

RPN Classification du personnel des organismes de Sécurité sociale du 20 février 2024

Les premiers éléments de bilan fournis par l'Ucanss montrent sur plusieurs emplois, une absence d'égalité salariale entre les femmes et les hommes à poste équivalent, au détriment des femmes.

La **CFDT** revendique **la mise en place d'une classification non Discriminante** donc **basée sur des critères d'évaluations objectifs permettant de peser chaque emploi**. Il ne s'agit pas de classer des individus mais bien de classer des emplois.

C'est pourquoi, la **CFDT** revendique **une refonte de notre classification** afin d'avoir **une classification basée sur une méthode critérielle classante** permettant d'atteindre l'égalité professionnelle et d'empêcher toutes discriminations quelle qu'elles soient.

Au niveau des orientations, la **CFDT** revendique :

- Au niveau des grilles, augmentation importante des coefficients d'entrée de chaque emploi afin que soit rémunérée la qualification de l'emploi à son juste niveau ce qui est loin d'être le cas avec la classification actuelle.
- L'amélioration du système de l'ancienneté qui augmenterait le poids de l'ancienneté par un mécanisme plus juste et déplafonné.
- La mise en place d'un mécanisme qui pourrait s'inspirer de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) au sein des organismes de Sécurité sociale à l'instar de la fonction publique. Ce mécanisme analyse l'évolution du pouvoir d'achat des agents sur une période de 4 ans. Tous ceux qui ont vu leur pouvoir d'achat diminuer, bénéficient d'un rattrapage compensant la perte de celui-ci.
- A minima une fois par an qu'il soit pris en compte l'inflation ainsi que l'augmentation du Smic afin qu'un mécanisme de maintien de pouvoir d'achat et de révision des grilles salariales comme dans le privé soit prévu avec un budget annuel totalement déconnecté de la RMPP annuelle.
- La création de points de garantie pour les salariés n'ayant pas eu de

points de compétence ou de parcours professionnels pendant une période donnée.

- Le déplafonnement des niveaux afin qu'aucun salarié ne se retrouve dans l'impossibilité de voir sa rémunération augmenter.
- Une augmentation des mesures liées au développement des compétences avec par exemple, une évolution positive du montant des pas de compétence en lien avec l'expérience acquise. L'évolution professionnelle doit être prise en compte et valorisée financièrement.