

Le projet employeur expliqué avec des exemples concrets



**Ou comment démontrer les
intox de l'employeur**



Dans son préambule, l'employeur nous parle de revalorisation des niveaux d'embauche. Mais de quoi s'agit-il exactement ? En effet difficile de parler de revalorisation des niveaux d'embauches lorsque la future grille unique proposée par l'employeur n'a aucun lien avec les grilles d'aujourd'hui.

Les emplois actuels ne seront pas forcément positionnés sur des coefficients de qualification similaires à ceux de demain.

Ainsi, des emplois se verront repositionnés sur des coefficients inférieurs, ce qui sera moins favorable pour les nouveaux embauchés, alors que d'autres, qui actuellement pouvaient évoluer sur 2 niveaux se verront cantonnés à un seul et même niveau.

Au final, pour l'ensemble des salariés, en poste ou à venir, une chose est claire, au sein de leur emploi il n'y aura plus de possibilité d'évolution au niveau supérieur. C'est, aussi, la fin des parcours professionnels locaux mis en place pour passer d'un niveau à l'autre au sein de son emploi.

Dans nos tableaux ci-dessous, les différents exemples vous permettront de remarquer que la grande majorité des agents en place n'auront aucune revalorisation de leur rémunération lors de leur repositionnement sur la grille du projet de l'employeur.

L'employeur parle de revalorisation des coefficients de qualification d'entrée

Nouvelle grille proposée par employeur

A	B	C	D	E	F	G	H	I
214	220	234	252	290	321	365	440	590

De quelle revalorisation parle l'employeur ? Avec les tableaux, ci-dessous, nous allons essayer d'y voir plus clair.

Ce 1^{er} tableau présente la situation d'un salarié qui n'a pas de points de compétence.

Certains emplois sont positionnés sur plusieurs coefficients car selon les organismes :

- l'emploi est actuellement positionné sur l'un des deux coefficients (bon nombre d'emplois seront repositionnés sur un coefficient inférieur dans le projet employeur)
- l'emploi peut évoluer sur le niveau supérieur (cela ne sera plus possible avec le projet de l'employeur).

Emploi repère	Agent de collectivité	Technicien traitement de l'information	Technicien traitement de l'information	Conseiller service à l'utilisateur	Conseiller service à l'utilisateur	Référent technique	Référent technique	Manager	Manager	Inspecteur du recouvrement	Inspecteur du recouvrement	IML	IML	Éducateur spécialisé
Coefficient actuel	190	198	215	215	240	240	260	285	315	315	360	240	260	285
Point de rattrapage = smic	23	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	213	213	215	215	240	240	260	285	315	315	360	240	260	285
Protocoles 2013 et 2015 1,65% transformés en points	4	4	4	4	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5
Total	217	217	219	219	245	245	265	290	321	321	366	245	265	290
Coefficient où est repositionné l'emploi dans la grille employeur	214	220	220	234	234	252	252	321	321	321	321	252	252	290
Valorisation éventuelle en points	-3	3	1	15	-11	7	-13	31	0	0	-45	7	-13	0
Valorisation éventuelle en €/mois	0,00 €	21,73 €	7,24 €	108,65 €	0,00 €	50,70 €	0,00 €	224,54 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	50,70 €	0,00 €	0,00 €

Le total des points du coefficient de qualification actuel de l'emploi et des points de compétence déjà acquis par le salarié positionne l'agent sur le palier de son nouveau niveau.

Ce 3^{ème} tableau donne quelques exemples de positionnement.

