

Simulateur de mise en oeuvre de la nouvelle classification

Un outil **CFDT** vous permettant de
simuler votre nouvelle situation
lors de la mise en oeuvre de la
nouvelle classification



Avant-propos

La négociation sur la classification des employés et des cadres s'est terminée le 29 octobre 2024.

Le 22 novembre 2024, la **CFDT** a signé cet accord. Dès lors, un délai d'opposition s'est ouvert jusqu'au 9 décembre 2024 inclus. Le 10 décembre 2024, en l'absence d'opposition valable, l'accord est devenu définitivement valide.

À compter de cette date, un délai d'agrément par la tutelle s'est ouvert pour 4 mois au maximum.

Pour vous accompagner dans la transition vers la nouvelle classification, la **CFDT** a décidé de mettre en place un simulateur de transposition.

Plus qu'une simple calculatrice, cet outil vous permet de simuler votre nouveau positionnement sur les nouvelles grilles de classification en prenant en compte une grande majorité des paramètres et dispositifs de l'accord classification.

Nous vous proposons ainsi un accompagnement étape par étape.

Etape 1 : L'emploi est-il repéré nationalement ?

Chaque emploi est déterminé par un code à 8 chiffres. Ce code figure sur l'outil ALINEA (Rubrique Mon profil / Situation actuelle / Situation agent / Emploi). A défaut, vous pouvez également le demander à votre service RH. Il convient ensuite de comparer les 6 premiers chiffres de ce code avec les codes qui figurent sur les tableaux suivants :

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Etape 1 : L'emploi est-il repéré nationalement ?

Niveaux	IA	IB	IIA	IIB	III	IVA	IVB	VA	VB	VI	VII	VIII	IXA	IXB	X
130501 - Concepteur(trice) développeur															
130510 - Expert(e) technique de développement															
130601 - Gestionnaire IML															

Méthode de transpositions pour les salariés qui se trouvent actuellement sur la grille des employés et des cadres :

Salariés exerçant l'emploi 130501 - Concepteur(trice) développeur :

- Les salariés de niveaux 1 à 6 sont repositionnés sur le niveau IVA (coefficient 355 pts)
- Les salariés de niveau 7 sont repositionnés sur le niveau IVB (coefficient 370 pts)
- Les salariés de niveau 8 et 9 sont repositionnés sur le niveau VII (coefficient 490 pts)

Salariés exerçant l'emploi 130510 - Expert(e) technique de développement :

- Les salariés de niveau 1 à 7 sont repositionnés sur le niveau VA (coefficient 385 pts)
- Les salariés de niveau 8 et 9 sont repositionnés sur le niveau VII (coefficient 490 pts)

Salariés exerçant l'emploi 130601 - Gestionnaire Infrastructures Matériel Logiciel (IML) :

- Les salariés de niveau 1 à 4 sont repositionnés sur le niveau IIB (coefficient 290 pts)
- Les salariés de niveau 5A à 6 sont repositionnés sur le niveau IVA (coefficient 355 pts)
- Les salariés de niveau 7 sont repositionnés sur le niveau IVB (coefficient 370 pts)
- Les salariés de niveau 8 et 9 sont repositionnés sur le niveau VII (coefficient 490 pts)

[illegible]

[illegible]

Etape 1 : L'emploi est-il repéré nationalement ?

