NOUVELLE CLASSIFICATION : la mise en œuvre

(Accord du 19 décembre 2014)

LE GUIDE PRATIQUE **ET** CRITIQUE

de Solidaires SUD Emploi

Préambule

Après 18 séances dites de négociation, la DG a présenté en décembre dernier un projet d'accord sur la classification des personnels de droit privé de Pôle emploi.
Sur les 6 organisations syndicales* invitées à négocier (et à signer), seules 3 ont finalement apposé leur gri gri sur le document. Les 3 autres (majoritaires) ont décidé de faire valoir leur droit d'opposition. Après un pourvoi en justice des signataires, après des mois de procédures juridiques, le TGI de Paris a rejeté ce droit d'opposition sur la forme.

Concrètement, cela implique que la nouvelle classification issue de l'Accord du 19 décembre 2014 doit s'appliquer aux agents de droit privé de Pôle emploi. Et ce, même si les OS déboutées ont décidé de faire appel sur le fond.

Dans chaque région, les Comités d'Etablissement et CHSCT ont donc été informés sur la mise en œuvre de la nouvelle classification. En IDF, ce fut le cas les 1er et 30 juillet 2015 pour le CE. Le CHSCT régional a quant à lui décidé de faire appel à un expert afin de mesurer les impacts de cette nouvelle classification.

L'application de la nouvelle classification devrait ainsi se faire au 1er avril 2016. Une fois les IRP consultées, une fois l'agrément de l'accord obtenu.

Ce Guide a pour objectif de vous informer au mieux sur les différentes étapes de ce déploiement. De l'information au repositionnement en passant par la campagne de promotion anticipée, Solidaires SUD Emploi vous dit tout afin que vous ne soyez pas pris au dépourvu le jour J.

* les organisations syndicales invitées sont celles qui sont représentatives au niveau national. Solidaires SUD Emploi n'en fait pas partie…

Sommaire

Les étapes du déploiement

Page 4

Zoom sur l'entretien de rattachement et de repositionnement

Page 6

Les effets du repositionnement

Page 8

Les cas particuliers lors du repositionnement

Page 9

Les dispositifs de recours

Page 11

Annexes

Page 12

Ce qu'on en pense à Solidaires SUD Emploi…

Page 16

Les étapes du déploiement

1/ Information des agents par la DG à partir de la mi-septembre :

- mise à disposition sur l'intranet du texte intégral de l'Accord de classification
- plaquette de communication à destination de l'ensemble du personnel
- guide d'accompagnement de la ligne managériale
- présentation de la nouvelle classification en réunion de service
- information des agents dans le cadre de l'entretien de rattachement et de repositionnement (notamment en ce qui concerne les procédures de recours)

2/ Processus anticipé de la campagne de promotion 2015/2016

- examen des situations à compter du 1er septembre
- décisions prises au plus tard le 29 octobre
- notification aux agents durant la première quinzaine de novembre.
- date d'effet des promotions le 1er janvier 2016

3/ Formation des services Ressources Humaines de mi-septembre 2015 à octobre 2016

- seront formés en priorité : les chargés de gestion de carrière et de mobilité, les gestionnaires et chargés de gestion administrative et paie, les chargés d'études sociales
- le reste de la fonction RH sera formé dès le 2nd trimestre 2016
- durée : 2 jours au CIDC
- objectifs de la formation :
    - comprendre et savoir décrire la structure de la classification
    - être en capacité d'expliquer et de rendre lisible les notions rattachées aux éléments structurant la classification
    - acquérir le bon cheminement pour expliquer le repositionnement
    - identifier les rubriques modifiées dans le bulletin de paie et savoir expliquer ces évolutions
    - être en mesure de faire le lien entre la classification et les différents processus de gestion RH

4/ Formation des managers d'octobre 2015 à janvier 2016

- sont concernés les 3 niveaux du management (proximité, intermédiaire et supérieur)
- durée : 1 journée à l'Université du Management
- objectif de la formation :
    - s'approprier les principes, la structure et la finalité de la nouvelle classification
    - expliciter la nouvelle classification auprès des agents de droit privé sous sa responsabilité : donner le sens et accompagner son appropriation
    - mener les entretiens de rattachement et de repositionnement
    - connaître le dispositif et les voies de recours et les présenter