Emploi repère	Agent de collectivité	Technicien traitement de l'information	Technicien traitement de l'information	Conseiller service à l'utilisateur	Conseiller service à l'utilisateur	Référent technique	Référent technique	Manager	Manager	Inspecteur du recouvrement	Inspecteur du recouvrement	IML	IML	Éducateur spécialisé
Coefficient actuel + les 1,65%	217	219	219	245	245	265	265	290	321	321	366	245	265	290
Points de compétences déjà acquis	7	14	21	14	35	24	48	36	84	12	48	79	84	48
Total	224	233	240	259	280	289	313	326	405	333	414	324	349	338
Nouveau coefficient + points de compétence	214+10 = 224	220+13 = 233	220+20 = 240	234+25 = 259	234+46 = 280	252+37 = 289	252+61 = 313	321+5 = 326	321+84 = 405	321+12 = 321	321+93 = 414	252+72 = 324	252+97 = 349	290+48 = 338
Valorisation éventuelle en €/mois	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Palier	1^{er} palier	1^{er} palier	2^{ème} palier	2^{ème} palier	3^{ème} palier	2^{ème} palier	3^{ème} palier	1^{er} palier	3^{ème} palier	1^{er} palier	3^{ème} palier	3^{ème} palier	4^{ème} palier	2^{ème} palier

Si l'agent est repositionné directement sur le palier 2, 3 ou 4, ne percevra pas les 3 points supplémentaires octroyés lors du franchissement de palier



Dans son préambule, l'employeur indique aussi qu'il met fin aux coefficients maximum à l'intérieur d'un niveau pour tenir compte de l'allongement de carrière.

7 000 salariés sont actuellement au plafond de leur coefficient ou proches de l'être et donc ne peuvent plus prétendre à un pas de compétence complet.

Cette situation concerne les salariés les plus anciens qui, avec la mise en place des différentes classifications (1992 et 2004), ont engrangé un nombre de points de compétence important.

C'est une situation atypique que ne connaîtra jamais la grande majorité des salariés. Cela signifie que la suppression des plafonds vantée par l'employeur ne concernera que ces 7 000 salariés.

De plus, le fait de supprimer les plafonds ne veut pas dire que ces salariés seront à nouveau attributaires de pas de compétence car rappelons le, il n'y a aucun automatisme qui permette de garantir l'obtention de points de compétence.

Le protocole de l'employeur débute par l'explication des emplois repères, des emplois rattachés à un emploi repère et des emplois non repérés.

- ⇒ 92 emplois repérés
- ⇒ 114 emplois non repérés
- ⇒ Un total global de 650 emplois locaux

2 critères pour pouvoir rattacher un emploi à un emploi repère :

- Sa référence chiffrée : les 6 premiers chiffres doivent être identiques
- Sa description doit coïncider avec celle de l'emploi repère

L'emploi rattaché à un emploi repère sera positionné sur le même niveau que ce dernier.

Si ces deux critères ne sont pas remplis simultanément et que l'emploi est plus proche d'un autre emploi repère alors sa référence chiffrée doit être modifiée pour être rattaché à l'emploi repère correspondant.

Si non, il fera parti des emplois non repérés et son positionnement sur un niveau se fera selon la même procédure que pour les emplois non repérés.

La liste des emplois repères pourra évoluer avec l'ajout, la suppression ou le repositionnement dans la grille de qualification.

Cela laisse la possibilité, dans les années qui suivront la mise en place de cette nouvelle classification, de repositionner un emploi au niveau inférieur. Donc, il n'y a aucune garantie d'un maintien à minima sur le niveau actuellement défini dans le nouveau projet.

Pour compenser le fait qu'un emploi ne peut plus évoluer sur un niveau supérieur, l'employeur met en place 4 paliers au sein d'un niveau.

Le franchissement de ces paliers est déterminé en fonction du coefficient développé hors points d'expérience atteint par l'agent, c'est à dire qu'il est assujéti à l'attribution de points de compétence.

Chaque franchissement sera valorisé par l'attribution de 3 points.

Avec une attribution moyenne de points de compétence tous les 5 ans, cela signifie qu'il faudra pour la plupart des (nouveaux) salariés au moins 40 ans pour atteindre le palier 4 et ainsi obtenir un total de 9 points.

