

# Négociations sur la classification : où en sommes-nous ?

mardi 15 avril 2014

Trois mois après la première réunion de négociation, il nous semble important de vous faire un point pour savoir où nous en sommes réellement.

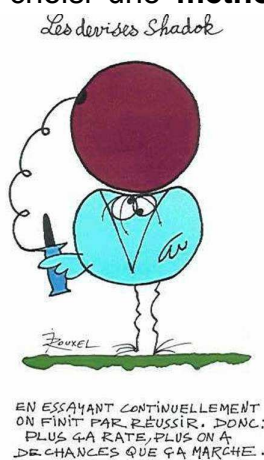
Après un premier rendez-vous le 7 janvier (voir cet article) d'autres réunions se sont déroulées les : 22 janvier, 13 et 27 février, 27 mars et 10 avril.

Pour la suite, le calendrier prévoyait, à ce stade, d'autres réunions les 22 mai ainsi que les 12 et 24 juin, dates qui devraient changer compte-tenu de la mise en place du CCE.

Si **début janvier**, nous titrions classification : **« faux départ pour les négociations »** il faut avouer que le démarrage fut très difficile et ce n'est réellement que depuis la réunion de fin mars que nous avons pu commencer à rentrer dans le sujet.

## Pourquoi un démarrage si difficile ?

La Direction avait choisi une **méthode dite « itérative »**. En gros, chaque réunion aurait du être l'occasion de découvrir un bout de son projet en répétant le processus à chaque choix.



Une fois passé la perte des 2 premières réunions sur les moyens de la négociation, il est vite apparu que cette méthode avait pour effet de nous mettre dans le flou puisque nous n'avions pas de vision claire sur la direction finale et globale que l'employeur avait choisi.

Ainsi ce dialogue que l'on pourrait presque décrire de **« dialogue de sourds »** a-t-il amené la Direction fin février à proposer de donner une vision plus globale de son projet dans le courant du mois d'avril le temps apparemment de finaliser certains points toujours en réflexion/travaux.

## L'effet du référentiel ?

Faut-il préciser que ces travaux se basent sur le référentiel des métiers, ce **référentiel rejeté par l'ensemble des organisations syndicales** il y a maintenant 1 an ! A l'époque, nous mettions en avant le côté formateur du référentiel par rapport à la future classification. A l'époque, la Direction nous répondait que le référentiel permettait d'avoir une photographie pour avoir les grandes masses afin de préparer la classification et que ce serait lors de cette dernière que l'on regarderait plus en amont de cette seule photographie, bien trop réductrice.

**Un an après, nos craintes restent**, car nous entendons maintenant parler de regarder les compétences mobilisées à l'instant « T » de l'opération de classification. **Ceci ressemble plus à**

## Négociations sur la classification :

Où en sommes-nous ? *Suite*

une photographie qu'au regard promis sur les compétences mobilisées et acquises au sein de nos établissements d'origines avant la fusion.

Avec la fusion, le parcours des agents est varié, rarement choisi et la non mobilisation de compétences pourtant existantes n'est que trop souvent le fait des choix d'organisation de la Direction au détriment des agents.



Malgré tout, fin mars, nous avons continué de recevoir petit à petit des documents de travail et des supports de négociation.

Ainsi nous avons pu

comprendre qu'à ce stade des travaux, la réflexion de la Direction l'amène à proposer une classification avec 9 niveaux de classification (au lieu de 12) avec dans chacun de ces niveaux, 4 niveaux (au total) au lieu de 3 antérieurement qui se composaient d'une base et 2 échelons. La Direction nous a aussi indiqué vouloir éviter les problématiques dues aux chevauchements d'échelons. Enfin, pour tenir compte aussi de l'allongement des carrières, elle commence à aborder la possibilité d'avoir plus de marches (niveaux...) mais avec des marches plus petites.

Bref, si à ce stade nous n'avons toujours pas de vision globale sur le projet de la Direction, nous pouvons malgré tout commencer à en dessiner les pourtours.