Niveaux	Niveaux de qualification
10 A	Ingénieur-conseil chargé d'effectuer des enquêtes, des contrôles, des études ou de mener des activités de conseil interne ou externe dans un domaine de spécialisation défini ou au sein d'entreprises et relevant des techniques de l'ingénieur.
10 B	Ingénieur-conseil responsable d'un groupe composé par exemple, de contrôleurs de sécurité et/ou d'ingénieurs-conseils dont il coordonne les activités en fonction des objectifs du service.
11 A	Ingénieur-conseil ayant la responsabilité technique de plusieurs domaines de spécialisation ou ayant acquis un très haut niveau d'expertise dans sa spécialité. Ingénieur-conseil assurant la direction technique et scientifique d'une unité de travail. Ingénieur-conseil ayant la responsabilité de la direction, de l'animation, du contrôle d'un secteur important composé par exemple d'ingénieurs-conseils.
11 B	Ingénieur-conseil qui assure en second la responsabilité tant administrative que technique du service prévention-tarification.
12	Ingénieur-conseil assurant la coordination technique des actions de prévention au niveau d'une branche professionnelle et contribuant, pour cette branche, à la définition de la politique nationale de prévention. Ingénieur-conseil qui dirige et coordonne l'activité du service prévention-tarification, dans le cadre des objectifs fixés au niveau de l'organisme.

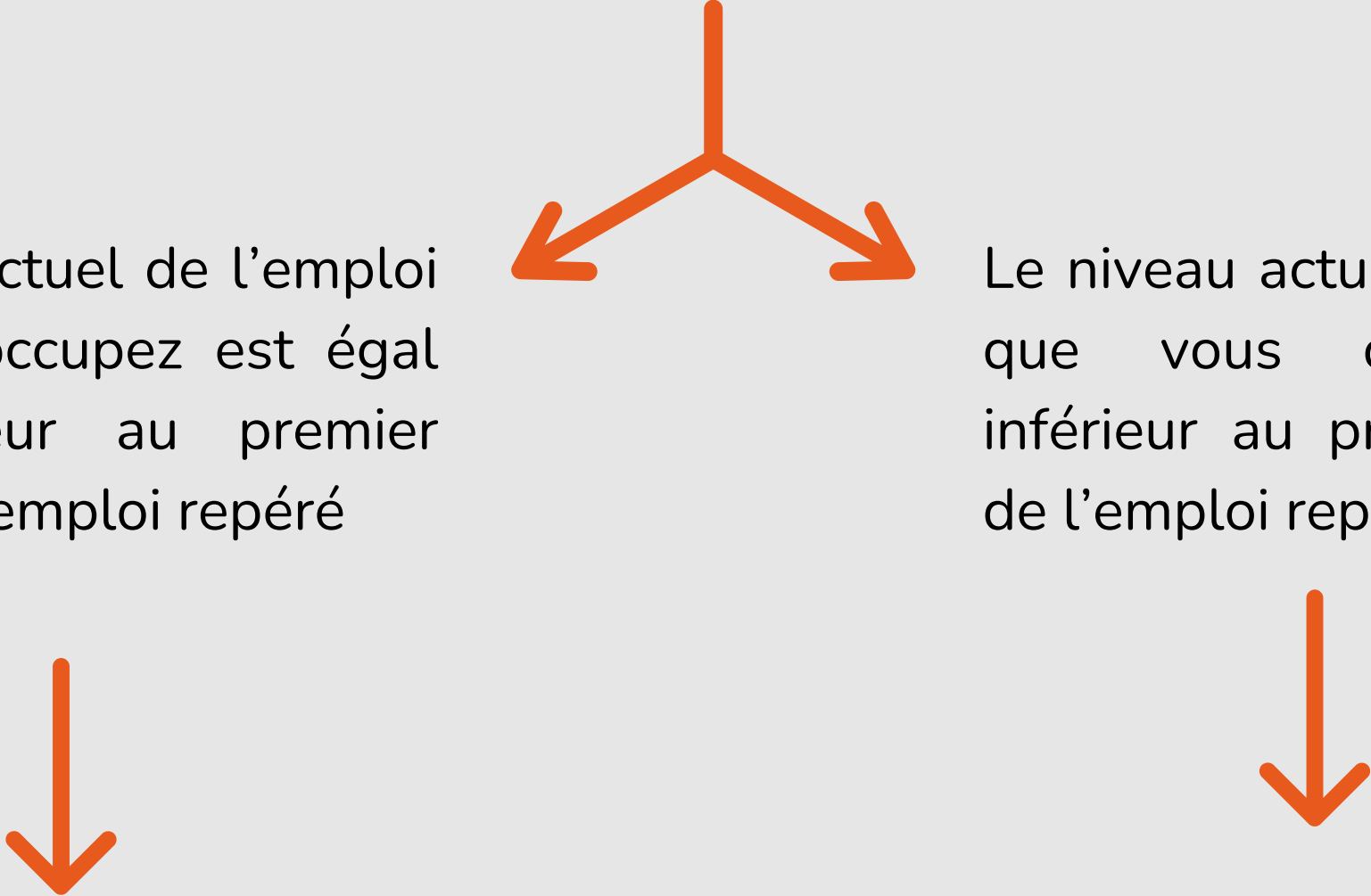
L'emploi n'est pas repéré nationalement ?



