

Négociation sur la classification des employés et cadres

Mise à jour
Novembre 2020

A l'heure des changements profonds que connaît la Sécurité sociale, le fonctionnement des organismes repose sur un système de classification créé en 1992. Afin de répondre au mieux aux besoins de modernisation des politiques RH et de dynamisation de la carrière des 145 000 salariés de l'institution, l'évolution de la classification actuelle est une nécessité et un enjeu collectif majeur.

Un double objectif guide ce projet de refonte :

- ▲ Redonner des perspectives claires aux collaborateurs.
- ▲ Favoriser l'attractivité de nos métiers.



L'ESSENTIEL DU PROJET

Propositions d'évolution du système de classification dans le cadre de la négociation dont la dernière réunion s'est tenue le 10 novembre. Un texte sera proposé à la signature sur cette base début décembre 2020.



BÉNÉFICES	CLASSIFICATION ACTUELLE	NOUVELLE CLASSIFICATION																		
HARMONISATION	<ul style="list-style-type: none"> • 4 grilles • 10 niveaux « employés » • 29 niveaux « cadres » 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 grille • 4 niveaux « employés » • 5 niveaux « cadres » 																		
SIMPLIFICATION	Hétérogénéité de positionnement entre organismes et branches	<ul style="list-style-type: none"> → Création des emplois-repères 1 emploi = 1 niveau Couverture de 80% des salariés 																		
ATTRACTIVITÉ	Difficulté de recrutement externe et interne	<ul style="list-style-type: none"> → Revalorisation des niveaux d'embauche avec augmentation des coefficients minimum • Effort significatif sur le coefficient d'entrée des gestionnaires et des managers 																		
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>A</th><th>B</th><th>C</th><th>D</th><th>E</th><th>F</th><th>G</th><th>H</th><th>I</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>214</td><td>220</td><td>234</td><td>252</td><td>290</td><td>321</td><td>365</td><td>440</td><td>590</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Coeff. min.</p>	A	B	C	D	E	F	G	H	I	214	220	234	252	290	321	365	440	590
A	B	C	D	E	F	G	H	I												
214	220	234	252	290	321	365	440	590												
PERSPECTIVES	<ul style="list-style-type: none"> • Coefficients plafonnés au sein de l'emploi • Pas de disposition de mobilité au sein d'un même niveau • Règle des 105% en cas de promotion vers un niveau supérieur 	<ul style="list-style-type: none"> → Au sein de l'emploi, suppression des plafonds et création de paliers au sein de chaque niveau avec bonification de 3 points à chaque franchissement • Mobilité au sein d'un même niveau = prime d'un 1/2 mois du coefficient minimum du niveau • Promotion vers un niveau supérieur = maintien de la règle des 105% 																		
		<p style="text-align: center;">AU SEIN D'UN NIVEAU</p>																		
FIDÉLISATION	<ul style="list-style-type: none"> • Dispositif de pas de compétences • Prime de fonction (accueil) et prime de responsabilité (délégation DCF) • Prime de résultats (cadres) • Points d'expérience 	<ul style="list-style-type: none"> → Revalorisation des pas de compétences • 25% d'attributaires au minimum chaque année de mesures individuelles • Valorisation des primes de fonction (accueil) et de responsabilité (délégation DCF) • Extension des bénéficiaires d'une prime de résultats • Prise en charge des cotisations ordinaires • Maintien des points d'expérience • 6 points de garantie salariale à partir de la 26^e année en l'absence de mesure individuelle pendant 5 ans 																		
		<p style="text-align: center;">PAS DE COMPÉTENCES</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>A</th><th>B</th><th>C</th><th>D</th><th>E</th><th>F</th><th>G</th><th>H</th><th>I</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>12</td><td>13</td><td>13</td><td>13</td><td>15</td><td>15</td> </tr> </tbody> </table>	A	B	C	D	E	F	G	H	I	9	9	9	12	13	13	13	15	15
A	B	C	D	E	F	G	H	I												
9	9	9	12	13	13	13	15	15												
ENGAGEMENT COLLECTIF	Intéressement	<ul style="list-style-type: none"> → Prime de contribution collective • Prime de formateur occasionnel • Intéressement 																		

▲ Les notions clés du nouveau système de classification

Le projet de classification introduit deux notions clés à connaître pour appréhender au mieux le nouveau système.