01.58.10.45.30/31-06.68.20.64.62 / syndicat.sud@pole-emploi.fr

5/ Entretien de rattachement et de repositionnement de mi-novembre à fin février 2016

- rattachement à un emploi du référentiel des métiers
- définition de la fiche de poste
- repositionnement automatique dans la nouvelle grille de classification
- information sur la notification et les voies de recours

6/ Notification individuelle de repositionnement en mars 2016

- envoyée par courrier à chaque agent

7/ Date prévisionnelle d'application de la nouvelle classification le 1er avril 2016

- sont concernés : tous les agents de droit privé

NB Une évolution de la classification des emplois dans le statut public 2003 est également prévue par cet accord, pour Solidaires SUD Emploi, des discussions doivent s'ouvrir avec les organisations syndicales intéressées (organisations ayant une représentation nationale, se présentant aux élections CPLU et CPN) non seulement sur cette classification des métiers et emplois mais aussi sur le devenir du Statut 2003 et de ses agents.

Zoom sur l'entretien de rattachement et de repositionnement

« Le rattachement de chaque agent à son emploi du référentiel des métiers est un préalable à l'application des règles de repositionnement. L'opération de repositionnement dans le système conventionnel de classification a pour objet de déterminer le niveau de classification et l'échelon de chaque agent à la date de mise en application dudit système » (Accord du 19 décembre 2014)

1/ Le rattachement à un emploi du référentiel des métiers

Ce qu'est le référentiel des métiers

C'est une sorte de catalogue des emplois à Pôle emploi. Il est structuré en 3 **filières** :

- relations de services
- support
- management

Chaque filière se décline ensuite en **métiers** puis en **emplois**.

Les emplois sont par la suite « décortiqués » :

- quelles sont les missions liées à cet emploi ?
- quelles en sont les activités principales ? (définition en fonction de 4 « critères classants » : technicités, information/communication, relations et responsabilités)
- et les activités complémentaires ?
- quelles sont les compétences requises ? (savoirs, savoir-faire techniques et comportements professionnels)

L'entretien de rattachement

Il doit permettre *« l'examen détaillé de vos activités telles que vous les exercez de manière régulière et permanente »*. Une fois listées, ces activités sont mises en corrélation avec celles déjà répertoriées dans les fiches emploi du référentiel des métiers.

Ca y est ! On a trouvé l'emploi que vous exercez !

Reste à rentrer encore un peu plus dans le détail, en adaptant cette fiche emploi à ce que **vous** faites réellement. Quand on individualise le travail, on le fait jusqu'au bout !

2/ L'actualisation ou la formalisation de la fiche de poste

La fiche de poste doit vous permettre *« de prendre connaissance de vos missions et activités, de vous situer dans votre environnement de travail. C'est une première étape pour être pleinement acteur / actrice de votre parcours professionnel. »*

Vous allez ainsi consigner avec votre N+1 l'ensemble de vos activités, compétences et capacités.

Cette fiche de poste servira de base à chaque EPA et sera actualisée en conséquence.

01.58.10.45.30/31-06.68.20.64.62 / syndicat.sud@pole-emploi.fr

3/ Le repositionnement dans la nouvelle classification

Une fois le rattachement à un emploi du référentiel des métiers effectué, vous allez apprendre sur quel niveau de la classification vous êtes repositionné ainsi que l'échelon et le coefficient afférent.
Pas de négociations à l'horizon… Le repositionnement est **automatique**. *« Les règles de repositionnement garantissent le maintien, a minima, du salaire mensuel brut des agents et de leur catégorie professionnelle »*.

