

Attention !
Ce tract comporte des éléments
hautement informatifs !

Classification
Du factuel, pas d'la vente !

4 pages pour comprendre les dangers

! Urgent



1/4

Comme la CFDT l'aborde dans son dernier tract consacré à la promotion du projet employeur de classification toutes les organisations syndicales ne sont malheureusement pas tournées vers les mêmes objectifs.

La réalité est que, les syndicats réformistes, comme la CFDT, considèrent qu'une négociation est réussie lorsqu'ils signent le texte de l'accord. En revanche les syndicats dits "contestataires", comme la CGT, considèrent qu'une négociation est réussie lorsque le texte de l'accord apporte de réelles avancées pour TOUS !



Dans sa stratégie d'accompagnement, la CFDT se retrouve à devoir justifier sa volonté de signer l'accord de classification en nous expliquant que " au moins, on n'y perd rien".



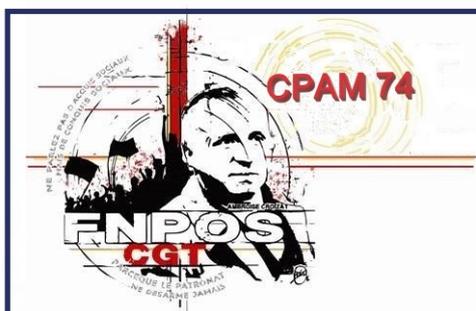
Dans la même veine, elle pose comme chose établie que la négociation salariale doit se faire dans les limites imposées par les tutelles et les employeurs, à savoir les fameux 1,5% de la RMPP ("On négocie le poids des chaînes").



La CGT, elle, revendique depuis longtemps la suppression de ces mécanismes toujours plus nombreux au service de la maîtrise de la masse salariale, au détriment, bien entendu, de nos conditions salariales.



La CGT n'a de cesse de construire les rapports de force nécessaires pour sortir de ce diktat budgétaire. C'est d'ailleurs grâce à la mobilisation et à la grève que nous avons obtenu le maintien de l'ancienneté ! (Grève du mois de juin 2019, à laquelle la CFDT n'avait pas appelé, avec plus de 34% de salariés en grève au niveau national)



Dans sa dernière diffusion, la CFDT, surenchérissant sur la plaquette « promotionnelle » de l'UCANSS, cherche à convaincre, en proposant quelques exemples bien choisis soient seulement 3 gagnants : 1 en situation d'embauche, 1 dans une situation très peu probable, le surclassement d'1 salarié qui n'aurait aucun point de compétences. Et, le dernier gagnant c'est qui ? Ah oui, c'est le sénior qui va faire la fête avec ses 6 points tous les 5 ans !

Les fameux points de garantie !

Rentrons dans le dur !

D'après la CFDT, il y aurait un gain pour TOUS les salariés. Nous sommes au regret de vous informer que cet argument a déjà été utilisé lors de la mise en place de la classification actuelle !

Pour rappel, dans la Classif de 1992, tous les agents avec une augmentation de 2% tous les ans et lors de la mise en place de la Classif de 2004, certains vantaient les vertus de la Classif actuelle avec des éléments comme :

«TOUS LES AGENTS bénéficieront néanmoins d'un avantage avec cette classification ! »

Nous vous remercions de bien vouloir préciser : « Quand ils auront des points ! »

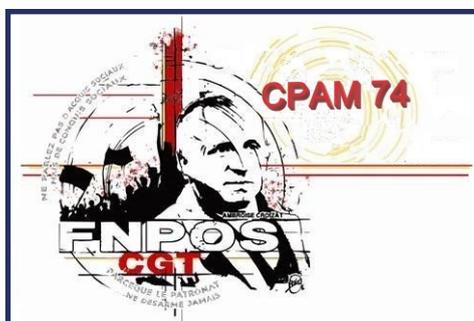
Et qu'elle est la garantie d'attribution de points ? Tous les ans ? Tous les 2 ans ? Tous les 3 ans ? Bah, Bah ? Ha zut ! RIEN ! Rien de RIEN de garantie dans le protocole si ce n'est la possibilité au bout de 3 ans, d'être reçu par notre employeur afin qu'il nous propose, éventuellement, de suivre des actions de formation.

Les agents ayant bénéficié de la Classif de 1992 ont pu faire le constat amer d'une nette régression de leur rémunération !

Avec le projet actuel, il en sera de même !



2, 3, 4 ?



