

Négociation sur la classification des employés et cadres

Juin 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

Rappel des principales propositions d'évolution du système de classification



BÉNÉFICES	CLASSIFICATION ACTUELLE	NOUVELLE CLASSIFICATION																		
HARMONISATION	• 4 grilles • 10 niveaux « employés » • 29 niveaux « cadres »	⇒ • 1 grille • 4 niveaux « employés » • 5 niveaux « cadres »																		
SIMPLIFICATION	hétérogénéité de positionnement entre organismes et branches	⇒ Création des emplois repères 1 emploi = 1 niveau Couverture de 80% des salariés																		
ATTRACTIVITÉ	Difficulté de recrutement externe et interne	⇒ • Revalorisation des niveaux d'embauche avec augmentation des coefficients minimum • Effort significatif sur le coefficient d'entrée du management <table><tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>F</td><td>G</td><td>H</td><td>I</td></tr><tr><td>214</td><td>220</td><td>230</td><td>250</td><td>290</td><td>321</td><td>365</td><td>440</td><td>590</td></tr></table> Coeff. min.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	214	220	230	250	290	321	365	440	590
A	B	C	D	E	F	G	H	I												
214	220	230	250	290	321	365	440	590												
PERSPECTIVES	• 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	⇒ • 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% AU SEIN D'UN NIVEAU Amplitude de 2 pas de compétences Palier 1 + 3 pts Amplitude de 3 pas de compétences Palier 2 + 3 pts Amplitude de 3 pas de compétences Palier 3 + 3 pts Pas de plafond Palier 4																		
FIDÉLISATION	• Dispositif de pas de compétences • Prime de fonction (accueil) • Prime de résultats (cadres) • Points d'expérience	⇒ • Revalorisation des pas de compétences pour les salariés • Valorisation de la prime de fonction (accueil) • Extension des bénéficiaires d'une prime de résultats • Prise en charge des cotisations ordinales • Maintien des points d'expérience PAS DE COMPÉTENCES <table><tr><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>F</td><td>G</td><td>H</td><td>I</td></tr><tr><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>12</td><td>12</td><td>12</td><td>12</td><td>15</td><td>15</td></tr></table>	A	B	C	D	E	F	G	H	I	9	9	9	12	12	12	12	15	15
A	B	C	D	E	F	G	H	I												
9	9	9	12	12	12	12	15	15												
ENGAGEMENT COLLECTIF	Intéressement	⇒ • Prime de contribution collective • 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 :

- Une enveloppe dédiée à la classification : **80 millions - à consacrer sur 2020-2022**
- Une enveloppe courante RMPP : **1,5 %/an jusqu'en 2022**



▲ Chiffres clés



Budget de

+ de 80 millions d'euros

en année pleine
(soit 1,1% de RMPP)
dédiés à la classification



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

+ 500€ pour un gestionnaire nouvellement recruté



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%)

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



7000 salariés, actuellement au plafond, seront de nouveau éligibles à l'attribution de pas de compétences

+ de 3000 salariés vont bénéficier de l'extension de la prime de résultats

Des pas de compétences revalorisés pour

90 000 employés

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
Emploi-repère de gestionnaire accueil Niveau 3 12 ans d'ancienneté 25 points de compétences	Repositionnement au niveau C sur le palier 2 (avec maintien de 24 points d'expérience) Rémunération Bénéfice de 222 euros annuels (réévaluation des primes de fonction sur une base temps plein et mesure 1,65%)	Nouveau système Éligibilité à des pas de 9 points de compétences, portés à 12 lors du franchissement des paliers 3 et 4 Pour rappel système actuel Éligibilité à des pas de 7 points de compétences	Nouveau système Bénéfice d'une prime de 833€ en cas d'évolution par exemple vers un emploi de gestionnaire maîtrise des risques, également de niveau C Pour rappel système actuel Pas de dispositif	Nouveau système Bénéfice de la règle des 105% en cas de promotion sur un emploi de référent de niveau D (coefficient minimum 250). <i>Par la suite éligibilité à des pas de 12 points de compétences valorisés à 15 lors du franchissement d'un palier</i> 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>
Emploi-repère de référent technique Niveau 4 33 ans d'ancienneté Au plafond des pas de compétences	Repositionnement sur le palier 4 du niveau D (avec maintien de 50 points d'expérience) Rémunération Bénéfice de 98 euros annuels liés à la mesure 1,65%	Nouveau système Éligibilité à des pas de 12 points de compétences Pour rappel système actuel Non éligibilité du fait d'être au plafond	Nouveau système Bénéfice d'une prime de 900€ en cas d'évolution par exemple vers un emploi de référent technique traitement de l'information, également de niveau D Pour rappel système actuel Pas de dispositif	Nouveau système Bénéfice de la règle des 105% en cas de promotion sur un emploi de niveau E (coefficient minimum 290), par exemple contrôleur allocataire <i>Par la suite éligibilité à des pas de 12 points de compétences, valorisés à 15 points lors du franchissement d'un palier.</i> 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>
Emploi-repère de manager responsable d'unité Niveau 5A 10 ans d'ancienneté 20 points de compétences	Repositionnement au niveau F sur le palier 1 (avec maintien de 20 points d'expérience) Rémunération Bénéfice de 3515 euros de plus par an (réévaluation du coefficient minimum du niveau de l'emploi de manager et mesure 1,65%)	Nouveau système Éligibilité à des pas de 12 points de compétences portés à 15 lors du franchissement des paliers 2, 3 et 4 Pour rappel système actuel Éligibilité à des pas de 12 points de compétences	Nouveau système Bénéfice d'une prime de 1163€ en cas d'évolution par exemple vers un emploi de responsable adjoint, également de niveau F Pour rappel système actuel Pas de dispositif	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 12 points de compétences valorisés à 15 lors du franchissement d'un palier</i> 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>
Emploi non repéré de chargé d'études juridiques Niveau 7 20 ans d'ancienneté 36 points de compétences	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 Rémunération Éligibilité à la prime de résultats en cas de positionnement sur un emploi de ce niveau	Nouveau système Éligibilité à des pas de 12 points de compétences portés à 15 lors du franchissement des paliers 3 et 4. Éligibilité à la prime de résultats calculée sur le palier 2, soit jusqu'à 1409 euros annuels. Pour rappel système actuel Éligibilité à des pas de 12 points de compétences	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. Pour rappel système actuel Pas de dispositif	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> 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>