

Retour sur la réunion classification du 14 septembre 2017

Paris, le 22 septembre 2017

Après une première réunion qui avait pour objet de définir les moyens et l'organisation de la négociation, la réunion du 14 septembre 2017 était le réel début de la négociation.

Préalablement, la Direction Générale avait adressée aux organisations syndicales une version 0 (V0) du texte ainsi qu'un projet de sommaire. De plus la V0 est partielle et ne va que jusqu'au Titre 3.

Dans les faits, si le sommaire est différent du texte de 2014, il ne s'agit finalement que d'une réorganisation des chapitres. Quant au contenu, il est presque identique au texte de 2014, avec des changements très marginaux.

En conformité avec notre déclaration lue en ouverture de réunion le 7 septembre 2017, la **CFE-CGC Métiers de l'Emploi** a la ferme intention de négocier et a donc fait tout au long de la journée des propositions d'amendement sur le texte de la V0.

Nous estimons que d'avoir signé le texte en 2014 ne doit pas nous interdire de reprendre et d'améliorer l'existant ; bien au contraire !

Le travail préparatoire que nous avons effectué cet été, nous a démontré qu'il nous fallait saisir l'opportunité de corriger, clarifier et amender de nombreux points.

Enfin, si nous nous sommes sentis parfois seuls sur la question du flou entourant le financement de cette négociation, l'actualité récente n'a pu qu'augmenter notre crainte que cette négociation ne soit pas financée spécifiquement. Nous passons donc progressivement d'un budget spécifique (2014), à un iso-budget (début de la négociation) pour maintenant nous retrouver dans un environnement de baisse de budget de Pôle Emploi.

Les propositions que nous avons faites lors de cette négociation sont à la fois des propositions de forme mais aussi de fonds pour rendre ce texte plus lisible, plus clair, éviter la multiplication des interprétations et aussi l'améliorer.

TITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

- Proposition de reformulation d'une partie.

TITRE 2 : LE SYSTEME CONVENTIONNEL DE CLASSIFICATION

CHAPITRE 1 : LES GRANDS PRINCIPES STRUCTURANTS DE LA CLASSIFICATION

- Demande d'avoir une actualisation des projections des résultats du repositionnement

ARTICLE 1 : LES NIVEAUX DE CLASSIFICATION

1.1 Définition des niveaux de classification

1.2 Catégories professionnelles par niveaux de classification

1.3 Caractéristiques génériques et distinctives des niveaux de classification

Retour sur la réunion classification du 14 septembre 2017

Flash N°3 : Classification 2017

- Proposition de reformulation pour les niveaux E, F, G et H sans changement de fond et de manière à rendre le tableau plus cohérent entre les niveaux.

ARTICLE 2 : LE POSITIONNEMENT DES EMPLOIS

- Proposition de reformulation de la notion d' « amplitude » sur un emploi en vue de clarifier ce nouveau concept.
- Demande de créer un nouvel emploi qui serait par exemple un emploi de « conseiller chargé de projet » (filière relation de service, métier du conseil) sur une amplitude E-F. Cela permettrait de reconnaître ce qui existe déjà dans certains établissements, mais aussi offrirait une perspective d'évolution avec un niveau cadre dans la filière relation de service / conseil, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui en dehors de l'emploi de psychologue.
- Demande de création d'une fonction transitoire « activités syndicales (A-I) pour les salariés à temps complet en activité syndicale dans l'attente d'un processus de validation des compétences développées.

2.1 Grille de positionnement des emplois

2.2 Modalités de prise en compte de l'évolution des emplois

ARTICLE 3 : LA GRILLE DE COEFFICIENTS

- Demande de réintégrer le paragraphe fixant la nouvelle valeur du point et de la partie fixe qui nous semble indispensable.