La fabuleuse offre « Passez de 7 points à 9 points, voir 12 lors du franchissement de palier ! » n'est qu'une annonce, car, très objectivement, qu'est-ce qui permet de distribuer des points et des parcours professionnels ?!

La RMPP ! Bravo ! Et que savons-nous de la RMPP ? Qu'elle est bloquée à 1.5% jusque 2023 pour commencer.

Donc, mais après 2023 elle va augmenter !? Ah Bon ?!

La « dette » de la Sécu a explosé pendant la crise COVID et le Projet de loi de Financement de la Sécu 2021 prévoit déjà un remboursement de cette dette à hauteur de 4 Milliards d'€/ an.

Où l'UCANSS ira chercher l'argent pour augmenter la RMPP ?!

Qui pourrait encore se laisser bernier par des effets d'annonces quand les garanties sont inexistantes ?!

« Par ailleurs la CFDT a obtenu que le taux d'attribution annuel des points de compétence et promotions passe de 20% minimum à 25% (1 agent sur 4) à partir de 2023. »

Petite approximation, la CFDT oublie de préciser une chose importante qui figure dans le projet de classif dans l'article 7.1 :

L'article stipule précisément que pour les années 2021 et 2022 il y aura 20% du personnel qui pourra prétendre à des points de compétence et il n'est pas fait mention des parcours pro, ET, à partir de 2023 c'est bien 25% mais, points de compétence et parcours pro inclus !

Tous les ans, les parcours pro représente en moyenne 5%... Bel enfumage et manipulation des chiffres pour vendre le projet de l'employeur !

Pour rappel, avec une RMPP de 1.52 cette année, c'était 24% des agents qui ont pu avoir des points de compétence et 23% de cadres et les parcours pro ne sont pas encore attribués !

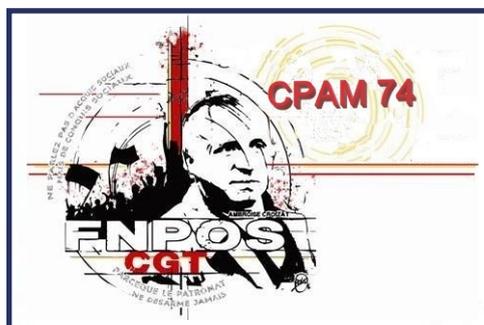
**RMPP
1.5%**



garanties

FAIL

WARNING



« Enfin, actuellement que se passe-t-il lorsque vous changez de service ? Rien. Avec la nouvelle classification, tous les agents qui changeront de service sans promotion vers un niveau supérieur auront droit à une prime d'1/2 mois de salaire ! »

C'est présenté de manière très approximative...

En réalité, la CFDT oublie de vous préciser quelques petites choses :

Pour bénéficier de cette prime, il ne suffirait pas de changer de service, il faudrait carrément changer d'emploi générique et répondre à une vacance de poste !

Tiens tiens, c'est bizarre !!

Envoyée la prime !

(cf Article 9 du protocole d'accord relatif à la classification - La prime de mobilité fonctionnelle)

« Actuellement, selon le territoire et l'organisme, et parfois au sein d'un même organisme, des DAM peuvent être niveau 4, 5A, 5B, 6, des agents d'accueil niveau 3, 4 ou 5... Avec le système de l'emploi repère, il ne sera plus possible d'avoir de telles différences de traitement. »

Effectivement, le projet prévoit qu'à un emploi repère corresponde un niveau, mais les différences de traitement continueront d'exister au sein des niveaux qui n'auraient plus de plafond.

En conclusion,

Oui, avec d'autres forces syndicales*, nous pouvons encore pousser les représentants de nos employeurs à continuer les négociations pour, qu'enfin, celles-ci débouchent sur des avancées réelles et un gain salarial pour tous !

Comme le relève la CFDT, elle est minoritaire. Les salariés de la Sécurité Sociale ont, par leur voix lors des élections de leurs représentants, décidé de faire de la CGT le 1er syndicat et de FO le deuxième.

Ces deux syndicats réunis peuvent donc valablement s'opposer à la signature d'un texte par une organisation minoritaire.

Nous préférons, bien sûr, que l'UCANSS, rouvre les négociations, avant que nous ne soyons contraint d'utiliser le droit d'opposition dans le cadre des dispositions légales.

*(Toutes les Organisations syndicales représentatives ou non, de la Sécurité sociale, à l'exception de la CFDT, sont contre le projet de l'employeur)

