



Flash S.I.A./G.S.E.A.

Syndicat **I**ndépendant de l'**A**utomobile

Accord Etam. Standard non respecté !



Le calendrier initial prévoyait :

- la mise à jour des descriptions de fonctions avant fin septembre,
- l'affichage du coefficient d'accueil.

Mais à ce jour, il n'est pas respecté !



De nombreux Etam affichent un scepticisme quant à cet accord qu'ils espéraient porteur d'espoir en matière de reconnaissance de leurs efforts soutenus. Il est urgent de réagir ! Le retard pris par rapport aux engagements de restitution des fonctions et des coefficients associés les interpelle. Toutefois, ils ont la certitude que les choses seront faites pour respecter le calendrier consolidé de la DG pour le déploiement de cet accord.



Le calendrier DG ne doit pas se faire au détriment des Etam !

Dans certains établissements ou services, des Etam disposent de leur grille d'évaluation contrairement à d'autres. Dans un contexte où Etam et hiérarchiques ont subi des transferts, mutations et autres réorganisations, la perte au feu risque d'être très pénalisante pour les salariés concernés par cet accord.

Le **SIA/GSEA** a déjà tiré la sonnette d'alarme au niveau de la direction du site et de la direction générale. Un accord de cette envergure se doit d'être déployé avec précaution et en prenant un recul suffisant, ce qui n'est pas le cas actuellement.



L'accord ne doit se mettre en place ni dans la précipitation, ni avec des notions de quotas dans un contexte d'AI reportées.

Ainsi, les Etam ayant fait l'objet de mouvements récents ne doivent pas être lésés dans l'appréciation de leur performance et de la maîtrise d'une fonction nouvelle.

Par ailleurs, sur demande du SIA/GSEA à la direction générale, le K92 devait être proposé à tous les Cadres C. Des promotions au coefficient 320 ont été observées en cours d'année, mais il ne semble pas que des promotions K92 de Cadres C aient été assurées, discréditant l'engagement de la direction générale.

Quelques rappels

Cet accord applicable à partir de janvier 2010, clarifie les règles d'évolution de carrière et permet des évolutions sur la base de parcours adaptés. Il assure une progression sur la base des compétences exercées (Employés), sur la maîtrise et la performance sans référence au diplôme pour les TAM.

Employés.



Les compétences.

A chaque niveau de classification correspond un référentiel de compétences à exercer durant 2 ans minimum jusqu'à K 225, 3 ans au-delà.

Le comportement professionnel.

Il s'apprécie sur le respect des règles en vigueur, le présentéisme, la ponctualité, l'esprit d'équipe et la réalisation du travail demandé.

La performance.

Tous les employés doivent disposer de leur référentiel de compétences depuis octobre. Un entretien avec le hiérarchique début 2010 permettra une évaluation partagée des compétences exercées ou à acquérir.

3 cas possibles :

- Equivalence au coefficient actuel,
- Promotion au niveau de compétences exercées,
- Maintien du coefficient avec action de mise à niveau si les compétences exercées sont en deçà du coefficient du salarié.

Techniciens et Agents de maîtrise.



Maîtrise de la fonction.

Elle caractérise l'exercice de votre métier, se détermine par la description de la fonction exercée sur la base d'un guide d'évaluation commun à tous. Il permet un positionnement clair et facilite le choix des plans de développement.

Performance.

C'est l'atteinte des objectifs annuels. Ceux-ci découlent des objectifs personnels de performance, des aptitudes managériales et comportementales.

Entre novembre et décembre sur la base des descriptions de fonctions que vous devez connaître, votre hiérarchie échangera avec vous sur votre performance et votre maîtrise de fonction sur la base du guide d'évaluation.

Des garanties effectives ont été revendiquées et obtenues dans l'accord :

- **Le coefficient 320 reconnaît un niveau V 1^{er} échelon. Il n'est pas créé pour ralentir les progressions !**
- **Les coefficients 365 et 395 permettent de nouvelles évolutions en parallèle de la filière Cadre, alors qu'un blocage au 335 existe aujourd'hui. L'accès au statut Cadre est possible à partir du 335.**
- **Au-delà de 4 ans sans évolution dans les coefficients 305, 320, 365 ou 395 les salariés bénéficieront d'un entretien spécifique.**



Cet accord permet des évolutions sur des règles objectives et transparentes. Toutefois sa mise en œuvre précipitée dans un environnement qui a beaucoup changé est contraire à son esprit. Il appartient à la direction de prendre une décision courageuse afin de différer son application pour partir sur des bases saines comprises de tous.

En cas de désaccord avec votre hiérarchie, un recours est possible. N'hésitez pas à demander l'assistance de vos élus SIA/GSEA.

Ensemble, défendons notre avenir !