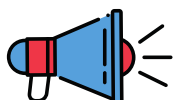


# ACCORD CLASSIFICATION

## A la CFDT, la démocratie a parlé !



**Le résultat de la consultation par la CFDT de ses adhérents est  
OUI à la signature de l'accord classification !**

**La CFDT vous dit pourquoi elle signera cet accord.**



**Cette nouvelle classification n'est pas à la hauteur de toutes vos attentes, c'est une réalité :**



**Une contrainte budgétaire** imposée par les Pouvoirs Publics sur la rémunération annuelle et qui malgré nos multiples interpellations ne nous entendent pas. Cette contrainte est le frein principal à l'obtention de nos revendications sur l'évolution professionnelle et salariale, à la hauteur de nos revendications.



**Un budget classification de 80 millions d'euros** accordée par les Pouvoirs Publics qui ne peut être utilisée que **pour le classement des emplois et quelques primes**. Les Pouvoirs Publics ont confirmé que **ce budget ne serait pas reconduit en 2021 si la négociation n'aboutissait pas fin 2020**.



**La non obtention d'une garantie minimale d'évolution de la rémunération** sans la borne fixée par l'employeur de 25 ans d'ancienneté pour en bénéficier. L'employeur en a fait une ligne rouge et cela est regrettable !



**Le maintien de l'attribution de 2 points d'expérience jusqu'à la 25ème d'ancienneté** sans avoir pu en obtenir une amélioration. L'employeur en fait aussi une ligne rouge et cela est regrettable !



**OUI MAIS !**



## Cette nouvelle classification apporte également des avancées, c'est une réalité :

➤ Une grille unique

➤ La création des emplois repères

➤ Le déplafonnement des niveaux

➤ La création d'une prime de mobilité fonctionnelle à niveau égal, équivalente à un demi mois de salaire

➤ La prise en compte du calcul de la prime de fonction, sur la base du coefficient minimum et du palier 2

➤ La prise en charge des cotisations ordinaires par l'employeur

➤ La création d'une garantie d'évolution minimale de la rémunération, à partir de la 26ème année d'ancienneté. Si pendant 5 ans, le coefficient développé des salariés du niveau A à H n'a pas évolué, ils bénéficient d'une attribution de 6 points de garantie.

➤ Le maintien automatique du statut cadre pour les salariés qui en bénéficient aujourd'hui

La revalorisation des pas de compétences soit :

- 9 points pour les niveaux A à C
- 12 points pour le niveau D
- 13 points pour les niveaux E à G

➤ Des revalorisations des coefficients minimums pour chaque niveau

➤ La création de paliers dans les niveaux avec valorisation financière de 3 points en plus du pas de compétence normal.

➤ La création d'une prime de 7 points par mois pour les formateurs occasionnels

➤ L'inclusion d'une clause de revoyure pour la cotation des CIS et 7 emplois des Ugecam

➤ Une augmentation du montant des primes de fonctions calculées sur la base des nouveaux coefficients minimums et du palier 2. C'est le même principe qui s'applique aux primes de responsabilité.

➤ Un renforcement de la communication sur la politique de rémunération dans les organismes

➤ Une augmentation du taux d'attribution minimal de mesures individuelles pour les salariés qui passe à 25 % dès 2023

➤ Une information individuelle obligatoire par l'employeur de l'existence du dispositif de l'examen personnalisé. La possibilité de bénéficier d'actions de formation dans ce cadre



**La CFDT et ses adhérents ont estimé, tout en tenant compte de la contrainte budgétaire, qu'un accord équilibré a pu être trouvé.**

**Et ensemble, portons une autre vision du syndicalisme**



celui qui négocie

celui qui obtient des avancées

celui qui s'engage

Flashez pour adhérer



**Le 8 décembre, la CFDT signera le projet d'accord classification pour tous les employés et cadres de la Sécurité sociale !**