



CIRCULAIRE SNFOCOS RELATIVE AUX CLASSIFICATIONS 2024

Classification des Employés et Cadres

Contexte et Validation de l'Accord

L'accord sur la classification des employés et cadres a été signé le 22 octobre 2024 par la CFDT. FO et la CGT ont refusé de signer. La CGT a tenté d'invalidier la signature de la CFDT. FO a choisi de ne pas exercer un droit d'opposition, évitant ainsi la perte des 160 millions d'euros alloués par Bercy.

Dans un contexte politique et budgétaire instable, FO a privilégié la sécurité financière en ne risquant pas une renégociation incertaine et sans garantie budgétaire. L'accord est donc valide avec la seule signature de la CFDT bien que minoritaire. Bien que l'agrément ministériel soit généralement accordé sous un mois, bien qu'attendu depuis décembre 2025, il n'a été délivré que le 20 mars 2025 pour les trois classifications : **Employés et Cadres, Praticiens Conseils, et Agents de Direction.**

Calendrier Prévisionnel de Mise en œuvre dans les organismes locaux :

1. Mesure Générale de 3 Points

Calendrier de versement :

Quand :

Sur les payes d'avril et juin 2025 à effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024 :

- **Avril 2025** : versement d'une prime (3 points x n) couvrant la période 2024 (+ delta prime de résultats pour niveaux 8 et 9).
- **Juin 2025** : versement d'une prime (3 points x n) pour la période écoulée de 2025.
- **Juillet 2025** : majoration du coefficient de 3 points après application de la fongibilité sur le nouveau coefficient développé.



Bénéficiaires :

- Salariés présents au 2 décembre 2024.

Montant :

- Montant proratisé au titre du contrat en cours au 2 décembre 2024 et calculé proportionnellement en fonction de l'horaire de travail du salarié à cette date.

Effet RMPP 2024 : +0,7% en moyenne nationale.

Chaque organisme aura préalablement à dénoncer les accords de bas salaires maintenant intégrés dans la nouvelle classification (Décision Unilatérale de l'Employeur, DUE, présentée en CSE).

Principe d'à-valoir : Les 3 points accordés constituent une avance sur le gain potentiel lié à la nouvelle classification. Par exemple, un salarié bénéficiant d'une revalorisation de 10 points en percevra d'abord 3, puis les 7 restants au moment du rebasage.

2. Mesures de Transposition

Application :

1er juin 2025, avec effet rétroactif au 1er janvier 2025.

Effet RMPP 2025 : +1,6% en moyenne nationale.

La classification repose sur un texte qui revalorise chacun des coefficients, crée des niveaux supplémentaires et permet un repositionnement à un niveau supérieur pour certains salariés. La classification Employés et Cadres regroupe les grilles : **Administrative, Informatique, Établissements et Ingénieurs Conseils.**

Dans l'Annexe 1 :

- **100 000 employés et cadres** exercent des métiers repérés au niveau national.
- **40 000 employés et cadres** exercent des métiers non repérés.
- L'annexe 1 définit un niveau d'entrée et une évolution éventuelle sur un ou deux niveaux selon le métier.



Pesée des emplois :

- Chaque direction va réaliser sa pesée des emplois sur la base de l'annexe 1 si le métier est repéré et en « libre arbitre local », s'il n'est pas repéré dans le respect du cadrage éventuel de la Caisse Nationale.

Votre Rôle en CSE

Votre syndicat doit avoir la garantie d'une évolution en niveau au sein de chaque métier : c'est le principe fondateur de cette classification (excepté malheureusement nos collègues de la grille E des établissements !)

1. Intervention en CSE

Lors des réunions du CSE, la direction présentera les nouveaux référentiels d'emplois appliqués dans votre organisme. C'est à ce moment (information/consultation) qu'il est essentiel de contester, si nécessaire, les situations collectives.

Votre Rôle auprès des salariés :

Vous aurez par la suite à traiter au cas par cas chaque repositionnement individuel. Repositionnements qui seront forcément sujets à frustration, voire contestation.

Ainsi, le syndicat local devra s'organiser pour s'approprier les impacts de la classification car le national ne pourra s'organiser en réponse directe de chaque situation isolée.

Le filtre local doit jouer pleinement notamment pour gagner en audience auprès de vos collègues.