Il convient de se référer aux fiches activités qui sont ou qui seront élaborées localement. Dans l'attente de ces fiches, il est nécessaire de préciser à la salariée ou au salarié que le résultat de la transposition n'est qu'hypothétique.

Etape 2 : Application de la méthode de transposition

Maintenant, il existe deux hypothèses :



Le niveau actuel de l'emploi que vous occupez est égal ou supérieur au premier niveau de l'emploi repéré

Vous serez repositionné à niveau égal conformément aux tableaux de correspondance consultables en pages suivantes

Le niveau actuel de l'emploi que vous occupez est inférieur au premier niveau de l'emploi repéré

Vous serez repositionné sur le premier niveau de l'emploi repéré

Par exemple, si vous êtes responsable d'unité niveau 5A, vous serez repositionné au niveau 5C.

Etape 2 : Application de la méthode de transposition

Pour la grille administrative :

Grille actuelle	Niveaux de classification	N1	N2	N3	N4		N5A	N5B		N6	N7	N8	N9
	Coefficient de base	190	198	215	240		260	285		315	360	400	430
↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓													
Future grille	Niveaux de classification	N1	N2	N3	N4A	N4B	N5A	N5B	N5C	N6	N7	N8	N9
	Coefficient de base	238	242	252	264	277	290	305	320	345	380	420	460

Etape 2 : Application de la méthode de transposition

Pour la grille des établissements :

Grille cible	Niveaux de classification	1E	2E	3Ea		4E	5E	6Ea			7E	8E	9E	10E	11E	12E
	Coefficient de base	190	198	215		240	285	300			345	385	410	605	690	725
		↓	↓	↓		↓	↓	↓			↓	↓	↓	↓	↓	↓
Future Grille	Niveaux de classification	1E	2E	3Ea	3EB	4E	5E	6Ea	6Eb	6Ec	7E	8E	9E	10E	11E	12E
	Coefficient de base	238	242	252	257	264	305	320	345	360	375	410	425	625	715	750

Etape 2 : Application de la méthode de transposition

Pour la grille du personnel informatique :

Grille cible	Niveaux de classification	IA	IB	IIA	IIB	III	IVA	IVB	VA	VB	VI	VII	VIII	IXA	IXB	X
	Coefficient de base	215	240	260	260	291	323	338	352	382	397	458	570	618	668	700
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
Future Grille	Niveaux de classification	IA	IB	IIA	IIB	III	IVA	IVB	VA	VB	VI	VII	VIII	IXA	IXB	X
	Coefficient de base	252	264	277	290	305	355	370	385	403	420	490	610	655	700	735

Etape 2 : Application de la méthode de transposition

Pour la grille ingénieure-conseil et ingénieur-conseil :

Grille cible	Niveaux de classification	10A	10B	11A	11B	12
	Coefficient de base	570	595	620	670	700
		↓	↓	↓	↓	↓
Future Grille	Niveaux de classification	10A	10B	11A	11B	12
	Coefficient de base	610	635	655	700	735

Etape 3 : Utilisation du simulateur de transposition

Maintenant, vous êtes en mesure de pouvoir utiliser le simulateur de transposition que vous pouvez télécharger en cliquant **ICI**.

