

Classifications ETAM

Mais où en sommes-nous ?



Négociations Classifications ETAM

➤ Une évolution ... pas une révolution !

Comme de nombreux autres sujets ces dernières semaines, le temps s'est Accélééré !

Les Classifications n'échappent pas à la tendance et ce lundi 6 juillet, notre DERNIERE réunion de négociations s'est terminée sur la proposition à la signature de l'accord décrit ci-dessous :

▪ Rappel du contexte

**Tout d'abord, soyons des plus clair,
cet accord ne fera pas de miracle en triplant la moyenne
des AI et des Promotions !!!**

Mais bon, ça, nous pensons que vous l'avez déjà bien compris...

Son but initial est de garantir un maximum de transparence et d'équité dans l'évolution de la carrière des ETAM. De ce point de vue, il semble qu'il apporte de nombreux points positifs et rationnels là où auparavant il n'y avait rien de bien clair...

Des « nouveautés » telles que le coefficient 320 inquiètent quant aux risques de ralentissement des carrières ou en raison de mauvais souvenirs, notamment chez les ETAM n'ayant pas eu de promotion depuis plus de dix ans... **Si, si, ca existe...**

La CFE-CGC s'est attachée à obtenir un maximum de garanties pour éviter de retomber dans ces travers et les dernières relectures du texte (faites déjà initialement par toutes les sections CFE-CGC de PSA, compte tenu que l'accord proposé est identique à celui de PSA) sont sensibles à ces points.

Pour ce qui est des coefficients 365 et 395, les ETAM ont bien conscience que tout le monde ne passera pas Cadre et que 2 barreaux restant à gravir sur l'échelle de sa carrière lorsque l'on est « Bac + 2 » (entrée à K285), c'est très faible ! **Il était temps d'y apporter une solution !**

A noter : sachant que l'accord proposé pour SN serait celui de PSA, votre délégation CFE-CGC SEVELNORD a participé activement dès le début aux négociations PSA. Ainsi, par le biais de notre DSC, nous avons participé au contenu de l'accord et sommes à l'origine de nombreux amendements et précisions « garde-fou ».

Cet accord méritait un travail de fond ! Et il est vrai que

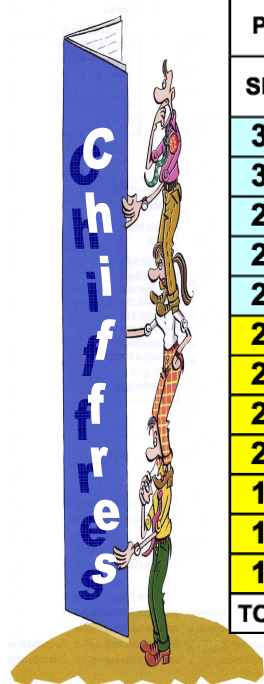
L'ON DEFEND MIEUX CE QUE L'ON CONNAIT BIEN !

■ Des conséquences certaines

Ce texte générera lors de son application :

- **Un grand chambardement** dans la gestion des carrières ETAM, et les différents acteurs, (salariés, hiérarchiques, fonctions RH...) devront s'impliquer pour s'imprégner et s'approprier cette nouvelle façon de travailler.
- **La création d'une procédure de recours** permettra à tout salarié estimant être lésé d'obtenir une explication écrite et motivée de sa hiérarchie.
- **Un entretien pour tous ceux** qui n'ont pas été promu depuis plus de 4 ans sera formalisé au cours duquel les freins à la progression seront identifiés. Des solutions pour les lever devront être définies.
- **Une clarification des critères** de passage cadres et des critères d'évaluation.
- **Passage de tous les cadres C à K92** sauf opposition de leur part.
- **La création d'un coefficient d'accueil** pour chaque poste, qui sera acquis **au plus tard 6 mois après la prise de fonction.**
- **La mise en place d'une commission de suivi** avec les organisations syndicales signataires pour vérifier la bonne application de l'accord.
- ... ainsi que d'autres éléments que vous pourrez découvrir en lisant ce dossier...

