

NEGO CLASSIFICATIONS ETAM... N°4



Le +syndical

AVEC LA CFE-CGC LES ETAM

DOIVENT SE FAIRE ENTENDRE POUR EXISTER !

LES CHOSES SE PRECISENT, NOUS ENTRONS DANS LE VIF DU SUJET, L'EXPRESSION DES ETAM DEVIENT ESSENTIELLE !

GRILLES DE CLASSIFICATIONS

LES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

La Direction explique : 80% des ETAM sont répartis dans les coefficients 285, 305 et 335 dont la typologie se répartit en deux catégories :

Des diplômés bac + 2, 3 ou 4, plus ou moins jeunes, qui ont des chances de passer Cadre ... mais pas tous !
Des salariés plus âgés, issue de la promotion sociale, le statut Cadre est aussi possible pour eux mais avec un flux naturellement plus réduit ... donc pas tous !

La Direction souhaite :

Ouvrir de nouvelles voies d'évolution pour ceux à qui le passage Cadre est plus difficile.
Ne pas ralentir les Carrières des ETAM.
Ne pas créer des cadres à 2 vitesses

Et fait la proposition suivante (voir schéma) :

Création des coefficients 320(bien connu pour les ex AC), 350, 365 (tiens, un revenant) et 390.
Passage possible à Cadre PII depuis K 92 et 390.
Maintien des seuils d'embauche et des cursus (ex. : passage à 285 au bout de 18 mois pour les bacs +2 ...).
Possibilité de « sauter » plusieurs coefficients à l'occasion d'une promotion.

En réponse aux questions de vos représentants CFE-CGC, si ces hypothèses étaient validées par un accord, il a été précisé que :

Lors de la mise en place du dispositif, les salariés seront repositionnés dans la nouvelle grille parmi les coefficients supérieurs ou égal (exemple : les collaborateurs qui sont à 305 depuis longtemps et exercent les compétences pourront être promus à 320, ou directement à 335).

Le passage sera toujours **possible à K 92 directement depuis 335 et à 365.**

Chaque métier disposera d'un seuil d'accueil mini et la mutation vers ce métier s'accompagnerait d'une promotion à ce seuil après une période probatoire de 6 mois, **La CFE-CGC a rappelé qu'il était essentiel**

de faire correspondre un salaire mini à ces seuils « mini ».

Un recours serait possible vers RH après le positionnement sur les nouvelles grilles.

Il a été retenu qu'une « veille RH » serait mise en place pour éviter la stagnation d'un salarié (à partir de 4 ans dans le coefficient) et que les situations seraient analysées au cas par cas.

LES PREMIERES REACTIONS DE LA CFE-CGC A CES PROPOSITIONS

Vos Représentants CFE-CGC ont **rappelé les réticences** (les vôtres et celles de notre organisation syndicale) quant à la création de coefficients intermédiaires et exprimé les craintes quant aux risques de ralentissement des Carrières, tout en notant que les temps de passage dans un coefficient sont beaucoup trop longs et ne permettent pas de mesurer la progression de chacun aujourd'hui.

La CFE-CGC a exprimé sa préférence pour les coefficients issus de la grille de la métallurgie, notamment le « 395 » (équivalent Cadre PII) au lieu du 390) ... pourquoi inventer quand il existe des choses au niveau de la branche ?

Aujourd'hui, tout est encore négociable et il est important, qu'à la lumière de cette proposition, **chacun nous donne son avis !** La CFE-CGC est votre voix et c'est pourquoi **nous vous demandons de vous exprimer ! C'est de votre avenir professionnel qu'il s'agit ...**

LES CRITERES D'EVOLUTION ... A SUIVRE !

La Direction a rappelé que l'on pourrait envisager deux catégorisations d'ETAM dont la césure pourrait se situer à 255 points.

Il a été précisé que les fiches de descriptions de fonction vont redevenir la référence. **Il est important que tous les salariés prennent connaissance de la leur et en demandent la mise à jour si nécessaire ...**

Vesoul, le 11/09/2008

la CFE-CGC estime que commencer l'application en ignorant ce préalable serait engorger de fait la commission de recours et créer les conditions du rejet. Lors du débat concernant les grilles d'évaluation, la CFE-CGC a rappelé que dans certains cas des « colonnes » ou des « cases » **doivent pouvoir être neutralisées** pour éviter d'être pénalisantes car « sans objet ». **Ces grilles doivent également être adaptées**

aux ETAM qui n'ont pas de fonctions managériales.

La CFE-CGC a réclamé qu'un « guide d'utilisation » soit mis au point et **connu des hiérarchiques et de leurs Collaborateurs.**

La CFE CGC a obtenu que les périodes de « mise à l'épreuve » **soient limitées à 6 mois.**

Mulhouse le 11 septembre 2008

LE SUJET EST D'IMPORTANCE ET ENGAGE L'AVENIR ETAM, PRENEZ LA PAROLE !

Nous avons besoin de vos avis, commentaires et suggestions. La CFE-CGC met en permanence tout en œuvre pour vous informer. Il est plus que temps que vous vous exprimiez ... la CFE-CGC vous met à disposition un accès internet pour vous permettre de vous exprimer :

Directement :

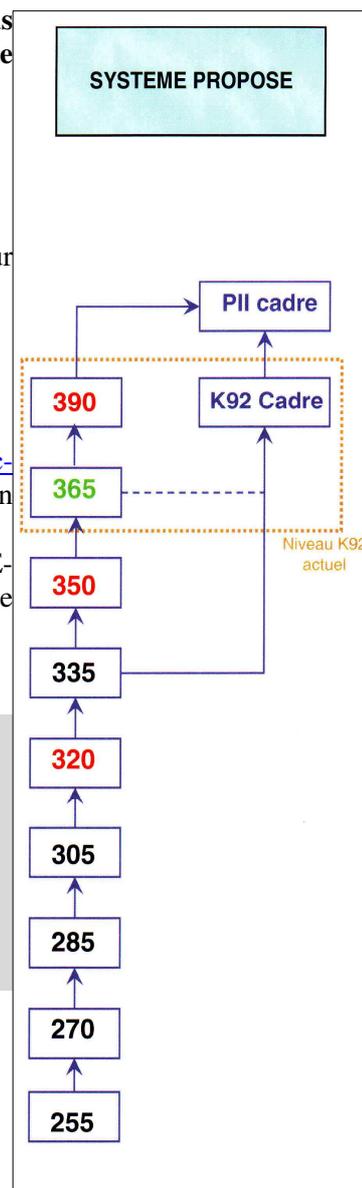
- Prenez contact avec vos Militants CFE-CGC et débattiez avec eux, donnez leur vos avis et commentaires,

En utilisant notre zone d'expression internet :

- Exprimez vous directement sur notre Forum ! (Accès Internet www.cfecgc-peugeot.com suivre « le Forum, les Négociations Centrales, voir le sujet en annonce.),
- Consultez les documents de la négociation (Dès réception des documents la CFE-CGC mettra à jour son Site internet pour mettre à votre disposition tout le nécessaire à votre réflexion.

***ON DEFEND MIEUX CE QUE L'ON CONNAIT BIEN...
PLUS QUE JAMAIS MEFIEZ VOUS DES SPECIALISTES DE
L'OPPORTUNISME !
NOTRE SPECIFICITE EST NOTRE LEGITIMITE POUR VOUS
REPRESENTER ! COMPTEZ SUR NOUS...***

Prochaine réunion le 6 novembre 2008. A suivre !



ÉLECTIONS PRUD'HOMALES 2008 →

AU SERVICE DE L'ENCADREMENT
D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN



Vesoul, le 11/09/2008