Ce qui va se passer
Votre rattachement va vous indiquer **l'amplitude** de votre emploi.
La nouvelle classification se décompose en **niveaux** (au nombre de 9 (hors cadre dirigeant), ils commencent par « A » et se termine par « I »). Ces niveaux définissent votre catégorie professionnelle :

- de « A » à « C » : employé
- « D » : techniciens
- « E » : agent de maîtrise
- de « F » à « I » : cadre

Les emplois issus du référentiel des métiers sont positionnés sur un niveau d'entrée et ont une amplitude d'un ou plusieurs niveaux de classification.
Ainsi, si vous êtes rattaché à l'emploi « Conseiller emploi » ou « Conseiller GDD » (filière « Relation de services », métier « conseil »), l'amplitude de cet emploi s'étend du niveau « C » au niveau « E ».

Ces niveaux sont composés d'**échelons**. Chaque échelon a son **coefficient**.

Concrètement, on va prendre votre coefficient actuel et le transposer dans la grille de repositionnement. Cette opération va ainsi déterminer votre échelon et votre niveau.

Refus de l'entretien par l'agent
Le rattachement sera réalisé sur la base des informations présentes dans le dossier de l'agent et de sa proximité avec l'emploi du référentiel des métiers. En dernier recours, il sera effectué sur le bulletin de salaire précédant la date d'application de la nouvelle classification

Les effets du repositionnement
(Art. 6.3.3 de l'Accord)

En fonction de votre situation, 3 cas peuvent se présenter :

- votre repositionnement vous positionne en-dessous du 1er échelon du 1er niveau de votre emploi : vous vous voyez attribuer le coefficient correspondant au 1er échelon du 1er niveau de votre emploi

- votre repositionnement vous situe sur l'un des niveaux de classification de votre emploi. Vous vous voyez attribuer le coefficient correspondant.

- votre repositionnement vous positionne sur un niveau supérieur à celui de votre emploi. Dans ce cas, vous êtes situé « hors cadre » d'emploi et vous vous voyez attribuer le coefficient correspondant au repositionnement automatique.

Dans le cas où vous êtes bénéficiaire d'un relèvement de traitement, tout ou partie de celui-ci sera intégré à votre salaire de base.

Les cas particuliers lors du repositionnement
(Art. 6.4.1-2-3-4 de l'Accord)

- *« les conseillers GDD et/ou emploi, ayant suivi les formations adéquates et exerçant les activités complémentaires, au sens du référentiel des métiers, pendant au moins deux ans au cours des trois dernières années précédent la date d'application du présent dispositif conventionnel, est repositionné a minima au premier échelon du niveau D »*
  NB. Par deux ans, il faut comprendre : deux ans après la validation

- *« les agents positionnés au coefficient 170 au sein de la classification antérieure au présent accord, rattaché à un emploi débutant en B1, et ayant une année d'ancienneté dans ce coefficient à la date d'application du présent dispositif conventionnel, est automatiquement repositionné à l'échelon B2 sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels. »*

- *« Le chargé d'accueil et d'information ou le gestionnaire appui positionné au coefficient 180 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant deux années d'ancienneté dans ce coefficient à la date d'application du présent dispositif conventionnel, est automatiquement repositionné à l'échelon C1 sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels. »*

- *« le responsable d'équipe, le responsable d'accueil ou le responsable d'équipe support, positionné au coefficient 250 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant deux années d'ancienneté dans cet emploi, est en application du présent dispositif conventionnel, automatiquement repositionné à l'échelon E2, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels. »*

- *« le directeur d'agence ou le responsable de service, positionné au coefficient 300 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant deux années d'ancienneté dans cet emploi, est en application du présent dispositif conventionnel, automatiquement repositionné à l'échelon F2 sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels. »*

- *« les agents positionnés au coefficient 250 ou 300, coefficients de base au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment aux coefficients 260 ou 310 (2ème échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, respectivement les échelons E2 au lieu du E1, et F2 au lieu du F1. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors cadre d'emploi. »*

- *« les agents positionnés au coefficient 190 base, au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 190 (2ème échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon C2 au lieu du C1. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors cadre d'emploi. »*

- *« les agents positionnés au coefficient 210 base, au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 210 (2ème échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon D1 au lieu du C3. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors cadre d'emploi. »*

- *« les agents positionnés au coefficient 230 base, au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 230 (2ème échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon D3 au lieu du D2. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors cadre d'emploi. »*