■ Situation de la population ETAM par coefficient



POP	MAITRISES		TECHNICIENS		ADMINISTRATIFS		TOTAL ETAM		TOTAL
	HOM	FEM	HOM	FEM	HOM	FEM	HOM	FEM	
335	22		60	2	6	2	88	4	92
305	24		98	11	3	6	125	17	142
285	33		81	10	8	10	122	20	142
270	37		18	2	2	5	57	7	64
255	9		9	2		4	18	6	24
240			1	1	1	3	2	4	6
225			4	0	4	2	8	2	10
215			2	4	8	1	10	5	15
200									0
195									0
190					7		7	0	7
185									0
TOTAL	125	0	273	32	39	33	437	65	502

■ Constat

- **Près de 30 % des ETAM** sont aujourd'hui au coefficient 285
- **Près de 30 % des ETAM** sont aujourd'hui au coefficient 305

Certains salariés ont une ancienneté « beaucoup trop » importante dans ces coefficients !

Autant d'ETAM au niveau K255, K270 et K285 (45.8%)
qu'au niveau K305 et K335 (46.6 %)

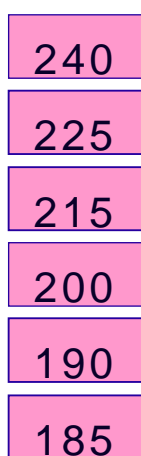
▪ Système proposé

- ✓ Nouvelle grille de classification avec une césure au K240,
- ✓ Les seuils d'accueil, les changements de coefficient et les promotions prévues par la convention collective sont inchangés,
- ✓ Les diplômes de la Métallurgie sont reconnus.

Jusqu'au K240, il s'agit d'employés dont l'évolution professionnelle relève de référentiels de compétences.

Au-delà du K240, les 4 nouveaux coefficients proposés (320, 350, 365 et 390) doivent permettre, sans aucune contrainte de vitesse, de progresser vite ou progresser par paliers selon le cas.

▪ **Entre K180 et K240, il s'agit de la population «Employés »**

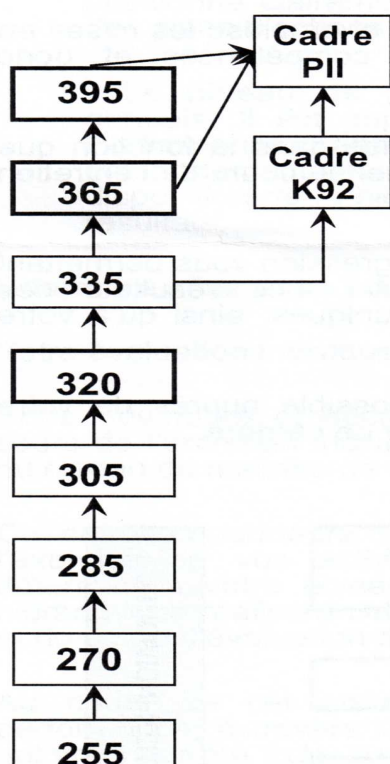


Nouvelle grille de classification :

Création du K185 et du K200 et disparition du K170 et K180

**Jusque 240, il s'agit de la population « Employés »,
Soit 7.5 % des ETAM**

▪ **Au-delà du K240, il s'agit de la population « techniciens » et « agents de maîtrise »**



Nouvelle grille de classification :

Création d'un niveau d'exigence intermédiaire avec le K320
Création du K365 et du K395 qui permettent de continuer d'évoluer dans la grille de classification ETAM

**Au delà de 240, il s'agit de la population « TAM »,
Soit 92,5 % des ETAM**

▪ **Accès au statut cadre**

L'accès est donc garanti par plusieurs voies.

L'accès au statut cadre (K92) reste possible, comme aujourd'hui à partir du K335.

L'accès au statut cadre (PII) est maintenant possible par le K365 et le K395.

▪ Les garanties

- Aucun technicien et agent de maîtrise ne pourra avoir un coefficient inférieur à 255.
- « Sur le papier », les ETAM « peuvent » franchir plusieurs coefficients en une promotion (**on demande à voir...**)
- Le K320 permet de reconnaître un niveau de compétence au sein du niveau V, 1er échelon, supérieur au K305 sans que les conditions de passage au K335 ne soient remplies.
- L'accès au statut cadre peut se faire par plusieurs voies au lieu d'une seule dans l'ancien système.

Attention toutefois à ce que les coefficients K365 et K395 ne deviennent pas des voies de garage...

Et là aussi nous serons et devons être des plus vigilants !

▪ Au-delà du K240, les règles de promotion

Contrairement aux accords sur les carrières ouvriers, les règles de promotion ne sont pas précisées dans l'accord. Ce choix est conditionné par la volonté de laisser la hiérarchie décider des priorités de promotion, en fonction de ses évaluations.

