

Par le biais de sa lettre d'information, Trait Direct, le secteur cadres du SNU vous propose deux textes analysant la nouvelle classification :

- Pour ceux qui sont managers, les impacts sur vous et votre équipe
- Pour tous les cadres et agents de maîtrise, les effets sur votre propre carrière



Trait Direct "Classification" CADRES ET AGENTS DE MAITRISE : EFFETS SUR VOTRE CARRIÈRE

CADRES ET AGENTS DE MAITRISE : IMPACTS DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION SUR VOUS-MÊME ET VOTRE CARRIÈRE

♦ Ce que nous avons obtenu (avec certaines autres organisations syndicales) :

- ♦ Augmentation automatique pour les débuts de carrières (Art 6.3 alinéas D et E) : passage à l'échelon supérieur de façon automatique le premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de sa prise de poste,
- ♦ Maintien du positionnement directement au statut cadre pour les psychologues du travail (à partir de FI).
- ♦ Création du référent métiers, même si nous aurions préféré que ce nouveau métier soit créé en plus du métier de RRA.

♦ Les points qui fâchent :

- ♦ Des augmentations minimales **au rabais** : passage de 3,5% à 3% pour les AM et de 5% à 3,5% pour les cadres (aujourd'hui, un changement d'échelon pour un cadre représente 25 points soit 7% en moyenne). La nouvelle classification prévoit 16 échelons / coefficients répartis sur 4 niveaux quand la précédente en avait 8 : chaque augmentation sera donc plus faible et rien ne garantit que celles-ci interviennent plus souvent...
- ♦ Des fiches métiers restrictives par rapport aux compétences et activités mises en œuvre notamment pour les métiers des fonctions support
- ♦ Un déroulé de carrière imprécis notamment lorsque l'agent arrive à la fin de l'amplitude de son métier et souhaite accéder au niveau supérieur. Les critères qui justifient de l'évolution professionnelle ne sont pas précisés dans la nouvelle classification et devront être négociés ultérieurement.
Cf art 10 : « afin d'enrichir le déroulement de carrière, les parties conviennent d'engager, dans un délai d'un an à compter de la mise en application du présent accord, une négociation au niveau de la branche sur les critères d'évaluation utiles à l'appréciation de la qualité professionnelle des agents par la hiérarchie. »

En l'absence de critères objectifs et connus, nous pouvons redouter une évaluation à la seule main de la hiérarchie, avec deux risques :

- ♦ qu'elle soit restrictive, formatée par le message et les outils de l'établissement
- ♦ que certains le fassent à la tête du client.

Les autres demandes portées par le SNU pour les cadres et agents de maîtrise :

- ♦ Le positionnement à partir de GI (équivalent 350 dans la classification antérieure) pour les cadres managers et à partir de FI (équivalent 300 dans la classification antérieure) pour les AM managers qui aurait été une vraie reconnaissance du rôle de manager des Responsables d'équipe. La Direction générale promettait de revaloriser le rôle et le statut des managers de proximité depuis des années. La mise en place de cette nouvelle classification était le moment de mettre en application ces promesses.
Le SNU a réaffirmé sa demande de Statut cadre pour les RE.
- ♦ Conservation des augmentations minimales de la classification précédente : 3,5% pour les AM et 5% pour les cadres.



