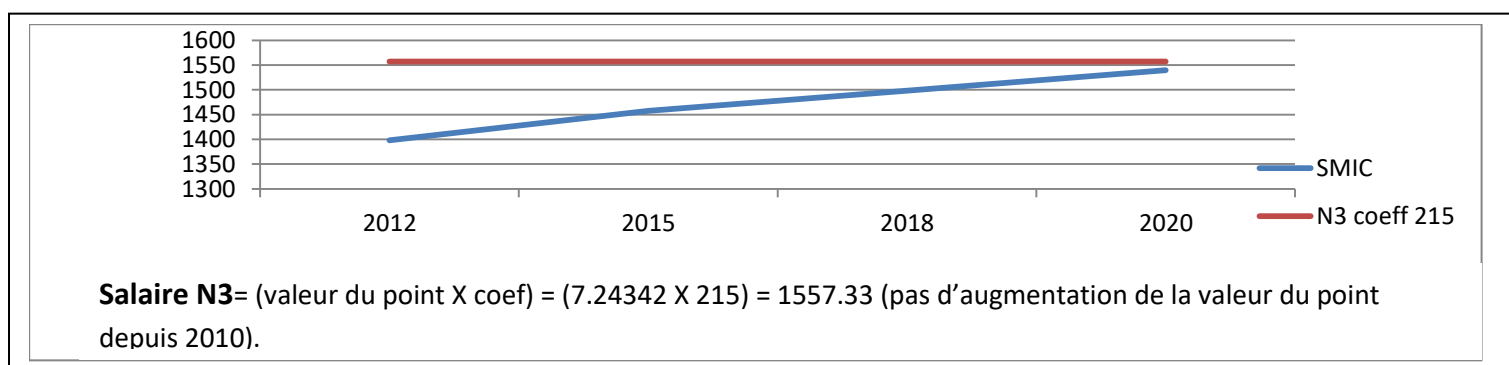


INFO CLASSIFICATION

Les négociations sur la classification sont closes et le texte est soumis à signature, pour mise en application courant 2021.

Les élus CGT de la CPAM de l'Ain, ont beaucoup travaillé sur le sujet et vous livrent leur analyse. Il en ressort notamment les éléments suivants :

- ✚ **Une classification négociée à moyens constants.**
- ✚ **Une nouvelle classification pour éviter de se faire rattraper par le SMIC...**



Pour l'ensemble des salariés, il n'y aura **pas de pertes de salaire**. Mais ça **c'est la loi** ! L'employeur ne peut pas baisser notre salaire (hors primes)

En revanche, **hormis les nouveaux entrants** à notre sens, il n'y aura **pas de revalorisation salariale** avec cette nouvelle classification. Ce sont les points de compétences qui vont être utilisés pour parvenir au nouveau niveau.

Par exemple : Si vous avez 215 points (N3-technicien prestations) + 50 points d'expérience + 21 points de compétences (= 286), et que dans la nouvelle classification le niveau débute à 234, vous aurez 234 + 50 points expérience = 284 points. Seront alors ajoutés 2 points de compétence pour parvenir aux 286 points que vous aviez précédemment, et les 20 points de compétences précédemment acquis s'envoleront.

- ✚ **Maintien du plafonnement de l'ancienneté.** Après 25 ans d'ancienneté, c'est terminé, comme c'est le cas aujourd'hui.
- ✚ La seule assurance que le salarié peut avoir : **à partir de 25 ans d'ancienneté** et à défaut d'attribution de points de compétences, **garantie de 6 points** de compétences **tous les 5 ans**. Mais en revanche, aucune autre obligation sur l'attribution des points de compétences.

Pour info, si l'ancienneté avait été déplafonnée comme le demande la CGT, nous aurions eu 2 points la 26^{ème} année + 2 points la 27^{ème} + 2 points la 28^{ème}... soit + 6 points au bout de 3 ans (avec possibilité d'avoir des points de compétences en plus) alors que l'employeur garantie 6 points tous les 5 ans et c'est tout !

- ✚ Autre danger, **tous les métiers ne sont pas repérés nationalement**, ce qui signifie que ce sont les Directions locales qui détermineront sur quel niveau les métiers seront positionnés. (Chargé de lutte contre la fraude, assistant juridique, chargé d'études, statisticien, contrôleur de gestion, animateur d'équipe...)

Quelques exemples de positionnements futurs de métiers :

- Un technicien prestation (Niveau 3) ou gestionnaire maîtrise des risques (Niveau 4), seraient demain positionné sur un seul niveau, le C.
- Un Conseiller Informatique Service, (Cadre niveau 5A) aujourd'hui, serait positionné Niveau D (Employé) demain.
- Un technicien courrier (Niveau 3) serait positionné niveau B.

- ✚ Pour remplacer les évolutions de carrière via des niveaux, **mise en place de 4 paliers par niveau** qui octroient un "bonus" de 3 points à chaque franchissement... Au-delà du montant ridicule (*3 points x 3 franchissements de palier = 9 points sur toute la carrière = 65.19 € brut mensuel*) ... Une personne qui a de l'ancienneté sera positionnée sur un palier haut, n'évoluera pas ou peu. De plus, il ne touchera pas rétroactivement les points de paliers déjà franchis (*par ex. si on est positionné sur le palier 3 à la mise en place de la classification, on ne touchera pas les 6 points des paliers 2 et 3*)

- ✚ La **prime de résultat** sera attribuée dès le niveau G. Les responsables de service pourront donc en bénéficier. Gageons qu'aucune pression supplémentaire ne sera mise sur les équipes pour obtenir la fameuse prime !

- ✚ La **prime d'investissement collective** est arbitraire et certains seront oubliés malgré leurs investissements (*pour la faire courte, on va retomber sur de l'arbitraire comme on a connu avec la prime "Covid" de cette année*).

Que l'on soit clair, cette nouvelle classification n'est pas, comme cela devrait être le cas, un outil valorisant et récompensant notre engagement professionnel.

Non : c'est devenu un outil de compensation de l'augmentation du coût de la vie, remplaçant l'augmentation de la valeur du point, et encore...

- ✚ Classification faite pour répondre à une **obligation de revoir les coefficients** de base, car rattrapés par le SMIC.
- ✚ Classification faite aussi pour **rendre les emplois "plus attractifs" au départ** (*Car "étonnamment" il y a des difficultés à recruter et garder les salariés...*), mais qui rend les **évolutions** salariales encore **plus lentes** que dans le système actuel.

Après consultation, le syndicat CGT des organismes sociaux de l'Ain s'est prononcé auprès de sa fédération nationale **CONTRE** la signature de cette classification, délétère pour l'ensemble des salariés.

Nous ne cautionnerons pas une nouvelle classification en faux-semblants, qui parvient à faire pire que la précédente.

On nous fait croire que nous aurons plus de points de compétences (9 au lieu de 7) mais nettement moins souvent puisque l'enveloppe de promos n'augmente pas !

Cette classification signe l'apologie de l'individualisation, écraser son collègue pour obtenir une augmentation ne sera jamais prôné à la CGT.

Signer cette classification c'est valider le système des points de compétences des uns au détriment des autres.

Combien d'entre vous vivent extrêmement mal la période d'attribution de points de compétences ? Cette classification va amplifier le phénomène, nous ne signerons pas cette régression sociale.

Pour toute question, une seule adresse :

cgt.cpam.ain@gmail.com