   

***Pourquoi la C.G.T. a-t-elle empêché la signature de la nouvelle classification ?***

Le projet de classification (grilles des salaires et qualifications) proposé à la signature par l’UCANSS a été frappé d’opposition par les Fédérations  CGT et FO, mais est aussi désapprouvé par les Fédérations CFE-CGC et CFTC.

Seule la CFDT représentant 30% des personnels, au national, l’a signé.

Les organisations représentatives qui refusent le contenu de cette classification représentent plus de 7 agents sur 10.

La CGT ne pouvait pas apposer sa signature sur un protocole d’accord qui allait bénéficier à si peu de salariés.

**Pour cela un ultime recours : l’opposition.**

On annonce la perte de 80 000 000 d’euros dévolus à cette nouvelle classification !!!

**Mais d’où sortent-ils ces 80 millions ? Pas de la hotte du Père Noël…mais de l’enveloppe destinée à la RMPP.**

La RMPP, c’est quoi ? C’est la rémunération moyenne du personnel en place qui définit l’évolution de la masse salariale pour une année.

Elle dépend de la variation du nombre de salariés qui ont quitté la caisse, diminuée de ceux qui ont été embauchés.

Elle peut être négative si les entrées sont supérieures aux départs, positive dans le cas inverse. Généralement, la majorité des sorties d’effectifs  est due  aux départs à la retraite avec des salariés ayant un salaire plus important que le salaire d’embauche.

La RMPP correspond aux mesures :

* Générale
	+ 1. La valeur du point (qui a augmenté de moins de 0.04 centimes depuis 2016)
* Catégorielles
	+ 1. La prime de résultat perçue à partir du niveau 8
		2. La part variable perçue par les agents de Direction
* Individuelles (GVT)
	+ 1. Les promotions
		2. Les points d’expérience (ancienneté)
		3. Les points de   compétence                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           Lorsque les départs ne sont pas tous compensés par des embauches, le solde du GVT est réinjecté dans la RMPP. Le taux de la RMPP dépend donc de l’évolution de la masse salariale.

Ce taux est fixé arbitrairement par le gouvernement pour une durée de 3 ans. Il est à 1.8% pour 2020 à 2022.

Je vous invite à regarder les vidéos en cliquant sur les liens ci-dessous pour plus de détails :

<https://www.youtube.com/watch?v=bamDxJIUf8w>  -> 1ere partie

<https://www.youtube.com/watch?v=8D7ljZFGZYA>    -> 2eme partie

Pour les anciens, on se rappellera que lors des précédentes remises à niveau de la classification, les agents bénéficiaient généralement d’un «  petit plus » en matière salariale…. Lorsque le COMEX indique que 38 000 salariés pourraient avoir une hausse de salaire, c’est peu en comparaison des  150 000 agents.

**Le projet de classification prévoit le regroupement de niveaux au sein d’une même catégorie… de fait, il n’y aura plus de perspective de progression au sein d’un même emploi (exemple, passage du niveau 3 au niveau 4). La seule possible évolution sera de changer d’emploi et accéder à la catégorie supérieure. Pas simple lorsque l’on voit le peu de vacances de postes…..**

La liste des emplois repères, qui ne reprend que 93 libellées d’emplois sur les 650 emplois locaux, laisse toute latitude aux Directions de vous reclasser là où elles le souhaitent.

**Nouvelle grille de classification proposée par l’UCANSS**

**Pour rappel, pour franchir un palier, il faut 2 pas de compétence (2 attributions de points). Un pas correspond à 9 points du niveau A à C, 12 points au niveau D et 15 points du niveau E à I.**

*La façon la plus simple de démontrer que l’on ne gagne pas grand-chose à cette nouvelle classification est de le faire par des exemples.*

**Emploi de technicien, niveau 3, âgée de 58 ans, à environ 5 ans de la retraite,  37 ans d’ancienneté avec 72 points de compétence**

Coefficient de base 215 + 4 (mesure pa 2013 et 2015) + 50 + 72 = 341.

Transposé dans la grille C avec un coefficient de base de 234 + 50 + 57 = 341 points qui le situe au-delà du pallier 4. Donc peu ou pas de perspective d’évolution jusqu’à la retraite.

*Son seul espoir ( ?) l’attribution de 6 points pour les salariés qui au-delà de leur 26ème année de présence n’auraient pas eu de mesure individuelle pendant 5 ans.*

Ce même salarié, s’il était passé au niveau 4, aurait un nouveau coefficient de 245 + 50 + 46 + 18 (au titre de la règle 105%) = 359, loin du plafond de 377 points maximum, ce qui lui aurait permis de bénéficier de points de compétences avant son départ.

**Autre exemple. Niveau 4 entré en 2012 : 245 + 16 + 7 = 268**

Reclassement grille C  et non dans la grille D comme le prévoit la liste des emplois repères.

Nouveau coefficient : 234 +16 + 18= 268. Il se positionne au palier 2, il lui faut attendre 17 ans pour atteindre le maximum des points d’expérience. S’il est attributaire de 9 points de compétence pendant les 5 prochaines années + 10 points d’ancienneté, il atteindra le coefficient  de 287 points, il sera au palier 3 qui lui octroiera 3 points supplémentaires, soit 290.

**Dernier exemple, référent technique N5 265 + 50 + 28 = 343**

Reclassé en grille D, son coefficient devient : 252 +50 + 41 =343, situé au palier 3.

 Au plafond des points d’ancienneté, il ne pourra compter que sur des points pour augmenter son salaire et si il obtient 12 points dans les 5 prochaines années, il atteindra le palier 4.

**On le voit, cette nouvelle classification n’apporte aucune reconnaissance réelle de vos compétences et de votre investissement, la C.G.T. revendique un autre projet.**

**A l’heure actuelle pour la Cgt, la seule mesure égalitaire et urgente pour l’ensemble du personnel, est une revalorisation de la valeur du point, prenant en compte l’évolution du coût de la vie.**

 Syndicat CGT de la CPAM du Rhône

 Porte C014 - Immeuble Zola

 Tél : 04.26.10.71.11