Il n'y a pas de règle de vitesse dans l'accord. Le rythme d'évolution « devrait » donc dépendre uniquement des résultats individuels.

A chaque fonction correspond un coefficient d'accueil et un coefficient maximum. L'évolution individuelle de la carrière dépendra directement de la maîtrise de la fonction et des résultats opérationnels, sans tenir compte de l'ancienneté sur le poste.

IMPORTANT:

Après 4 ans maximum dans le coefficient 305, 320, 365 ou 395, les salariés qui n'auront pas évolué, bénéficieront d'un entretien spécifique visant à déterminer les raisons de la non progression, et surtout les plans d'actions devant leur permettre de changer de coefficient.

La CFE-CGC restera des plus vigilants sur l'application de cet accord !

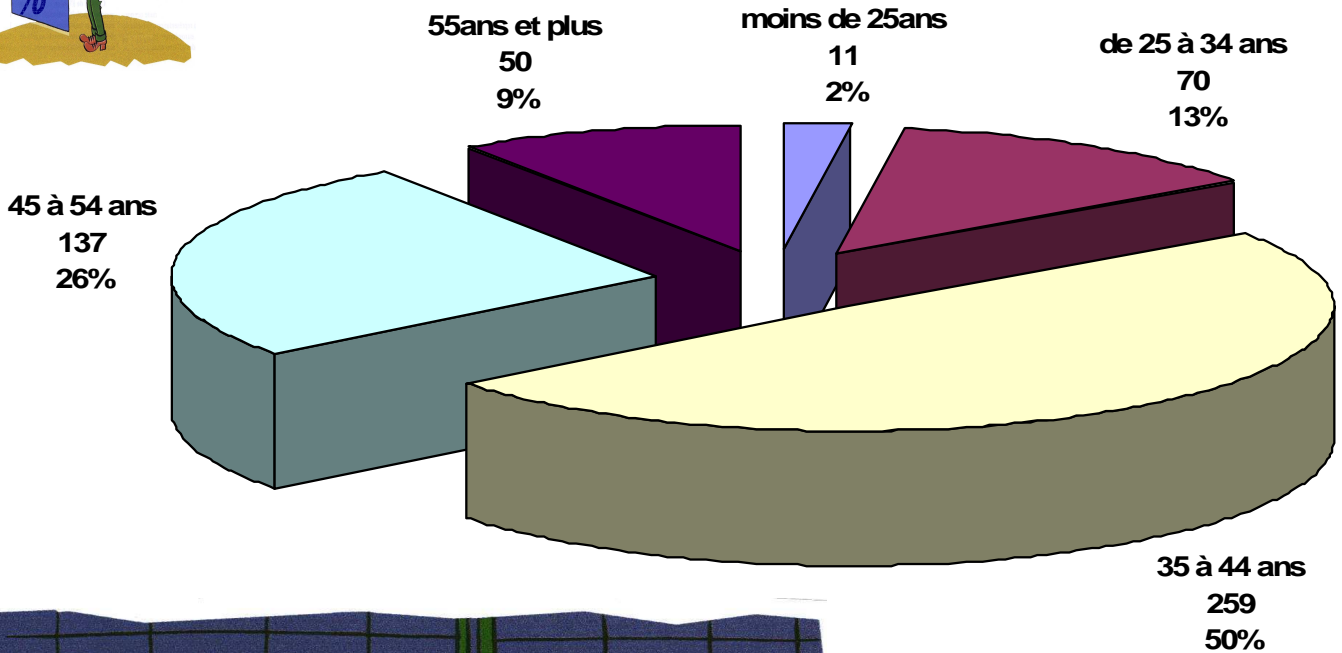
« Le rythme d'évolution doit dépendre uniquement des résultats individuels et surtout un recadrage des **salariés dont l'ancienneté est « beaucoup trop » importante dans leur coefficient doit s'effectuer !** »

Nous serons des plus attentifs sur ce point et restons à votre écoute si vous souhaitez avoir des éclaircissements et aide sur ce point « sensible ».

