

Objectif visé par la DG : baisser le « coût du travail », faire des économies.

En moyenne, la négociation d'une nouvelle classification dans une branche ou une entreprise provoque une augmentation de la masse salariale de 3% à 5%. La DG ne propose qu'1% et menace de perdre cette manne si les syndicats ne se montrent pas coopératifs. Ce budget très limité ne valorise pas les efforts réalisés par les agents depuis la fusion. L'objectif visé :

- Augmenter les exigences pour le même salaire donc payer moins les qualifications,
- Raboter les augmentations de salaires d'un échelon à un autre,
- Augmenter le nombre d'échelons dans un même niveau d'emploi,
- Ralentir les carrières et cantonner les salariés dans un même niveau,
- Durcir les conditions de passage d'un niveau de qualification à un autre,
- Des progressions laissées à la seule main des managers sans aucune automaticité.
- Tasser la grille des salaires en modifiant la structure de la rémunération,
- Profiter de l'effet classification en relevant à minima les salaires lors du repositionnement pour tenter de faire oublier le gel des déroulements de carrières.

Des simulations réalisées par nos soins montrent une diminution des salaires pour beaucoup de personnels. Les salariés actuels sont certes garantis de conserver leur paie ; un système d'articles 19 est même prévu pour compenser ceux qui verraient leur coefficient diminué suite au repositionnement. Mais l'évolution d'un grand nombre de salariés est largement remise en cause, la promotion systématique étant enterrée ; et les nouveaux entrés voient des perspectives d'évolution trois ou quatre fois plus lentes que leurs aînés.

Revendications de la CGT

Le succès de la grève du 19 juin 2014 a permis un assouplissement du calendrier des négociations : poursuite des négociations jusqu'en octobre (prochaines réunions les 23 septembre et 2 octobre) mais n'a pas fait changer la DG sur les points jugés inacceptables par la CGT. C'est pourquoi la CGT continue de porter ses revendications :

-Baser la classification sur la reconnaissance de nos qualifications et non sur les compétences

*la notion de qualification est attachée au salarié : ce sont des savoirs, des savoir-faire accumulés au fil de sa vie, de ses expériences, de ses formations initiales et professionnelles,

*la notion de compétences reflète l'aptitude de l'agent, à un moment donné, à répondre à une liste de tâches fixée par sa hiérarchie. Les changements de stratégie, les exigences de productivité, le contexte social ou politique, l'organisation, le mode de « management » peuvent faire varier les besoins de compétences. Pôle Emploi pourrait ainsi les exploiter à un instant T et le lendemain ne plus les reconnaître.

-L'automaticité des carrières, seule garantie d'une réelle évolution qui évite la division des collectifs de travail par la mise en concurrence des salariés.

-Refus de tout impact de l'évaluation sur l'évolution de carrière (respect de l'article 9 de la convention 88 de l'OIT)

-Changement d'au moins une catégorie socio-professionnelle avec le doublement du salaire au cours de la carrière.

-Obtention d'un budget de 5% de la masse salariale pour mettre en place une classification à la hauteur des métiers et missions du Service Public de l'Emploi.

Les exigences comptables de la DG ne doivent pas s'imposer aux agents !

Avec la CGT, exigez une classification qui respecte les personnels et leurs missions !



Bulletin d'information



CLASSIFICATION

CGT Pôle emploi Lorraine

2 rond-point Marguerite de Lorraine 54000 Nancy
06 10 35 58 12

cgtpelorraine.reference-syndicale.fr
Syndicat.CGT-Lorraine@pole-emploi.fr

Pourquoi une classification ?

-En 2009 la DG a proposé à signature une convention collective sans classification des métiers et a organisé le droit d'option avec le salaire comme unique élément de transposition dans la grille issue de l'Assédic, avec pour effet la négation des qualifications des agents et des métiers dans Pôle Emploi.

C'est la raison pour laquelle la CGT n'a pas signé cette convention.

-Et depuis ? Une classification promise pour fin 2010.... mise en chantier en 2011.... Avortée en 2012 du fait du changement de DG.

Un référentiel des métiers imposé unilatéralement en 2013, une nouvelle négociation démarrée en janvier 2014 dans un contexte d'austérité drastique.

Comment ? Une méthode imposée par la DG !

1. Le référentiel des métiers :

Pour élaborer une classification des emplois, il est nécessaire d'établir la liste des emplois et leur descriptif.

C'est l'objet du référentiel des métiers :

-Création de 3 filières : Relation de service, Support, Management

-Identifier des métiers : Conseil, RH, Communication...

-Identifier des emplois dans les différents métiers : Chargé d'accueil et d'information, chargé de relation entreprise, conseiller emploi... (en tout 97 emplois).

La DG a basé la négociation sur un référentiel des métiers non négociable et n'ayant recueilli aucune voix favorables lors de son passage en CCE !

2. Élaborer des critères classants :

Critères retenus par la DG pour coter les emplois : technicité, latitude/ responsabilité, dimension relationnelle, contribution (≠ des critères du référentiel). La CGT conteste le critère de contribution qui ouvre la porte aux objectifs individuels sources de subjectivité et de pression.

3. Coter les emplois du référentiel métier :

Une fois les critères classants arrêtés, la DG a pris chaque emploi, pour attribuer un nombre de points. Ce savant calcul a été fait unilatéralement. Aucune négociation, ni échange sur la méthode et ses prétendus résultats

4. Créer des niveaux :

Création de 9 niveaux de classification (avec coefficient par échelons), regroupement des emplois en fonction du nombre de points.

Aucune négociation sur le nombre de niveaux.

La CGT revendique la mise en œuvre de niveaux de qualification bénéficiant de définitions claires, objectives et opposables.

5. Positionner les 97 emplois dans une grille :

Une grille a été présentée... seulement 3 emplois sur 97 correspondent à 40% de l'effectif total... Les travaux de cotation ont fait l'objet d'arbitrages unilatéraux de la DG (pour certains emplois même cotation et positionnement différent sur la grille).

6. Repositionner chaque agent dans la nouvelle grille :

La DG veut imposer le repositionnement automatique des agents avec le salaire comme unique élément (bis repetita pour les collègues ayant opté)

La CGT revendique la reconnaissance des diplômes, de l'expérience et des qualifications de chaque agent.

Rattachement et repositionnement.

1/Chaque agent sera d'abord rattaché à un des 97 emplois décrits dans le référentiel des métiers.

A cette fin, un entretien-classification avec votre supérieur est prévu pour chacun dans le courant du dernier trimestre 2014.

Le projet de classification prévoit pour le moment un rattachement à un métier fait en fonction des activités exercées au moment du rattachement.

La CGT revendique que ce rattachement prenne en compte la totalité des qualifications et expériences acquises par l'agent.

2/Puis le repositionnement consistera, en fonction du métier dans lequel l'agent est rattaché, à lui attribuer un niveau d'emploi, un échelon et le salaire associé.

9 niveaux (A à D : employés ; E : agents de maîtrise ; F à I : cadres) comprenant des échelons auxquels correspondent des coefficients.



Pour en savoir plus sur la classification :

Rendez-vous sur le site de la CGT Pôle-Emploi Lorraine (cgtpelorraine.reference-syndicale.fr) :

-Rubrique « Dossiers » > « Classification »

-Recherche et lecture des articles en lien avec la classification grâce au nuage de mots-clés.