Notice d'utilisation du simulateur :

Saisie des données (faire une sélection à l'aide des menus déroulants)	
Niveau Actuel	(Vide)
Points de compétence (saisir le chiffre)	0
Points d'expérience (saisir le chiffre)	0
Niveau Nouvelle Classification	(Vide)
Prime de fonction	Non

A l'aide du menu déroulant, saisissez votre niveau occupé actuellement

Saisissez manuellement votre nombre de points de compétence

Saisissez manuellement votre nombre de points d'expérience

A l'aide du menu déroulant, saisissez le niveau de transposition conformément aux éléments précédemment récoltés

A l'aide du menu déroulant, sélectionner :

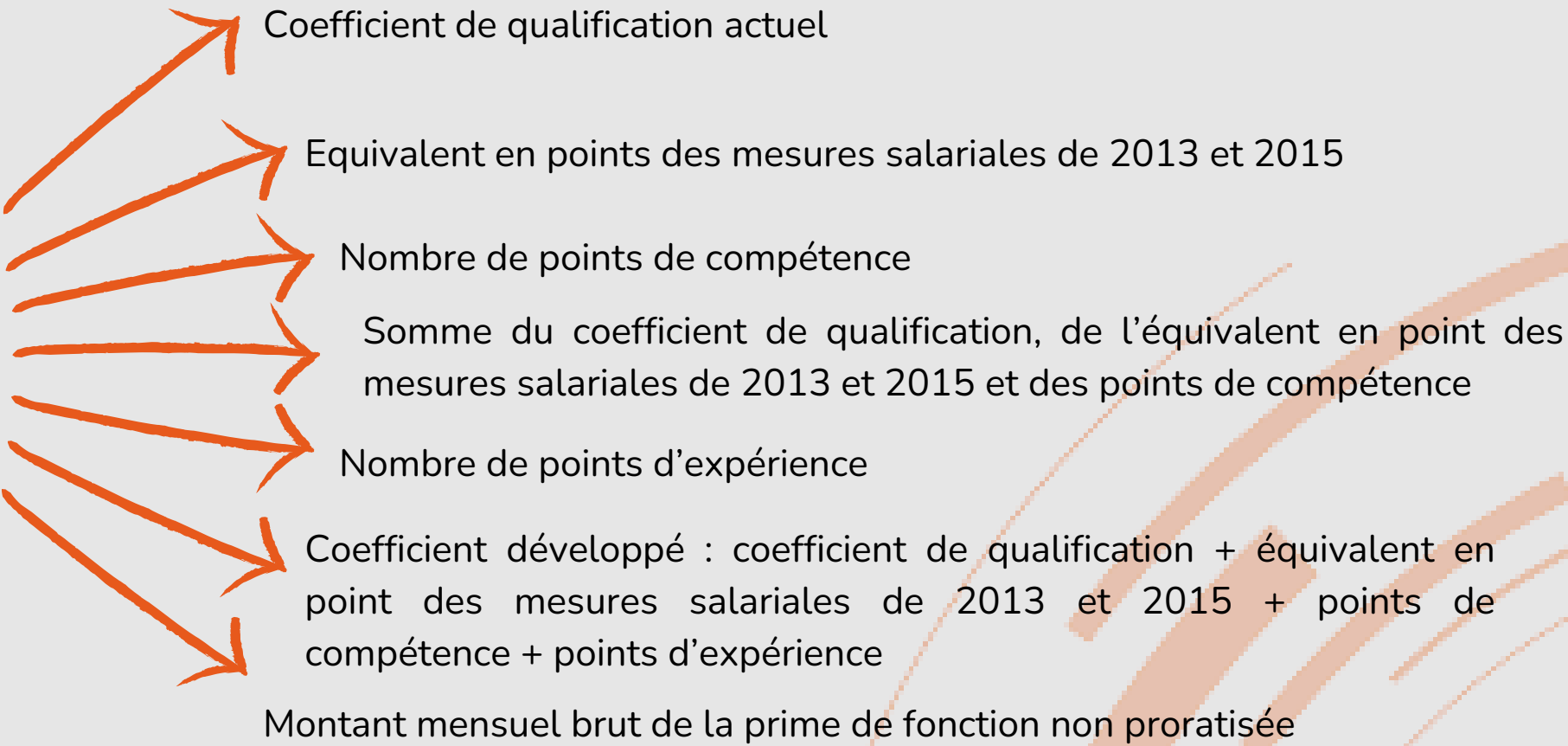
- "Non" si vous ne bénéficiez pas de prime de fonction,
- le pourcentage correspondant à la prime ou au cumul des primes de fonctions dont vous bénéficiez.