Par exemple, vous relisez le texte de la classification et notamment son annexe 1 afin de vérifier les métiers repérés et ce qu'en disent les directions de caisses en termes de déroulements en niveaux. Ex. les managers opérationnels pourront avoir un déroulement de 5C à 6, voire 7 suivant la taille et l'historique de la politique salariale de l'organisme.



Pour les métiers non repérés (secrétaire, expert, chargé de mission, statisticien, chef de projet ou de mission, fonctions supports, métiers juridiques...), la Direction n'a aucun cadrage national ni contrainte légale, elle fait ce qu'elle veut. Certaines Caisses Nationales auront sans doute donné leurs consignes d'accompagnement à leur réseau.

Or, l'esprit de la classification est de faire évoluer les emplois sur au minimum un niveau supérieur. Ne pas faire évoluer les emplois parce qu'ils n'ont pas été repérés nationalement crée une iniquité par rapport aux emplois repérés.

Le rôle du syndicat :

- identifier les emplois non repérés et leurs niveaux actuels,
- réclamer le déroulement des emplois non repérés et leur plage d'évolution sur 1, ou 2 niveaux puisque la classification le prévoit pour les emplois repérés.

Vous devez de plus vérifier que :

- personne n'a perdu son statut de cadre à l'occasion de la transpo quel que soit son nouvel intitulé métier,
- que tous les agents avec un même emploi sont repositionnés sur un même métier sans discrimination entre les services,
- qu'aucun agent dont le niveau de qualification est inférieur au premier niveau de son métier n'est pas repositionné sur ce niveau de qualification (et pas directement à un niveau encore supérieur sans bénéficier de la règle des 105%),
- qu'aucun agent dont le niveau de qualification est supérieur à celui correspondant au dernier niveau de son métier ne perd le bénéfice de son niveau actuel.

L'annexe 2 comporte des grilles de scoring pour appliquer des pondérations (autonomie, maîtrise du poste...)

Toutefois, les budgets ne permettront pas de repositionner à un niveau supérieur tous ceux qui peuvent y prétendre par le résultat du scoring. Seulement 10% du personnel sera repositionné à un niveau supérieur. 90% sur le niveau d'entrée de l'emploi.



Chaque directeur annoncera ses priorités, par conséquent les repositionnements se feront au détriment d'autres cadres (vigilance sur la prise en compte des fonctions supports).

Les directions auront intérêt à repositionner les plus anciens, car ils seront impactés par la fongibilité et « coûteront » donc moins cher.

Ainsi 61% des repositionnements auront un coût nul car ils se feront sur les coefficients développés avec la fongibilité, sans application de la règle des 105%.

En fin d'année, par application de la Rmpp courante de 1,5%, il est prévu que 5% du personnel soit revalorisé dans le cadre des campagnes promotionnelles habituelles. Ces promotions bénéficient de la règle des 105%.

La stratégie de négociation doit prendre en compte les gains faits par les directions sur les repositionnements à des niveaux supérieurs pour un coût 0 (sur les 10% prévus) pour peser sur le nombre de postes à revaloriser (et aller au-delà des 5% prévus).

Pour mener cette stratégie, il vous faut connaître la distribution de la Rmpp : au niveau national, +0,7 en 2024, +1,6% repositionnement du 1/7/2025 et les 1,5% Rmpp socle habituel

Les camarades élus CSE doivent pouvoir demander et obtenir que, dans le cadre du bilan de la politique salariale 2025 soit effectué un état des parcours « spécifiques classification » et un état des parcours « dans le cadre de la politique salariale habituelle.

Conclusion

Une Classification faite pour diviser les personnels : gains différents entre les métiers et au sein d'un même métier, entre les nouveaux entrants et les anciens, entre les récents promus et les promus avec des points de compétence, avec un seuil à 5 ans d'ancienneté... Cela risque de créer des problématiques de gestion d'équipes pour l'Encadrement.

Il est noté que notre action syndicale Snfocos (notamment et pas uniquement) a permis d'empêcher les déclassements (en statut, niveau et salaire) et que le statut de cadre a été positionné au niveau 5 A (grille administrative EC) et IV A (grille informatique) et 5^E grille des Etablissements

Potentiellement, la cible de syndicalisation s'élargit donc pour le SNFOCOS.