**AVIS DU CSE DE LA CAF DU PAS DE CALAIS SUR** **LE PROJET DE MISE EN APPLICATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION EMPLOYES ET CADRES / AGENTS DE DIRECTION**

L’employeur a l’obligation, posée par l’article L.2312-8 du Code du travail, de consulter le CSE sur les questions qui intéressent l’organisation du travail, la formation professionnelle et les techniques de production.

**BASE DOCUMENTAIRE**

Documents produits les 2 et 16 avril 2025 et détaillés lors du CSE du 22 avril 2025 :

* Protocole d’accord du personnel de Direction et des employés et cadres ;
* Etat des lieux des libellés emplois ;
* Powerpoint de présentation ;
* Projet de reclassement avec les niveaux initiaux et les nouveaux niveaux.

**CONSTATS**

Au national, deux textes ont été signés en novembre 2024 - avec un agrément en mars 2025 - validant une nouvelle classification.

Il existe des emplois repérés pour lesquels le niveau de rémunération est défini nationalement et des emplois non-repérés avec une évaluation locale et un positionnement proposé par la direction pour chacun des emplois non-repérés.

Il n’est pas question ici de relancer le débat sur le bien fondé ou non de cette classification mais de donner un avis sur son application à la CAF du Pas de Calais telle que proposée par la direction, néanmoins, il convient de souligner que :

* Cette nouvelle classification ne valorise nullement l’ancienneté et de fait, les salariés investis depuis de nombreuses années dans le bon fonctionnement de notre organisme et l’accomplissement de la mission de service public ;
* Même en cas de changement de niveau de rémunération, l’incidence financière est majoritairement nulle (3 points minimum garantis).

**AVIS DU CSE**

Après avoir pris connaissance des différents éléments, les membres du CSE **à l’unanimité** rendent **un avis défavorable** sur la mise en œuvre de la classification à la CAF du Pas de Calais pour les raisons suivantes :

* Après la mise en œuvre de la nouvelle classification, des postes restent non repérés ; s’agissant de ces derniers, il y a parfois de grosses différences selon les services et un manque de lisibilité ;
* Des postes qui n’ont pas été repérés ont pourtant été reclassés à des niveaux différents et ce, sans réelle cohérence d’ensemble ni discussion préalable avec le CSE ;
* Le CSE considère que la direction aurait pu davantage profiter de replacer les personnes non repérées à un niveau de rémunération plus conforme à la cotation de leurs activités ;
* Le problème des référents techniques et techniciens référents aurait pu être anticipé pour distinguer les deux métiers et s'assurer que ceux qui effectuent des taches cotées 4b passent 4b et non 4A ;
* Les élus déplorent la disparition du métier de « référent technique » dans certains services ;
* Le CSE est chargé de veiller à l'application des règles de classification des emplois et de s'assurer que les emplois non repérés sont évalués de manière juste et équitable. Pour ce faire, le CSE doit disposer des fiches emplois / activités locales, qui décrivent la finalité et les activités effectivement exercées pour chaque emploi non repéré. Ces fiches sont indispensables pour que le CSE puisse : analyser les critères de cotation des emplois non repérés, comparer avec les emplois repères or ces documents n’ont pas été fournis ;
* La RMPP a elle seule ne pourra revoir l'ensemble de ces situations du moins dans des délais raisonnables ;
* L’ensemble des éléments réclamés n’a pas été produit.

Par ailleurs, en ce qui concerne spécifiquement la classification des agents de direction, le CSE considère que le seul éléments produit (l’accord) est insuffisant et ne permet pas de rendre un avis éclairé.

Les élus reconnaissent néanmoins :

* Que les emplois repérés ont bien intégré le niveau normé par le national ;
* Que les documents ont été adressés avant la réunion même si certains - adressés pendant les vacances - n’ont pas permis une prise en compte optimale.

Le 21-05-2025