

NÉGOCIATION CLASSIFICATION

TOUT EST ENCORE À CONSTRUIRE !

LES 1ÈRES PROPOSITIONS EMPLOYEUR

- Maintien de l'existence des 4 grilles actuelles soit Employés et Cadre, Personnel des Etablissements, Informaticiens et Ingénieurs Conseils.
- Modifier la grille Employés et Cadres, les 3 autres grilles seront vus ultérieurement.
- Un premier niveau correspondant au SMIC
- Une revalorisation de l'ensemble des coefficients d'entrée des niveaux
- Ajout sur la grille Employés et Cadres d'un niveau 4B et d'un niveau 5C (12 niveaux contre 10 aujourd'hui)

- Passer à une classification avec un système critériel classants au nombre de 5 :
 - Connaissance et technicité
 - Complexité
 - Autonomie
 - Relations et communications
 - Animation et management
- Choisir un repérage au niveau des métiers (en articulation avec les emplois).

En séance, l'employeur répond aux interventions de la **CFDT**

- Sur la sensation de volonté de rapidité de négociation de la part de l'employeur, il précise que ce n'est pas leur volonté et que la présentation du jour ne concerne qu'une grille qui concerne 87% des salariés Sécu.
- L'employeur considère qu'il s'agit d'une grille prioritaire.
- Les propositions ne sont en aucun cas conclusives, mais permettent de démarrer les échanges
- L'employeur ne peut indiquer la répartition des montants prévus de l'enveloppe pour chaque champ (E/C, PC, ADD)*
- Sur l'enveloppe, l'employeur indique qu'elle est prévue sur les 3 champs et d'un montant de plus du double de la dernière négociation

La **CFDT** a obtenu que la prochaine séance de négociation le 16 avril permettent de travailler sur la méthode de repérage et de classement des métiers/emplois.

* E/C : Employés et Cadres

PC : Praticien Conseil

ADD : Agents de direction

Ce qu'en pense la **CFDT**

✗ Il ne s'agit clairement que d'appliquer quelques pansements sur une jambe de bois tout en amplifiant l'effet de tassement et les chevauchements entre niveaux déjà existants dans la classification actuelle !
Ainsi pour exemples :

→ Seulement 10 points de différence entre les 3 premiers niveaux.

→ Pour le niveau 3 une revalorisation réelle de + 5 points !

✗ On est loin des attentes des salariés !

La **CFDT** demande que l'état des lieux et la cartographie des emplois soient d'abord partagés avec les organisations syndicales afin de pouvoir déterminer la méthode de classement et tester la méthode critérielle et son rendu dans l'échelle actuelle de classification.

✓ C'est pour cela et aussi pour avancer sur les travaux de repérages et de positionnement des métiers/emplois repères, que la **CFDT** estime que la mise en place de groupes de travail technique est indispensable. L'employeur acte la mise en place de ces groupes, des dates seront proposées.

✓ A ce stade, l'employeur a répondu positivement à la demande **CFDT** de la prise en compte de l'équité salariale et l'égalité homme/femme (écart de rémunération de 10% aujourd'hui à la Sécurité sociale) dans les futurs travaux de classement. La **CFDT** sera vigilante à ce que l'employeur respecte cet engagement tout au long des travaux partagés..