- *« les agents positionnés au coefficient 280 base, au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 280 (2ème échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon E4 au lieu du E3. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors cadre d'emploi. »*

01.58.10.45.30/31-06.68.20.64.62 / syndicat.sud@pole-emploi.fr

Les dispositifs de recours
(Chapitre 7 de l'Accord)

Notification de repositionnement

⇩

Exercice du droit de recours auprès de sa hiérarchie dans un délai de 2 mois

⇩

Réception par le N+2 dans le mois qui suit la demande

⇩

Réponse écrite dans les 15 jours qui suivent l'entretien
Acceptation ou refus de la demande de l'agent

Si le désaccord persiste, en plus de saisir les Délégués du Personnel

⇩

Saisie de la CPLRC dans le mois qui suite la réponse écrite
(Commission Paritaire Locale de Recours Classification)

La CPLRC est mise en place pour une durée limitée de 12 mois. Elle se réunit tous les mois en cas de saisine. *« Elle a la compétence de traiter deux types de litiges : ceux portant sur le rattachement à l'emploi et ceux portant sur la bonne application des règles de repositionnement dans le dispositif conventionnel de classification. »*
Ses décisions sont exécutoires et applicables de façon rétroactive.

Elle est composée de 2 représentants par organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement et de 2 représentants par organisations syndicales signataires de l'Accord. La Direction nomme ses représentants, dont le DRH.

Si le désaccord est très persistant

⇩

Saisie de la CPNC
(Commission Paritaire Nationale de Conciliation – Art. 39 de la CCN)

Annexes

A ce jour :
Part fixe : 301,50 €
Point coef : 7,80 €
A l'application de la nouvelle classification* :
Part fixe : 301,50 €
Point coef : 3,12 €

Grille de repositionnement

	Nouvelle Classification Accord décembre 2014			
Coefficient d'avant	**Coefficient**	**Catégorie**	**Niveau**	**Echelon**
	1314	Cadre	I	I4
500	1270	Cadre	I	I3
475	1227	Cadre	I	I2
	1186	Cadre	I	I1
450	1145	Cadre	H	H4
	1105	Cadre	H	H3
425	1066	Cadre	H	H2
400	1028	Cadre	H	H1
	991	Cadre	G	G4
375	955	Cadre	G	G3
	920	Cadre	G	G2
350	885	Cadre	G	G1
	852	Cadre	F	F4
325	820	Cadre	F	F3
310	789	Cadre	F	F2
295/300	759	Cadre	F	F1
	730	AM	E	E4
280	702	AM	E	E3
260/265	675	AM	E	E2
250	648	AM	E	E1
245	623	Technicien	D	D4
	599	Technicien	D	D3
230	576	Technicien	D	D2
220	551	Technicien	D	D1
210	528	Employé	C	C3
200	504	Employé	C	C2
190	478	Employé	C	C1
180	453	Employé	B	B2
170	426	Employé	B	B1
160	400	Employé	A	

** la valeur de la part fixe et du point peut être revue dans le cadre de la NAO*

Définitions (de Pôle emploi)

Niveau de classification :
Il définit les attendus professionnels (via une liste de « caractéristiques génériques et distinctives ») requis pour l'exercice de l'emploi en prenant en compte les connaissances générales, les techniques (acquises par l'expérience ou la formation ou les diplômes) ainsi que les mises en œuvre.
Chaque emploi a une amplitude variant d'un seul niveau à plusieurs.

Echelons :
Au nombre de 30, ils correspondent chacun à un coefficient. Le nouvel échelonnement prend en compte l'allongement de carrière et permet de donner plus de rythme au déroulement de carrière.

Filière :
Famille fonctionnelle regroupant des métiers aux modes de contribution communs qui participent à la même finalité.

Métier :
Ensemble homogène d'emplois, ayant la même finalité générale et au sein duquel il est possible de réaliser une carrière professionnelle.

Emploi :
Regroupement de situations de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail présentant des contenus d'activités suffisamment homogènes pour être occupés par un même agent.

Missions :
Elles expriment le « sens » et les finalités du métier ou de l'emploi (à quoi sert-il ?), ainsi que la contribution essentielle aux objectifs de l'organisation. Les missions sont traduites en activités principales.