Les emplois-repères : choisis parmi les 325 emplois du répertoire des métiers pour leurs effectifs significatifs et leur représentativité des grilles actuelles et métiers, ils ont pour point commun d'avoir un socle large d'activités homogènes. Il s'agit principalement des emplois de gestionnaires, de référents, ou de management. 80% des salariés relèvent d'un emploi-repère et seront repositionnés automatiquement sur la nouvelle grille*.

Les paliers : instaurés au sein des niveaux, ils reconnaissent la maîtrise de l'emploi exercé et valorisent une progression individuelle.

* Le repositionnement des 20% de salariés relevant d'emplois non-repérés sera réalisé, par application d'une méthodologie s'appuyant sur celle des emplois-repères, afin de tenir compte d'un contenu d'activité spécifique selon les branches ou le lieu d'exercice. Il s'agit dans une large mesure des emplois de cadres experts confirmés (RH, gestion, juridique, informatique...)

▲ Le déploiement : mise en œuvre de la classification et RMPP

2 enveloppes prévues à cet effet jusqu'en 2022 :

- Une enveloppe dédiée à la classification : **80 millions d'euros en année pleine**
- Une enveloppe courante RMPP : **1,5% par an**



▲ Chiffres-clés



100% des salariés vont bénéficier d'un gain annuel, **jusqu'à 100€**, lié à l'effet de l'arrondi de la transformation en points d'une mesure salariale actuellement en euros (mesure 1,65%)

35 000 salariés bénéficiaires d'un gain salarial par le seul effet du positionnement sur un niveau de la grille unique

25% d'attributaires au minimum chaque année de mesures individuelles

300€ de plus par an lors de chaque franchissement d'un palier pour l'ensemble des salariés

7 000 salariés, actuellement au plafond, seront de nouveau éligibles à l'attribution de pas de compétences



40 000 salariés en situation d'accueil verront leur prime de fonction revalorisée

Des pas de compétences revalorisés pour **95% des salariés**

Un pas de compétence porté de 700 à **1 200€** pour le 4^e niveau de la classification

+ 900€ pour un gestionnaire conseil nouvellement recruté



+ de 3 000 cadres vont bénéficier de l'extension de la prime de résultats

Revalorisation des modalités de calcul pour les **10 000 cadres** éligibles

Un premier niveau de cadre manager équivalent au coefficient d'entrée du niveau 6 actuel (321 points)

Création d'un niveau I valorisé à **590 points** contre 438 pour l'actuel niveau 9

Illustration des effets de la transposition et des évolutions possibles sur la base de 4 situations