Etape 4 : Lecture des résultats

Lorsque vous aurez saisi les données comme indiqué en étape 3, les résultats suivants apparaitront :

Situation actuelle :

Classification Actuelle	Coefficient actuel
	Mesure PA 2013 et 2015
	Points de compétence
	Total coef de base + Mesure PA 2013 et 2015 + points de compétence
	Points d'expérience
	Coefficient développé
	Montant mensuel brut de la prime de fonction non proratisée



Etape 4 : Lecture des résultats

Lorsque vous aurez saisi les données comme indiqué en étape 3, les résultats suivants apparaitront

Nouvelle situation après transposition :

Nouvelle Classification	Coefficient de qualification	→ Nouveau coefficient de qualification
	Points de compétence (incluant arrondi des mesures PA 2013 et 2015)	→ Nouveau nombre de points de compétence avec application du principe de fongibilité et incluant l'arrondi des mesures salariales de 2013 et 2015
	Total coefficient de qualification + points de compétence	→ Somme du coefficient de qualification et des points de compétence
	Points d'expérience	→ Nombre de points d'expérience
	Nouveau coefficient développé	→ Nouveau coefficient développé : coefficient de qualification + points de compétence + points d'expérience
	Points supplémentaires avec la nouvelle Classification	→ Points supplémentaires attribués à l'issue de la transposition
	Gain mensuel brut en euros pour un temps plein	→ Gain mensuel brut à l'issue de la transposition
	Gain annuel brut en euros pour un temps plein	→ Gain annuel brut à l'issue de la transposition
	Montant mensuel brut en euros de la prime de fonction non proratisée	→ Nouveau montant mensuel brut en euros de la prime de fonction non proratisée
	Gain mensuel brut en euros sur la prime de fonction	→ Gain mensuel brut en euros sur la prime de fonction
	Gain annuel brut en euros sur la prime de fonction	→ Gain annuel brut en euros sur la prime de fonction
	Gain total mensuel brut en euros	→ Gain total mensuel brut en euros
	Gain total annuel brut en euros	→ Gain total annuel brut en euros

Etape 4 : Lecture des résultats

Le simulateur permet également de visualiser les éventuelles conséquences d'un parcours professionnel sur un ou deux niveaux supérieurs. Pour mesurer la potentialité d'un parcours professionnel, il conviendra de se référer aux fiches activités élaborées nationalement pour les emplois et métiers cotés nationalement et aux fiches activités élaborées localement pour les emplois et métiers cotés localement et de les comparer aux activités que vous exercez effectivement.