Annexes : Quelques chiffres par catégorie*

- Répartition par âge (nombre/pourcentage)
 - Rémunération (Mini-Maxi)
 - Rémunération moyenne

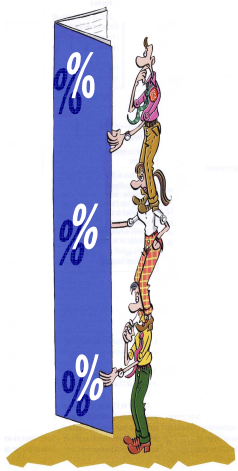
ETAM



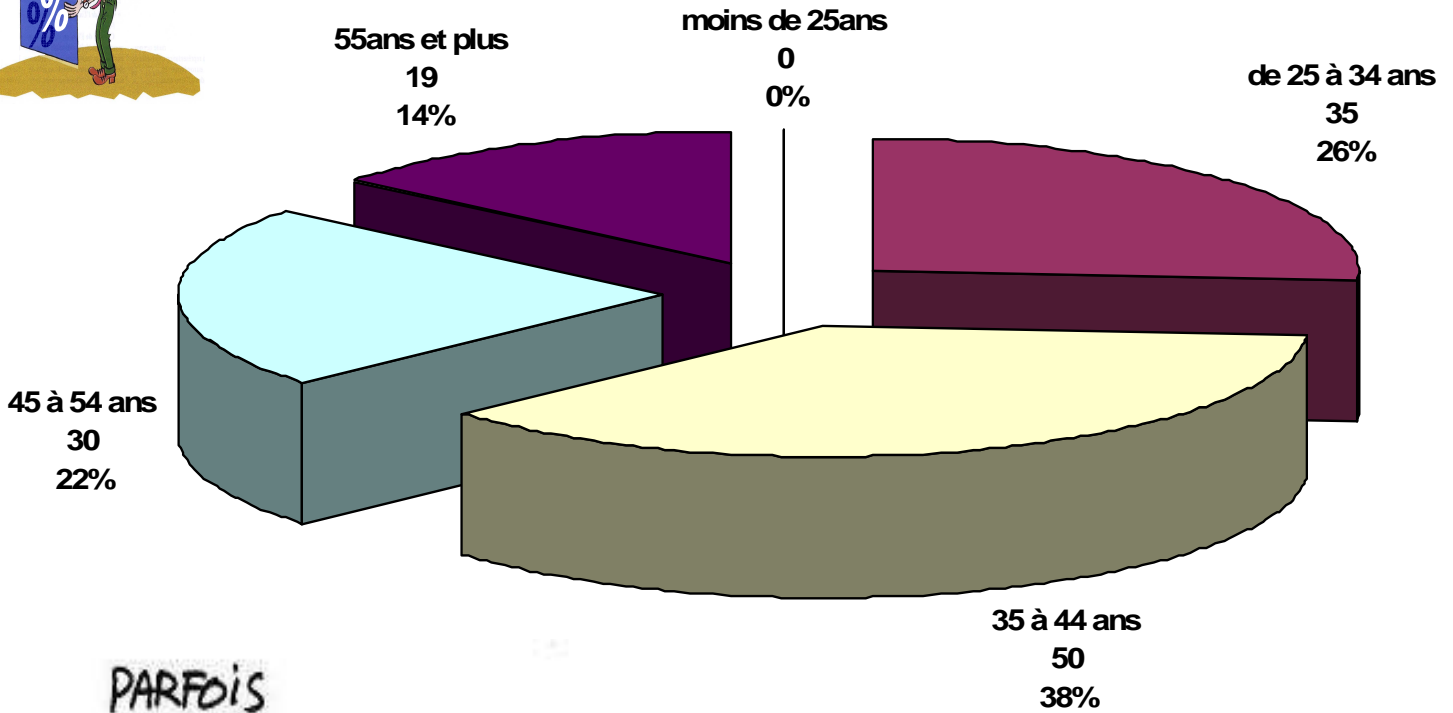
- **Rémunération (Mini-Maxi)**
 - Hommes : Mini : 1 599€
 - Maxi : 3 089€
 - Femmes : Mini : 1 664€
 - Maxi : 3 104€

- **Rémunération moyenne (Moyenne base + ancienneté)**
 - Hommes : 2 387€
 - Femmes : 2 263€





Cadres



PARFOIS
JE ME DEMANDE
S'IL VAUT MIEUX ÊTRE
UN CHEF STRESSÉ
OU UN COLLABORATEUR
MAL PAYÉ ?