SITUATION ACTUELLE	LORS DE LA TRANSPOSITION	PAR LA SUITE		
		ÉVOLUTION AU SEIN DE L'EMPLOI	EN CAS D'ÉVOLUTION SUR UN EMPLOI DE MÊME NIVEAU	EN CAS DE PROMOTION SUR UN EMPLOI DE NIVEAU SUPÉRIEUR
<p>Emploi-repère de gestionnaire accueil</p> <p>Niveau 3</p> <p>12 ans d'ancienneté</p> <p>25 points de compétences</p>	<p>Repositionnement au niveau C sur le palier 2 (avec maintien de 24 points d'expérience)</p> <p>Rémunération Bénéfice de 244 euros annuels (réévaluation des primes de fonction sur une base temps plein et mesure 1,65%)</p>	<p>Nouveau système Éligibilité à des pas de 9 points de compétences, portés à 12 lors du franchissement des paliers 3 et 4</p> <p>Pour rappel système actuel Éligibilité à des pas de 7 points de compétences</p>	<p>Nouveau système Bénéfice d'une prime de 847€ en cas d'évolution par exemple vers un emploi de gestionnaire maîtrise des risques, également de niveau C</p> <p>Pour rappel système actuel Pas de dispositif</p>	<p>Nouveau système Bénéfice de la règle des 105% en cas de promotion sur un emploi de référent de niveau D (coefficient minimum 252). <i>Par la suite éligibilité à des pas de 12 points de compétences valorisés à 15 lors du franchissement d'un palier</i></p> <p>Pour rappel système actuel Bénéfice de la règle des 105% en cas de promotion sur un emploi de niveau 4 (coefficient minimum 249). <i>Par la suite éligibilité à des pas de 7 points de compétences</i></p>
<p>Emploi-repère de référént technique</p> <p>Niveau 4</p> <p>33 ans d'ancienneté</p> <p>Au plafond des pas de compétences</p>	<p>Repositionnement sur le palier 4 du niveau D (avec maintien de 50 points d'expérience)</p> <p>Rémunération Bénéfice de 98 euros annuels liés à la mesure 1,65%</p>	<p>Nouveau système Éligibilité à des pas de 12 points de compétences</p> <p>Pour rappel système actuel Non éligibilité du fait d'être au plafond</p>	<p>Nouveau système Bénéfice d'une prime de 913€ en cas d'évolution par exemple vers un emploi de référent technique traitement de l'information, également de niveau D</p> <p>Pour rappel système actuel Pas de dispositif</p>	<p>Nouveau système Bénéfice de la règle des 105% en cas de promotion sur un emploi de niveau E (coefficient minimum 290), par exemple de responsable allocataire <i>Par la suite éligibilité à des pas de 13 points de compétences, valorisés à 16 points lors du franchissement d'un palier.</i></p> <p>Pour rappel système actuel Bénéfice de la règle des 105% en cas de promotion sur un emploi de niveau 5A (coefficient minimum 267). <i>Par la suite éligibilité à des pas de 12 points de compétences.</i></p>
<p>Emploi-repère de manager responsable d'unité</p> <p>Niveau 5A</p> <p>10 ans d'ancienneté</p> <p>20 points de compétences</p>	<p>Repositionnement au niveau F sur le palier 1 (avec maintien de 20 points d'expérience)</p> <p>Rémunération Bénéfice de 3515 euros de plus par an (réévaluation du coefficient minimum du niveau de l'emploi de manager et mesure 1,65%)</p>	<p>Nouveau système Éligibilité à des pas de 13 points de compétences portés à 16 lors du franchissement des paliers 2, 3 et 4</p> <p>Pour rappel système actuel Éligibilité à des pas de 12 points de compétences</p>	<p>Nouveau système Bénéfice d'une prime de 1163€ en cas d'évolution par exemple vers un emploi de responsable adjoint, également de niveau F</p> <p>Pour rappel système actuel Pas de dispositif</p>	<p>Nouveau système Bénéfice de la règle des 105% en cas de promotion sur un emploi de niveau G (coefficient minimum 365), par exemple de responsable de service. <i>Par la suite éligibilité à la prime de résultats et à des pas de 13 points de compétences valorisés à 16 lors du franchissement d'un palier</i></p> <p>Pour rappel système actuel Bénéfice de la règle des 105% en cas de promotion sur un emploi de niveau 5B (minimum coefficient 290). <i>Par la suite éligibilité à des pas de 12 points de compétences</i></p>
<p>Emploi non repéré de chargé d'études juridiques</p> <p>Niveau 7</p> <p>20 ans d'ancienneté</p> <p>36 points de compétences</p>	<p>Repositionnement au niveau G sur le palier 2 (avec maintien de 40 points d'expérience) après application de la méthodologie RH pour les emplois non repérés</p> <p>Rémunération Éligibilité à la prime de résultats en cas de positionnement sur un emploi de ce niveau</p>	<p>Nouveau système Éligibilité à des pas de 13 points de compétences portés à 16 lors du franchissement des paliers 3 et 4. Éligibilité à la prime de résultats calculée sur le palier 2, soit jusqu'à 1416 euros annuels.</p> <p>Pour rappel système actuel Éligibilité à des pas de 12 points de compétences</p>	<p>Nouveau système Bénéfice d'une prime de 1320€ en cas d'évolution par exemple vers un emploi de responsable de service, également de niveau G.</p> <p>Pour rappel système actuel Pas de dispositif</p>	<p>Nouveau système Bénéfice de la règle des 105% en cas de promotion sur un emploi de niveau H (coefficient minimum 440), par exemple de manager de secteur. <i>Par la suite éligibilité à des pas de 15 points de compétences, valorisés à 18 points lors du franchissement d'un palier.</i></p> <p>Pour rappel système actuel Bénéfice de la règle des 105% en cas de promotion sur un emploi de niveau 8 (coefficient minimum 407). <i>Par la suite éligibilité à des pas de 15 points de compétences.</i></p>