Hypothèse d'un parcours professionnel sur le niveau supérieur :

Hypothèse 1 d'un parcours professionnel sur le niveau supérieur	Niveau de qualification	→ Nouveau niveau de qualification
	Coefficient de qualification	→ Nouveau coefficient de qualification
	Points de compétence	→ Nombre de points de compétence
	Total coefficient de qualification + points de compétence	→ Somme du coefficient de qualification et des points de compétence
	Points d'expérience	→ Nombre de points d'expérience
	Nouveau coefficient développé	→ Coefficient développé : coefficient de qualification + points de compétence + points d'expérience
	Points supplémentaires grâce au parcours professionnel	→ Points supplémentaire en sus de ceux qui ont été attribués lors de la transposition
	Gain mensuel brut en euros pour un temps plein (en sus du gain lié à la transposition)	→ Gain mensuel brut en sus du gain consécutif à la mesure de transposition
	Gain annuel brut en euros pour un temps plein (en sus du gain lié à la transposition)	→ Gain annuel brut en sus du gain consécutif à la mesure de transposition
	Montant mensuel brut en euros de la prime de fonction non proratisée	→ Nouveau montant mensuel brut en euros de la prime de fonction non proratisée
	Gain mensuel brut en euros sur la prime de fonction (en sus du gain lié à la transposition)	→ Gain mensuel brut en euros sur la prime de fonction
	Gain annuel brut en euros sur la prime de fonction (en sus du gain lié à la transposition)	→ Gain annuel brut en euros sur la prime de fonction
	Gain total mensuel brut en euros (en sus du gain lié à la transposition)	→ Gain total mensuel brut en euros (parcours professionnel + prime)
	Gain total annuel brut en euros (en sus du gain lié à la transposition)	→ Gain total annuel brut en euros (parcours professionnel + prime)
	Gain cumulé mensuel brut en euros avec la transposition	→ Gain cumulé mensuel brut en euros (transposition + parcours professionnel + prime)
	Gain cumulé annuel brut en euros avec la transposition	→ Gain cumulé annuel brut en euros (transposition + parcours professionnel + prime)

Etape 4 : Lecture des résultats

Le simulateur permet également de visualiser les éventuelles conséquences d'un parcours professionnel sur un ou deux niveaux supérieurs. Pour mesurer la potentialité d'un parcours professionnel, il conviendra de se référer aux fiches activités élaborées nationalement pour les emplois et métiers cotés nationalement et aux fiches activités élaborées localement pour les emplois et métiers cotés localement et de les comparer aux activités que vous exercez effectivement.

Hypothèse d'un parcours professionnel sur deux niveaux supérieurs :

Hypothèse 2 d'un parcours professionnel sur deux niveaux supérieurs	Niveau de qualification	→ Nouveau niveau de qualification
	Coefficient de qualification	→ Nouveau coefficient de qualification
	Points de compétence	→ Nombre de points de compétence
	Total coefficient de qualification + points de compétence	→ Somme du coefficient de qualification et des points de compétence
	Points d'expérience	→ Nombre de points d'expérience
	Nouveau coefficient développé	→ Coefficient développé : coefficient de qualification + points de compétence + points d'expérience
	Points supplémentaires grâce au parcours professionnel	→ Points supplémentaire en sus de ceux qui ont été attribués lors de la transposition
	Gain mensuel brut en euros pour un temps plein (en sus du gain lié à la transposition)	→ Gain mensuel brut en sus du gain consécutif à la mesure de transposition
	Gain annuel brut en euros pour un temps plein (en sus du gain lié à la transposition)	→ Gain annuel brut en sus du gain consécutif à la mesure de transposition
	Montant mensuel brut en euros de la prime de fonction non proratisée	→ Nouveau montant mensuel brut en euros de la prime de fonction non proratisée
	Gain mensuel brut en euros sur la prime de fonction (en sus du gain lié à la transposition)	→ Gain mensuel brut en euros sur la prime de fonction
	Gain annuel brut en euros sur la prime de fonction (en sus du gain lié à la transposition)	→ Gain annuel brut en euros sur la prime de fonction
	Gain total mensuel brut en euros (en sus du gain lié à la transposition)	→ Gain total mensuel brut en euros (parcours professionnel + prime)
	Gain total annuel brut en euros (en sus du gain lié à la transposition)	→ Gain total annuel brut en euros (parcours professionnel + prime)
	Gain cumulé mensuel brut en euros avec la transposition	→ Gain cumulé mensuel brut en euros (transposition + parcours professionnel + prime)
	Gain cumulé annuel brut en euros avec la transposition	→ Gain cumulé annuel brut en euros (transposition + parcours professionnel + prime)