Surtout, nous nous rendons compte que si au début de la négociation, nous pouvions craindre que celle-ci ne se réduise à une seule mise à jour de la classification actuelle, nous pouvons maintenant légitimement penser que le travail sera beaucoup plus complet, plus profond avec une remise à plat total de l'existant.

**Concernant la CFE-CGC Métiers de l'Emploi, cette orientation, si elle se confirme, va plutôt dans le bon sens même si cela amène un chantier encore plus important et volumineux que nous l'imaginions et que cela impliquera de la part de la direction la mise en place d'un dispositif d'accompagnement et d'appropriation important sur le terrain.**

L'objectif sera donc d'arriver à avoir une classification globale et cohérente tout en prenant en compte les possibilités d'évolution que ce soit salariales et/ou professionnelles.

### Confidentialité de la négociation

Les négociateurs sont soumis à la confidentialité sur les documents adressés. Ceux-ci ne sont souvent que des documents de travail, des hypothèses et sont parfois loin d'être définitifs, même s'ils traduisent plus ou moins la direction prise par la DG.



Nous pensons dès fin mars que nous pourrions enfin avoir l'ensemble du projet pour enfin connaître avec précision le chemin à prendre. Malheureusement plusieurs événements ont fait que cela ne fut pas possible.

## Négociations sur la classification : Où en sommes-nous ? *Suite*

Les documents de négociation sont apparus sur internet sur un blog « anonyme » que nous ne citerons pas, ce qui pour la DG, a remis en cause la sincérité des négociateurs à respecter le cadre de celle-ci et surtout à diffuser des éléments qui ne sont que des hypothèses de travail.

**Résultat de ces fuites, les documents adressés pour la réunion du 10 avril sont tagués et certains seront remis sur table, ce qui complique terriblement la négociation.**

### Le budget

Pour beaucoup, l'élaboration d'une nouvelle classification a obligatoirement un coût pour l'employeur. La période économique actuelle amène à de forte contrainte sur ce champ, la direction nous a donc annoncé dès le début de la négociation, travailler dans une enveloppe contrainte par Bercy à 1% de la masse salariale.

Avec un tel montant, que des spécialistes pourraient qualifier de contrainte impossible, toute la difficulté est donc d'ajuster le dispositif pour que l'effet coût soit quasi nul. En effet, on peut imaginer que 1 % correspond en fait aux ajustements techniques en marge du gros des troupes.

**En ce qui concerne la CFE-CGC Métiers de l'Emploi, nous avons**

**entendu ce que la Direction a annoncé concernant l'enveloppe budgétaire, pour autant ce n'est pas ce qui conduit nos réflexions, ce qui guide notre négociation est l'intérêt des personnels tout au long de leur carrière.**

La DG fera donc en sorte que le calibrage du très gros des troupes soient directement au bon endroit. Ceux qui seront « trop haut » ne perdront pas en salaire et ceux qui seront trop bas seraient les bénéficiaires d'un ajustement.

Tout cela est encore bien trop spéculatif et prématuré à l'état actuel de notre connaissance du dossier.

### Ce qui est certain

**La classification ne pourra avoir pour effet de baisser le salaire ou la CSP (Catégorie Socio Professionnelle).**

### Et après la classification?

Outre la négociation de la classification, il faudra ensuite **travailler sur l'opération haut combien délicate du repositionnement**, mais aussi et très certainement sur **la remise en adéquation de la CCN avec cette nouvelle car beaucoup d'éléments de la classification dépendent d'éléments de la CCN.**

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous écrire à [syndicat.cfe-cgc@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.cfe-cgc@pole-emploi.fr)

Si vous souhaitez nous rejoindre, rien de plus simple vous trouverez notre bulletin d'adhésion sur [www.cfecgc-metiersdelemploi.fr](http://www.cfecgc-metiersdelemploi.fr)

