évolution du pouvoir d'achat des agents sur une période de 4 ans. Tous ceux qui ont vu leur pouvoir d'achat diminuer, bénéficient d'un rattrapage compensant la perte de celui-ci.

Ainsi la **CFDT** revendique qu'à minima une fois par an soit pris en compte l'inflation ainsi que l'augmentation du Smic afin qu'un mécanisme de maintien de pouvoir d'achat et de révision des grilles salariales comme dans le privé soit prévu avec un budget annuel totalement déconnecté de la RMPP annuelle.

La **CFDT** revendique la création de points de garantie pour les salariés n'ayant pas eu de points de compétence ou de parcours professionnels pendant une période donnée.

La **CFDT** revendique le déplafonnement des niveaux afin qu'aucun salarié ne se retrouve dans l'impossibilité de voir sa rémunération augmenter.

Enfin, la **CFDT** revendique une augmentation des mesures liées au développement des compétences avec par exemple, une évolution positive du montant des pas de compétence en lien avec l'expérience acquise. L'évolution professionnelle doit être prise en compte et valorisée financièrement.

Pour la **CFDT**, les critères servant à ces évolutions devront être impérativement justes, mesurables et objectifs.

Vous l'aurez compris, il ne s'agit là que des grandes orientations de la **CFDT** sur cette négociation classification.

La **CFDT** déclinera ces orientations en revendications au fur et à mesure de l'avancée de la négociation classification.

Le 20 février 2024