

Nouvelle Classification : La grande Mascarade !

A la mise en place de ce projet de nouvelle classification, la Cnam nous a vendu du rêve :

Garantir l'équité
de traitement
entre
collaborateurs

Clarifier les
parcours
professionnels

Soutenir la
cohérence entre
emploi,
compétences et
rémunération

Un cadre
commun pour
clarifier les
attendus des
emplois

Mais sa mise en place effective à la fin de l'année c'est avéré moins glorieuse :

- De très nombreux agents ne sont pas encore passés sur la nouvelle classification
- Et dans ceux qui sont passés, de nombreux agents ne sont pas satisfaits de leur nouvelle position (mauvais libellé emploi, fiche de poste non adaptée, incohérence de rémunération par rapport à l'emploi occupé ou par rapport à d'autres agents assurant le même emploi, ...)
- Les « anciens », ont pris une claque en voyant les « nouveaux » être augmentés directement (par le relevé des niveaux de base), et eux ... stagner du fait du « miracle de la fongibilité (*) »

(*) Fongibilité : Retrouver comment ça marche dans notre publication [ICI](#) !

Pourtant, on nous l'avait annoncé haut et fort : Cette nouvelle classification vise à

ATTIRER, FIDELISER, ADAPTER

Ça faisait envie, non ?

Et il y avait même une enveloppe de **5,2 Millions d'Euros, prévue pour la seule Cnam** pour mettre en place tout ça, et un process, et des jolis présentations Powerpoint, un Amphi et des articles sur Liam, ...

Mais voilà, la dure réalité de la vie est passée par-dessus tout ça et finalement, le chiffre qui semblait mirifique de 5,2 millions d'euros, une fois qu'on enlève les 3 points par personne, les mesures de transposition automatique comme le relèvement des coefficients d'entrée des niveaux, l'arrondi de la mesure des 1,65% (lire notre décryptage [ICI](#)), ... Et bien il ne reste plus beaucoup de sous pour « garantir l'équité de traitement entre collaborateur » ou pour « soutenir la cohérence entre emploi, compétences et rémunération » : seulement 109 évolutions de parcours avec augmentation réalisées fin 2025 ...

Mais il y a un système de recours ?

C'est vrai, un système en 2 temps était prévu pour les déçus :

3. Recours - Décembre à Avril/Mai 26 :

- Entretien d'information
- Entretien de contestation

Plus d'une centaine d'agent ont demandé un entretien d'information. Lors de cet entretien, chaque agent est reçu par son manager et un représentant des Ressources Humaines (RH). La présence d'un représentant du personnel était interdite par la direction ...

Et le fonctionnement de cet entretien était très cadré, et ne laissait pas vraiment le choix à l'échange, mais juste à « *l'écoute bienveillante* »:

Ecouter, mais ne pas entendre, une nouvelle méthode du top-management ?

**Cela semble en effet être la posture adoptée par nos directions ...
... que nous dénonçons fermement !**

Car les nombreux retours que nous avons sur cet entretien d'information montre que les dés sont pipés pour 2 raisons :

- **Il n'y a plus d'argent** pour la mise en place de la nouvelle classification
- **Il n'y a pas de volonté** de faire bouger ce qui a été décidé

Ainsi, les agents qui demandait à être mis au même niveau que leurs collègues faisant le même travail, se sont vu répondre qu'il fallait voir ça lors des entretiens annuels, mais pas ici !

Exemple : Les agents « Experts sécurité », sont devenus dans la nouvelle classification des « Ingénieurs Sécurité du Système d'Informations ». La nouvelle classification semble faire disparaître leur niveau de compétence !

Ceux dont la fiche emploi ne correspond pas bien à leurs activités, ont généralement eu la réponse « *Les référentiels ne sont pas des fiches de postes* » ou « *il n'y a pas eu d'analyse au cas par cas* » (SIC !) ou encore « *On corrigera ça plus tard* » ...

En synthèse : **Circulez, il n'y a rien à voir !**

Nos conseils lors de cet « entretien d'information »

Commencez par **consulter le répertoires des fiches emplois** (Voir [ICI](#) nos explications pour les retrouver !). Ceci va vous permettre de comparer la fiche de

vosre nouvelle affectation, avec les autres fiches dans votre famille professionnelle, et au besoin identifier celle qui vous correspond le mieux !

- *Etrange que les managers de proximité n'aient pas été consulté avant d'affecter leurs agents à des libellés emplois qui ne leurs correspondent pas bien ...*

Si vous utiliser la procédure de recours pour **demandeur un changement par rapport à votre affectation dans la nouvelle classification**, nous vous conseillons de préparer l'entretien avec un élu afin de rédiger une déclaration à lire durant l'entretien.

- Dans cette déclaration, vous allez **indiquer les raisons du recours** et préciser que, faute de modification du classement, **vous souhaitez d'ores et déjà solliciter un entretien de contestation** dans la mesure où la possibilité d'être assisté est refusée lors du premier entretien, et que vous souhaitez exercer ce droit indispensable pour que le recours soit loyalement examiné. *(un peu de juridique ne nuit pas dans ce type de rendez-vous !)*
- Vous pourrez **interroger votre hiérarchie** pour savoir si elle entend réexaminer l'affectation ou pas.
- Et compléter votre déclaration en **demandant l'établissement d'un compte-rendu** de cet entretien d'information, car il s'agit du seul moyen de mener loyalement la procédure de recours : le second entretien devant nécessairement prendre en compte ces éléments.

Et à l'issue de l'entretien, demander aussitôt (via @piRH) un entretien de contestation !

- Pourquoi ne pas attendre la réponse au premier entretien ? Parce que le délai de recours (1 mois) commence ... à l'issue du premier entretien !