Activités principales :
Combinaison organisée de tâches (selon un processus logique) orientées vers un but précis. L'activité répond aux questions : « que fait un salarié dans un emploi donné ? A quoi consacre-t-il du temps pour l'exercice de ses missions ? »

Critères classants :
- technicité : activités principales qui décrivent le cœur de métier de l'agent, en fonction des missions à remplir
- information/communication : activités de recueil, de transmission, ou d'échange d'informations professionnelles nécessaires pour réaliser les activités de cœur de métier. Il s'agit du traitement de l'information produite et transmise selon différents supports et médias
- relations : activités du champ relationnel qui caractérisent les échanges liés au contexte de travail (qu'ils soient hiérarchiques ou fonctionnels, en équipe, en amont, en aval, en interne ou à l'externe)
- responsabilité : activités qui caractérisent la dimension de l'emploi, la latitude dans les décisions. La responsabilité concerne aussi les initiatives pouvant être prises dans le cadre de ses activités et ses conséquences, ainsi que de quoi et à qui il faut rendre compte

Compétences :
Combinaison de savoirs, savoir-faire techniques et comportements professionnels, en vue de réaliser une tâche ou une activité. La compétence se construit en mobilisant des capacités.

01.58.10.45.30/31-06.68.20.64.62 / syndicat.sud@pole-emploi.fr

Ce qu'on en pense à Solidaires SUD Emploi

Sur le repositionnement

Effectivement, aucun salaire ne sera revu à la baisse. Et heureusement !
Pour autant, même si chacun verra son compte en banque gonflé de quelques euros à plusieurs dizaines d'euros lors de son repositionnement, il faut garder à l'esprit qu'il y a des lendemains. Et ces lendemains risquent d'être synonymes de périodes de vache maigre.

En effet, une classification donne également un cadre aux évolutions de carrière. Et c'est là qu'on se dit que l'investissement de la DG pour ces opérations de repositionnement n'est pas si désintéressé que ça…

Sur l'évolution de carrière

Le nombre d'échelons a été revu à la hausse. La raison ? L'allongement des carrières. La DG entend ainsi donner « plus de rythme » à leur déroulement.
Sauf que… En créant de nouvelles étapes dans l'évolution de carrière, on rallonge de fait le processus d'évolution. CQFD ! On ne met pas le même temps quand on monte un étage ou quand on en grimpe 10 !

Et c'est sans compter la suppression de l'Article 20§4 de la CCN (sur le déroulement de carrière). Avec l'accord sur la nouvelle classification, il ne faudra plus attendre 3 ans pour avoir par écrit les raisons de la non attribution d'une promotion mais 5 ! (Art. 4.2.5)

Par ailleurs, la DG précise que lorsqu'un agent atteint le dernier échelon de l'amplitude de son emploi, il peut voir sa rémunération progresser par l'attribution d'un relèvement de traitement (nouvel Art. C de la CCN). Il paraît ici nécessaire de rappeler qu'une augmentation de la rémunération n'équivaut pas à ce qu'on appelle « l'évolution professionnelle »…

En bref : des coefficients en hausse mais un point en baisse (*cf. l'« irritant » page 13*), un échelonnement allongé, des emplois plafonnés, des articles de la CCN (19 et 20) ratiboisés…
Moralité : pour être payé pareil, nous aurons certes plus de points mais nous mettrons aussi plus de temps pour arriver à destination… L'opération est effectivement bénéfique mais pas pour les principaux intéressés !

Et nous ne sommes pas dupes ! Quoi qu'en dise la DG, ce n'est pas le référentiel des métiers et ses aires de mobilité, ce n'est pas BDE, ce n'est pas le plan de formation pluriannuel, ce ne sont pas les EPA et autre EP, ce ne sont pas les campagnes de promotion qui nous assureront un réel déroulement de carrière au sein de Pôle emploi.

Une déqualification annoncée

Plusieurs années auront été nécessaires à la définition du référentiel des métiers. *« C'est un outil pivot de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) »*.
Cependant, même s'il est impensable de ne pas avoir de métiers clairement identifiés à Pôle emploi, il est à notre sens dangereux de les voir aussi parcellisés – via les emplois – et aussi individualisés – via les fiches de poste.

