



## Classification : Points, Virgules et autres Verbiages

Les trois premières Réunions Paritaires Nationales concernant « L'aménagement de la classification » ne sont pas faites pour nous rassurer.

- **La première** qui s'est déroulée le 26/03, au-delà d'un verbiage éculé (« redonner des perspectives », « clarifier les niveaux », redonner de la visibilité ») **nous a surtout éclairé sur la ferme intention de l'employeur de continuer sur sa politique délétère d'individualisation à tout crin.**

- **La seconde** du 16/04 **nous a confirmé que le dialogue social consisterait** (comme la « négociation » salaire du début d'année) **à faire valider par d'éventuels Gentils Signataires les virgules et les points à ajouter à un texte déjà ficelé.** En effet après nous avoir déroulé les finalités et les objectifs d'une classification, l'employeur nous démontre, au travers de la pesée des emplois réalisée dans 3 Branches et une trentaine d'organismes, à quel degré d'importance il situe l'avis et les choix des représentants du personnel. Car malgré ses dénégations outragées :

- la définition et le choix des instruments d'évaluation ont été définis : ce sera une pesée des emplois faite « entre amis » au coin d'une table ou ne seront pas conviés les Représentants du Personnel !
- La notion « d'emplois repères » est d'emblée écartée
- le recensement et surtout l'analyse des emplois sont faits. Leur évaluation (hiérarchisation) également !
- Seule ne serait pas encore réalisée (le conditionnel est de mise !), l'élaboration du lien entre la hiérarchisation des emplois et celle des niveaux de rémunération.
- Enfin aucun bilan de ces travaux ne nous sera communiqué !

**En résumé, tout est ficelé et les résultats sont au coffre fort ! Mais gardez confiance, les « top secret managers » qui sévissent dans nos Directions ne veulent que votre bien...**

- **Lors de la troisième réunion** qui s'est déroulée hier nous devions « rentrer dans le concret ». **Ca se confirme : « l'aménagement » de la classification se résumera à un petit dépoussiérage :**

**Sur la grille de classification :**

- Seule nouveauté, **la création d'un niveau 4B pour « décongestionner » la grille des employés.** Il y a urgence il est vrai avec près de 67,6% des employés sur les deux niveaux 3 et 4 !
- **Pour le reste le directeur continue à assumer ses contradictions avec un aplomb qui frise la mauvaise foi :** « Nous n'avons pas l'intention d'utiliser comme méthode la pesée des emplois testée dans une trentaine d'organismes » alors qu'il nous donne les 4 nouveaux critères qui désormais classeront nos emplois et qui reprennent mot pour mot le document présenté la semaine précédente par les Caisses Nationales.

- Le verbiage habituel nous est resservi : homogénéisation, visibilité... alors que nous est confirmé que le classement de chaque emploi dans la grille de rémunération sera laissé au choix des Caisses en fonction de leur organisation de travail, de leur particularité et surtout de la subjectivité d'un Directeur local... **Pour le même emploi votre niveau pourra être différent. Après l'individualisation des personnes, l'individualisation des emplois !!!**

**Pour la grille salariale :**

- Seule nouveauté **le premier niveau de cadre manager serait porté au N5B**. A priori une belle revalorisation pour l'ensemble des managers encore N4 ou 5A. A priori seulement **puisque'il ne s'agira pas d'une promotion mais d'un reclassement. En clair sur 4700 personnes concernées, seule 1700 auront une augmentation** (différence entre leur coefficient développé actuel et le coefficient de base du N5B soit 290 points)
- Pour le reste, « revalorisation » des niveaux de qualification du N2 au N5B qui donneront une augmentation allant de 1 à 6 points pour 4200 personnes (en gros celles qui viennent d'être embauchées ou nommées sur un niveau). **Pour les 126 000 autres employés et cadres de l'institution, ce sera rien, nada, walou !**

**Ces trois réunions n'ont malheureusement pas apporté de réponses à la question centrale de cette « négociation » et au désaccord de fond qui existe entre l'employeur et la majorité des organisations syndicales :**

- **Quel est le budget alloué à la classification ?**
- **Pourquoi un « aménagement » quand les effets désastreux de 2004 et les transformations profondes des emplois depuis 1992 (dernière définition d'emplois repères) exigent une refonte totale de cette classification ?**

La prochaine réunion est fixée au 11/06. Nous profiterons du mois qui vient pour vous informer, chiffres à l'appui, sur un certain nombre de points :

- pourquoi, au vu des formidables économies de gestion réalisées depuis 2004, le personnel de l'ensemble de notre institution ne pourra se contenter d'un « nous sommes dans un contexte contraint » ou autre fumisterie comme réponse à la première question ?
- Comment avec la mise en place de la nouvelle classification nous nous sommes, tous, employés et cadres, collectivement appauvris ?
- Comment derrière la notion de « mérite », se cache l'individualisation des salaires, la limitation de leur évolution et la casse du collectif par la division des salariés ?
- Enfin que cache la mise en place, en 2004, des Entretiens Annuel d'Evaluation?

Nous profiterons aussi de ce laps de temps pour, à partir de vos suggestions ou propositions affiner nos propositions sur le sujet.

**SANS RAPPORT DE FORCE NOUS N'OBTIENDRONS RIEN**

**MOBILISONS NOUS**