QUAND ON
N'A PAS CE QU'ON
AIME, FAUT AIMER
CE QU'ON A!



- Rémunération
Hommes / Femmes :
Mini : 3 062€

- Rémunération moyenne
Hommes / Femmes : 4 316€



*Année 2008, chiffres extraits du « Rapport annuel d'ensemble » et du « Rapport sur la gestion prévisionnelle de l'emploi »

Des questions ? Des interlocuteurs !

Nous avons apporté le plus grand soin à la rédaction de ce dossier, nous espérons que celui-ci répondra à vos attentes. Si vous souhaitez des compléments d'information, n'hésitez pas à nous rencontrer.

➤ **Franck Bieri**
Délégué du Personnel
CP/PFV
Tél. 37 5264

➤ **Carole Milville**
Commission Logement
DIR/CPL
Tél. 37 6202

➤ **Hervé Corbeau**
Commission formation
MON/MAI/VIS
Tél. 37 6586

➤ **Démétrio Hernandez**
Commission Achat
OLNC
Tél. 37 6536

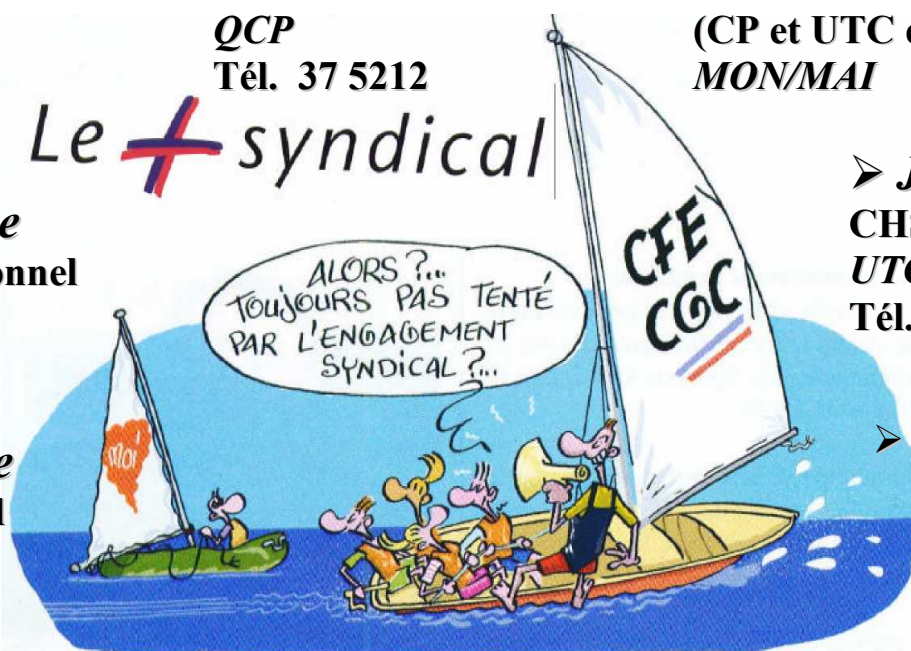
➤ **Stéphane Madrzyk**
CHSCT N°3
QCP
Tél. 37 5212

➤ **Alain Coplo**
Secrétaire du CHSCT N°4
(CP et UTC et extérieurs)
MON/MAI Tél. 37 6476

➤ **Joël Delfosse**
Délégué du Personnel
UTC
Tél. 37 6441

➤ **Jean Leriche**
CHSCT N°4
UTC
Tél. 37 6423

➤ **Yves Noyelle**
Délégué Syndical
CP/FLC
Tél. 37 6347



➤ **Pascal Buisson**
RS CHSCT N°2
PEI Tél. 37 6124

➤ **Véronique Pirez**
Délégué du Personnel
Délégué Syndical
CP/FLC Tél. 37 6795

➤ **Hugues Lecomte**
Représentant Syndical au CE
CFLI/FLIE
Tél. 37 6271

➤ **Pascal Lucas**
Elu CE, Délégué Syndical
CP/PFV
Tél. 37 6219

➤ **Bruno Michaux**
Délégué du Personnel
FER CHSCT N°1
Tél. 37 5190

➤ **Natacha Schwamberger**
Com. Parité Hommes / Femmes
UTC
Tél. 37 6427

➤ **Eric Schwamberger**
Elu CE, Délégué Syndical
CHSCT N°3 QCP/ING
Tél. 37 6669