En bref : ces fiches de poste vont enfermer les agents dans leurs activités en les spécialisant, freinant ainsi mobilité géographique et professionnelle et donc évolution au sein de la nouvelle grille de classification (hors amplitude de son emploi).
Potentiellement, il pourra y avoir autant de fiches de poste que d'agents…

Des débuts de carrière pas très équitables

En outre, l'Accord du 19 décembre 2014 instaure dans son chapitre 4 des *« situations particulières »* pour les nouveaux recrutés. Force est de constater que tout le monde n'est pas logé à la même enseigne !

Ainsi, un agent recruté comme conseiller ou chargé de relation entreprise sera positionné au niveau C1. *« Pôle emploi, dans le cadre du processus de promotion, examinera de façon toute particulière, durant leurs premières années d'exercice, l'évolution professionnelle des agents occupant les emplois de conseillers et de chargés de relation entreprise jusqu'à ce qu'ils aient atteint le niveau D1. Cette orientation sera inscrite dans les instructions annuelles relatives à la promotion. »*
***Durant leurs premières années ? De façon toute particulière ?* C'est-à-dire ? Au bout de 2, 3, … 5 ans ou plus ? Et comment va se mettre en œuvre cette *« façon toute particulière »* ?**

En parallèle, les débuts de carrière des emplois de l'encadrement seront quant à eux automatisés. *« L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de responsable d'équipe, responsable d'accueil et responsable d'équipe support, à l'échelon E1 est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon E2 au plus tard au 1er jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon E1 »*.
Il en est de même pour les DAPE et responsables de services (F1 à F2 au bout de deux ans).
Il en est de même pour les agents recrutés sur les emplois dont l'amplitude débute au niveau B. Ces derniers sont repositionnés à l'échelon B2 un an après leur accession à l'emploi.

Concernant les psychologues du travail, c'est une autre histoire. *« La DG réaffirme que conformément à l'Accord du 18 juin 2010, le recrutement des psychologues du travail expérimentés se réalise au niveau F1 [cadre]. Il en va de même pour la mobilité interne. Par exception, pour favoriser la mobilité professionnelle interne et l'accès à l'emploi pour les agents diplômés, non expérimentés, l'emploi est ouvert au niveau E1 [agent de maîtrise]. Les agents positionnés à ce niveau E1 accèdent au niveau F1 au plus tard au 1er jour du mois qui suit la date du troisième anniversaire de leur accession au niveau E1, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels. »*
Ce qu'il faut comprendre : « l'emploi » de psychologue du travail implique un statut cadre. La DG rappelle d'ailleurs l'accord signé (par elle-même) qui le stipule. Cependant, elle va outre prétextant *« favoriser la mobilité interne »*. Plusieurs choses : pour un même travail, avec un rattachement à la même CCN (car là, on ne pourra pas dire « fallait opter ! »), la rémunération sera différente ? Et à partir de combien d'années devient-on *« expérimenté »* ? Le statut « cadre » ne serait donc pas rattaché à une qualification et/ou à un métier ?

En bref : un contexte d'austérité aujourd'hui, une réduction budgétaire à terme. On comprend ainsi la stratégie de l'Etablissement (et des signataires de cet Accord) de favoriser certains emplois au détriment de tous les autres parmi la centaine répertoriée dans le Référentiel des métiers… A Solidaires SUD Emploi, on revendique depuis longtemps l'avancement automatique, pour tous, quel que soit l'emploi exercé.

Conclusion

Cette classification est une régression !
Elle ne va en rien favoriser les augmentations de salaire et les évolutions de carrière. Bien au contraire… Quant à la reconnaissance de nos métiers, il faudra repasser. On nous promettait le meilleur des deux à la fusion.
6 ans après, force est de constater qu'on en est trèèèèès loin.

En un mot, cet accord est une arnaque !

La bande-annonce peut paraître alléchante mais quand on rentre dans le film, on regrette allégrement d'avoir payé sa place…