



***Un « accord » de classification qui ne rempli pas les objectifs d'une évolution des salaires lisible par tous.
La CGT assume de s'y être opposée.***

Une classification doit permettre de classer au sein des métiers existants dans l'établissement chaque emploi par rapport aux autres emplois du même métier, mais également de veiller à la cohérence de l'ensemble. Elle doit aussi permettre au salarié d'avoir une visibilité de son évolution salariale et d'en appréhender les critères concrets.

Une bonne classification doit également donner des garanties minimales de progression dans la grille à chacun en fonction d'éléments tangibles tels que l'expérience acquise dans le poste, la prise en compte des formations suivies et la garantie de pouvoir bénéficier de ces formations.

La grille de classification proposée dans « l'accord » répondait-elle à ces éléments factuels ?

Regardons le texte de plus près pour y répondre : la valeur accordée à chacun des emplois de la grille est issue d'une « cotation » unilatérale de la Direction et n'a jamais pu être négociée malgré les demandes multiples des négociateurs représentant le personnel.

Déroutement de carrière

Le Chapitre 3.1.1 de l'accord a la prétention de régir de manière lisible pour tout le processus d'évolution dans la grille de classification, qu'en est-il vraiment ?

Selon le texte la Direction prétend résoudre cet aspect par différents outils :

- La mise à disposition d'un référentiel métiers (document unilatéral de la Direction) qui assujettit cette évolution à de la mobilité imposée.
- La possibilité de suivre (si l'on est retenu...) des formations qualifiantes sans garantir, à issue, le coefficient qui lui correspond.
- A l'occasion de l'EPA ou de l'Entretien Professionnel nouvellement prévu, l'agent pourra faire part de ses attentes à son N+1. Cela conditionne donc leurs réalisations à la bonne volonté de l'encadrement et à la stratégie de l'entreprise. Chacun peut mesurer combien de demandes effectuées ont été suivies d'effets...
- Mise en ligne des postes disponibles sur la BDE.

Que de « bonnes » intentions, rien de formel, de concret ou d'assuré ! Aucune possibilité, notamment pour un nouvel embauché, de se projeter dans l'avenir.

Le processus de promotion

Mis à part quelques échelons pour quelques agents en début de carrière (et encore pas dans tous les emplois), aucune automaticité n'est prévue. Le reste du processus est régi par les articles 3.2 et l'article 4.2-5

L'article 3.2 de l'accord prétend régler de manière claire les conditions et délais d'accès au coefficient supérieur.

Tout d'abord une fausse garantie, celle d'une enveloppe annuelle minimale de 0,8% de la masse salariale mise à disposition pour les augmentations individuelles.

- 1er problème : Il s'agit de 0,8% mutualisé au national, c'est ensuite la Direction qui distribue cette dotation aux établissements d'une manière qui pourra ne pas être proportionnelle.
- 2ème problème : La difficulté de s'assurer que les 0,8% ont bien été respectés.
- 3ème problème : Ce budget « bloqué » pourra même autoriser la Direction à argumenter en justice pour ne pas honorer toutes les augmentations qui auraient dues être faites alors même qu'un budget, par exemple de 1.1%, l'aurait permis.

On peut voir que ce qui semble être une garantie, n'est en réalité qu'un outil de la Direction pour limiter le montant des dotations nécessaires aux promotions.

L'article 4.2-5 traite des absences de promotion depuis 3 ans (et uniquement pour ceux qui n'auraient pas atteint le dernier échelon de leur emploi générique, ce qui exclu de la « mesure » l'accès à l'emploi générique supérieur). Tout serait (encore une fois) réglé lors de l'EPA avec « un plan d'action de 6 mois » au terme duquel la situation serait revue.

Comme on le voit là encore, mis à part en début de carrière et pour certains emplois, aucune lisibilité n'est possible pour les agents sur l'avenir de leur carrière. Celle-ci demeure assujettie à différents paramètres sur lesquels l'agent n'a pas de prise :

- La prise en compte et le respect des engagements lors des EPA,
- La reconnaissance financière des formations internes qu'il pourrait suivre (il n'y a aucune quotation des formations en terme d'emplois génériques associés)
- La disponibilité des postes envisagés, souvent conditionnée à l'acceptation de mobilités
- L'enveloppe accordée par la DG à sa DR, de sa DR à son service etc...

Ce texte n'apporte donc aucune garantie aux agents puisque tous les éléments qui rendaient aléatoires les augmentations individuelles demeurent.

Ce texte n'apporte aucune garantie formelle (mis à part pour quelques cas en début de carrière ou de quelques prises de postes, limitées en nombre) de passage à l'échelon ou l'emploi générique supérieur.

Cette classification n'apportant aucune des garanties et assurances attendues par le personnel, ne pouvait donc pas être signée par la CGT.

Qui plus est, elle aurait gravé dans le marbre la possibilité pour la Direction d'agir sur la carrière des agents en dehors de tous critères objectifs et factuels.

La CGT a eu raison de faire valoir son droit d'opposition.