

FLASH CLASSIFICATION**NUMÉRO :11****LE 7 OCTOBRE 2024****ÇA SE PRÉCISE !!**

2 nouvelles commissions techniques ont eu lieu, les 17 septembre puis les 1er et 2 octobre. Des projets de fiches repères de plusieurs secteurs ont été transmis et la FNEMSA a avancé dans la présentation des systèmes de cotation et de rémunération.

Pour avoir un sens un nouveau projet de classification devra s'appuyer sur une augmentation de la valeur du point.

Postes repères

Près de 80 fiches repères ont été transmises et certaines contiennent des activités surprenantes, voire éloignées de ce qui est réalisé sur les postes. Cela interroge sur la traduction locale de ces fiches, sur ce qui sera réellement pris en compte et demandé aux salariés.

Système de cotation

1 point par niveau de critère. Rien de révolutionnaire. On en est encore à l'expérimentation et c'est l'employeur qui aura le dernier mot sur la fiche de poste repère et sa cotation. La CGT demande que tous les salariés disposent de la cotation de la fiche repère dès que celle-ci leur sera attribuée et avant la mise à la signature de l'accord. Elle demande également ce qu'il se passera si un salarié refuse la fiche de poste ou certaines nouvelles activités prévues dans celle-ci.

Système de rémunération

La FNEMSA présente 2 grilles, une à 7 et une à 14 groupes, avec une préférence pour 14 groupes dans lesquels nous notons :

- Des évolutions dans les entrées dans le coefficient à 4 points puis 7 points pour les employés, 7 points pour les techniciens et agents de maîtrise (TAM) de 28 à 42 points pour les cadres.
- Des degrés allant de 1 point (1er niveau), 2 points (du 2ème au 8ème niveau) jusqu' à 8 points pour les 6 niveaux de cadres.

Les organisations syndicales demandent la suppression du degré 4 qui ne pourrait être attribué, sans délai repère, qu'en cas de « dépassement des attendus du poste ». Elles demandent une augmentation du nombre de points pour les autres degrés.

.../...



.../...

Prime de mobilité

Professionnelle ou fonctionnelle, horizontale (pas d'augmentation de coefficient) : 30 points pour les employés, 40 points pour les TAM et 60 points pour les cadres. Cela représente quelques salariés dans chaque caisse chaque année selon la FNEMSA.

Les organisations syndicales demandent le retrait de la possibilité pour l'employeur, par « exception », de classer le salarié à un autre degré que le degré 0.

Fusion de postes

Une fusion d'activité donnera lieu à une fiche de fonction si la fiche de poste repère ne correspond pas au poste de travail. La FNEMSA propose de prendre la meilleure cotation pour chaque critère. Pour la CGT, cette nouvelle méthode de cotation apporte une très faible amélioration du coefficient, voire aucune. Les compétences de deux postes, voire plus, méritent plus que la meilleure des deux cotations. La CGT demande des exemples de fusions de postes.

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 :

Transmission des fiches de poste repères des briques dès que possible,

Techniciens et agents de maîtrise : précisions et exemples,

Demande que tous les salariés disposent de leur fiche repère 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>

