



CLASSIFICATION : la désillusion de la phase 3 !

Retour sur les phases 1 et 2

Les 2 premières phases de la classification mises en œuvre en avril puis juin 2025 ont démontré que cette classification des employés et cadres tasse les salaires, dévalorise les compétences des salariés en place et aggrave l'arbitraire et les inégalités :

- La phase 1 (avril) représente le seul gain des salariés : 3 points soit 22,83 euros bruts mensuels pour un temps plein, c'est minable !
- La phase 2 (juin) - transposition de la classification : avec le mécanisme de fongibilité et le positionnement de la majorité des emplois à leurs niveaux actuels, 2 salariés sur 3 n'y ont rien gagné;
- Les seuls gagnants à tous les coups sont les agents de direction qui voient le mode de calcul de leur part variable (l'équivalent d'1 mois de salaire supplémentaire ou 1,5 mois pour les directeurs) évoluer de façon à la faire augmenter fortement, leurs coefficients repositionnés à la hausse à minima de 31 points, l'indemnité de double résidence portée à 36 mois au lieu de 12, et le changement de catégorie des caisses fait sur mesure pour qu'ils touchent un jackpot pouvant aller jusqu'à 153 points soit plus de 17 000 euros d'augmentation annuelle.

L'illusion des parcours professionnels de la phase 3

La phase 3 à venir sur le dernier trimestre 2025 avait été présentée comme une « chance » de valoriser les compétences des collègues.

La phase 3 consiste théoriquement en 16 000 à 19 000 parcours professionnels additionnels (avec application de la règle des 105%) nationalement avec effet au 1^e janvier 2025, soit 12-13% des personnels, qui s'ajouteraient aux promotions habituelles dans le cadre de la politique de rémunération.

N° 10/2025
SECURITÉ
SOCIALE
19/09/2025

" Jamais nous ne tolérerons que soit rogné un seul des avantages de la Sécurité sociale. Nous défendrons à en mourir et avec la dernière énergie cette loi humaine et de progrès."

Ambroise Croizat



Dans les faits, cette carotte de l'Employeur à la signature n'est pas réalisable :

- la branche Famille aurait déjà intégralement consommé les 2,3% de RMPP classification dans les 2 premières phases. Pas ou très peu de parcours lors de la phase 3 ;
- la branche Maladie aurait entamé en grande partie la RMPP classification (2% sur les 2,3% dédiés) et ne serait même pas capable de financer la moitié des parcours annoncés ; sachant que la CNAM a priorisé certains emplois spécifiques considérés comme « mobilisés sur des chantiers à forts enjeux » : infirmiers du service médical, assistantes de service social Carsat, délégués assurance maladie, téléconseillers, techniciens de prestations (vers 4A seulement), techniciens paie. La CNAM continue sa stratégie de division entre les salariés.
- la branche Retraite a décidé comme politique de branche de ne pas mettre en œuvre la phase 3 telle que négociée à l'Ucanss et de lui préférer des pas de compétence pour les oubliés de la phase 2 de la classification à l'exception de catégories de personnels identifiées nationalement comme les référents techniques ;
- les UGECAM dont les emplois n'ont été positionnés que sur un unique niveau ne peuvent pas être concernés par la phase 3.

Depuis le début des négociations, la FNPOS CGT avait alerté sur le caractère irréaliste de cette annonce avec une enveloppe budgétaire largement insuffisante.

L'arbitraire des parcours professionnels

Les quelques parcours qui auront lieu n'obéissent à aucune logique objective et transparente.

Dans la majorité des organismes, les activités relevant de chaque palier emploi n'ont fait l'objet d'aucun échange avec les salariés concernés.

En amont, la définition des activités pour les emplois non repérés nationalement a été faite unilatéralement par les Directions locales aboutissant à une liste d'activités dans certains cas en décalage complet avec le travail réel des agents.

Dans certains organismes, aucun travail sur les activités liées à l'emploi n'a été réalisée par les directions locales, ce qui est complètement contraire à l'accord.

En conclusion

Cette classification accentue la logique d'individualisation, avec l'arbitraire et les inégalités de traitement déjà existantes.

Elle ne répond en rien aux finalités d'une réelle classification. La refonte de la classification doit être réelle, avec une enveloppe suffisante, qui permette de repositionner tous les emplois de la Sécurité sociale à leur juste niveau et avec des réelles perspectives d'évolution de carrière.

La réponse à l'urgence sociale est une priorité absolue, elle passe avant tout par une augmentation conséquente de la valeur du point et son indexation sur l'inflation, pour permettre aux personnels de la Sécurité sociale de vivre dignement de leurs salaires !

Circulaire : 10/2025