ARTICLE 4 : LA GRILLE DE CLASSIFICATION

CHAPITRE 2 : LES PRINCIPES DE PROGRESSION INDIVIDUELLE AU SEIN DE LA CLASSIFICATION (EX-CHAP.4)

- Demande répétée et constante de notre part sur la mise en place d'un outil permettant de conserver la mémoire des carrières de agents (activités, missions, postes antérieurs). Si la réponse SIRHUS est un début en permettant la saisie d'information, il convient aussi et surtout de mettre en place une utilisation de ces informations.

ARTICLE 5 : RATTACHEMENT A L'EMPLOI

ARTICLE 6 : MECANISMES DE DEROULEMENT DE CARRIERE

6.1 Principes généraux

- Proposition de reformulation sur l'ensemble du texte, en remplaçant la notion « hors cadre » par « hors amplitude », cela en cohérence avec « l'amplitude d'un emploi ».
- Proposition de fixer un délai maximum pour l'ouverture de la négociation sur les critères d'évaluation utiles à l'appréciation de la qualité professionnelle des agents par les managers.

Retour sur la réunion classification du 14 septembre 2017

Flash N°3 : Classification 2017

- Proposition de reformulation de la définition de l'évolution au sein d'un niveau de classification dans un souci de clarté et de simplification. :

« Cette progression d'échelon dans son niveau de classification au sein de son emploi reconnaît et valorise la pratique courante des activités professionnelles et la qualité du travail fourni »

- Proposition de réorganisation du paragraphe sur l'évolution par changement de niveau pour éviter toute confusion et interprétation. Petite anecdote, même la direction à la relecture à trébucher sur son texte qu'elle avait du mal à relire !

« Le positionnement dans le niveau supérieur s'opère sur la base de l'examen, dans le cadre du processus de promotion annuel, au regard des attendus requis par la définition du niveau de classification, des connaissances générales et/ou techniques, acquises par l'expérience et /ou la formation, et mises en œuvre par l'agent.

Les niveaux permettent d'apprécier la montée en qualification de l'agent en tenant compte du développement des missions exercées, de la nature et du champ d'intervention, de l'expérience acquise dans l'emploi.

Au terme de la progression de tous les échelons de son niveau de classification, la progression de l'agent dans l'amplitude de son emploi se poursuit par l'accès au niveau de classification immédiatement supérieur.

Si l'agent a atteint le dernier échelon de son niveau de classification, la mise en œuvre d'une caractéristique générique et distinctive relevant du niveau de classification supérieur entraîne l'étude du positionnement de l'agent au regard de la définition de ce niveau en vue de son attribution.

Si le contenu du poste (fiche de poste) est modifié significativement, l'attribution du niveau supérieur est étudiée, au regard de la définition des niveaux, dans le cadre du processus de promotion, même si l'agent n'est pas positionné au dernier échelon de son niveau. »

6.2 Principes pour un déroulement de carrière minimum

Proposition d'un timing plus favorable avec examen à l'EPA dès que l'agent a une ancienneté de 3 ans sans promotion de manière à pouvoir apprécier le résultat d'un plan de progrès dès la campagne de promotion suivante.

Proposition CFE-CGC « Tout agent n'ayant pas eu de changement de niveau ou d'échelon depuis trois ans, et n'ayant pas atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, fait l'objet d'un examen systématique, par son supérieur hiérarchique dans le cadre de **la campagne d'EPA suivante, en vue de l'attribution d'un changement de niveau ou d'échelon ou en vue de l'élaboration d'un plan d'actions partagé.** Ce plan d'action, d'une durée préconisée de 6 mois maximum, est formalisé dans le compte rendu de l'EPA, il fait état des attendus professionnels, des moyens mis à sa disposition (immersion, bilan de carrières, inscription prioritaire en formation, mobilité professionnelle,...) et des délais de réalisation, ainsi que des éventuels points d'étape. La situation de l'agent est réexaminée lors de la campagne de promotion qui suit en vue de l'attribution d'une promotion. »

Tout ce qui est à partir du 6.3 jusqu'au titre 3 sera traité à la prochaine séance le 29 septembre.