Etape 4 : Lecture des résultats

Lecture des autres éléments figurant sur le simulateur :

Je peux bénéficier au minimum de :
0 points de compétence

Nombre de points de compétence minimum dont vous êtes susceptible de bénéficier actuellement

Je bénéficierai au minimum de :
0 points de compétence

Nombre de points de compétence minimum dont vous êtes susceptible de pouvoir bénéficier avec la nouvelle classification

Statut non cadre

Statut cadre

Votre statut avec la nouvelle classification

Montant de la cotisation APEC :

Montant de la cotisation APEC



Depuis le 1er janvier 2019 et la fusion AGIRC-ARRCO, les salarié.e.s cadres et non-cadres sont soumis à la même assiette et au même taux de cotisation.

En revanche, les salarié.e.s cadres cotisent, en plus, à l'APEC à hauteur de 0,024 % du salaire brut mensuel. Le simulateur fait mention du montant mensuel de cette cotisation.

Etape 5 : Simulateur de cotation (feuille n°2)

L'outil inclut désormais un simulateur de cotation qui vous permet de coter et de repérer vous-même, en toute autonomie, votre emploi.

pour chaque critères, cliquer sur la position que vous considérez correspondre à votre emploi et sélectionner "Oui"

	CHOIX DES POSITIONS	GRILLE ADMINISTRATIVE	GRILLE INFORMATIQUE
COOPERATION ET MANAGEMENT		0	0
Position 1 : Coopérer pour assurer la continuité de son travail avec celui des autres en réalisant des tâches bien définies, en ayant le souci de prendre en compte et de communiquer les consignes	NON	Nombre de points attribués pour un critère de cotation pour un emploi de la grille administrative	Nombre de points attribués pour un critère de cotation pour un emploi de la grille informatique
Position 2 : Organiser son travail et ses activités en fonction des priorités des acteurs internes ou externes. La transmission des savoirs et des compétences peut être demandée	NON		
Position 3 : Dans le cadre de l'animation ou appui d'une équipe ou de la conduite d'un projet, superviser la charge de travail avec le souci de remplir les objectifs d'exploitation	NON		
Position 4 : Animer une équipe ou la conduite d'un projet, dont les membres peuvent provenir de domaines d'activités différents, nécessitant de la coordination en vue d'atteindre les objectifs définis, en gérant les moyens et ressources	NON		
Position 5 : Dans le cadre de la supervision d'une équipe ou de la conduite d'un projet, gérer les moyens et ressources, évaluer les salariés et les accompagner dans leur progression professionnelle	NON		
Position 6 : Assurer la responsabilité de management d'une ou plusieurs petites équipes ou plusieurs projets relevant de différents domaines de spécialisation et organiser la synergie avec les autres unités	NON		
Position 7 : Assurer la responsabilité de management de plusieurs équipes et/ou de conduite de plusieurs projets, composé d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants	NON		
Position 8 : Assurer la responsabilité de management de plusieurs équipes clés pour l'organisation et/ou de conduite de plusieurs projets stratégiques (important, complexe, à fort enjeu) composé d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants	NON		
TOTAL :		0	0
NIVEAU :		NIV	NIV

Nombre de points total attribué à l'emploi

Positionnement de l'emploi sur la grille correspondante

Pour toute question relative aux modalités de mise en œuvre de l'accord de classification, n'hésitez pas à contacter la CFDT

