

POUR AVOIR UN SENS UN NOUVEAU PROJET DE CLASSIFICATION DEVRA S'APPUYER SUR UNE AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT.

Après la CPPNI du 9 octobre et les commissions techniques des 15 et 16 octobre, le sentiment est à la stupéfaction.

Le déroulé de la négociation continue d'être totalement chaotique et une CPPNI supplémentaire est convoquée en urgence le 28 octobre pour aborder spécifiquement la question du nombre de groupes/niveaux (7 ou 14) que la FNEMSA a tenté d'éluder depuis plusieurs semaines.

Et certains aspects des propositions de classification sont particulièrement choquantes avec d'énormes disparités dans les possibles évolutions entre salariés.

Calcul du coefficient des salariés au moment de la mise en œuvre de la nouvelle classification :

Nous vous présentons le système envisagé par la FNEMSA et 2 exemples pour le même poste d'un niveau 3, l'un au degré 1 actuel, et 0 point d'évolution et l'autre au degré 3 actuel, avec 20 points d'évolution

Le système proposé :	Exemple 1	Exemple 2
Nouveau Coefficient	Niveau D degré 2 / 210 points	Niveau D degré 0 / 206 points
- Coefficient actuel points	- Niveau 3 degré 3 / 183 points	- Niveau 3 degré 0 / 206 points
- Points évolution	- 20 points d'évolution	0 point évolution
Gain à la transposition	7 points	23 points

Les salariés avec beaucoup d'ancienneté seront les dindons de la farce

Concernant la grille de classification et d'évolution.

La FNEMSA ne propose que 14 niveaux. Elle parle de « co-construction » mais ne propose des scénarii de grille que sur la base de son option de 14 niveaux.

Les organisations obtiennent que soit également débattu l'option à 7 groupes qui présentent des avantages pour les salariés.

Pour les employés et TAM (techniciens et agents de maîtrise), la progression d'un groupe à l'autre est de 4 à 8 points, les degrés de 2 points et 3 points (on ne compte pas le degré 4 très aléatoire)

Pour les cadres, le passage de niveau est de 30 points, les degrés de 7 à 10 points.

7 premières fiches repères cotées (sur 195 !)

.../...



.../...

Les premiers échanges sur des fiches repères cotées ont eu lieu. Mais en l'absence de la totalité des fiches et encore moins des fiches cotées, il est impossible d'effectuer une étude sérieuse.

Le projet de la FNEMSA se précise et il contient des aspects inquiétants en particulier dans le système de rémunération.

Il y a une forte disparité d'évolutions entre les catégories professionnelles.

Les organisations syndicales ont pointé des aberrations et des injustices en opposition totale avec un système reconnaissant la compétence et l'investissement de tous les salariés.

Rappel des demandes CGT en attente de réponse :

Intégration des Fiches de poste repère dans la convention collective. Dispositions proposées par la FNEMSA

Transmission des fiches de poste repères des briques.

Techniciens et agents de maîtrise : précisions et exemples

Demande que tous les salariés disposent de leur fiche repère avec la cotation, une fois qu'elles seront définies et avant la mise à la signature de l'accord.

Fusion de postes : des exemples.

Qu'est ce qui arrive si un salarié refuse la FPR qui lui est attribuée ?

Rappel des revendications de la CGT :

- Augmentation et indexation sur l'inflation de la valeur du point.
- 5 points d'expérience par an, tout au long de la carrière
- 5 degrés (avec la même valeur qu'actuellement)

Pour en savoir plus : <https://msainstitution.sharepoint.com/sites/GalaxieMSA-CGT>