Pour les salariés en place, en fonction de leurs points de compétence déjà acquis, ils seront directement positionnés sur différents paliers sans pouvoir prétendre aux points de gratification.

Aujourd'hui 9 points représentent 65,19 € brut alors qu'un changement de niveau vaut 77,96 € brut pour un niveau 3, sans points d'expérience ni de compétence.

De plus, comme aujourd'hui aucun automatisme n'est mis en place pour l'attribution de pas de compétence, cela signifie qu'un salarié peut ne pas en obtenir pendant une durée indéterminée.

Dans la même logique de compensation, l'employeur met en place une prime de mobilité fonctionnelle, en cas de changement d'emploi de même niveau, égale à ½ mois de la rémunération de base (hors points d'expérience et de compétence)

Cette prime n'est attribuée qu'en cas de changement d'emploi générique à la suite d'une vacance de poste. Ces critères réduisent considérablement la possibilité de l'obtenir.

L'employeur modifie le nombre de points dans un pas de compétence :

- 9 points pour les niveaux de A à C
- 12 points pour le niveau D
- 13 points pour les niveaux de E à G
- 15 points pour les niveaux de H à I

Cela apparait comme une mesure plus favorable. Mais attention !

Le déclassement de certains emplois a pour conséquence de diminuer le nombre de points dans le pas de compétence auquel le salarié pouvait prétendre aujourd'hui. C'est parce que les négociateurs ont dénoncé la perte éventuelle de rémunération qu'auraient subi certains agents si l'employeur n'augmentait pas ce nombre de points que dans un souci d'apaiser le climat social, l'employeur a dû mettre en place cette mesure.

C'est enfin grâce également au gain financier issu du déclassement des emplois et du fait de ne plus pouvoir évoluer pour un même emploi sur un niveau supérieur.

Pour finir l'employeur propose un taux d'attributaires annuel de points de compétence et de promotions au moins égal à 25% de l'effectif pour chacune des deux catégories (A à D et E à I).

Par cette mesure, en mélangeant les pas de compétence et les promotions (passage à un niveau supérieur), l'employeur autorise les directions locales à attribuer moins de 20% de pas de compétence pour chacune des catégories chaque année à contrario d'aujourd'hui où les 20% d'attributaires est un minimum obligatoire.

Il sera d'autant plus difficile de maintenir la moyenne de 5 ans pour être attributaire de pas de compétence.

L'employeur met en place des points de garantie pour les salariés du niveau A à H qui, à partir de leur 26^{ème} année dans l'institution, n'auraient eu pendant 5 ans aucune évolution de leur coefficient développé (coefficient de qualification + points de compétence + points d'expérience).

Ils pourront prétendre à leur 31^{ème} année à 6 points de compétence.

Cette mesure est à double tranchant :

Un effet d'annonce ? En effet l'employeur nous garantit que les salariés percevront une mesure individuelle au moins tous les 5 ans donc cette mesure n'a pas lieu d'être.

La possibilité de ne plus percevoir de pas de compétence à un certain âge ? En effet, cette mesure permettra aux directions locales de fidéliser les nouveaux embauchés en leur distribuant plus souvent de pas de compétence au détriment des plus anciens qui devront se satisfaire des points de garantie sans pour autant pénaliser les attributaires de la prime de résultat qui pourront la cumuler avec les points de garantie.

Les primes de fonction seront calculées sur le coefficient du 1^{er} ou 2^{ème} palier si l'agent est positionné au moins sur ce dernier. Tandis que la prime de résultat (réservée aux niveaux G à I) sera calculée sur le coefficient du palier où se situe l'agent.

C'est une avancée puisqu'aujourd'hui ces primes sont calculées sur le coefficient de qualification d'entrée. Par contre l'employeur n'a pas été en capacité d'expliquer pourquoi il n'appliquait pas pour ces primes le même dispositif si ce n'est pour raison budgétaire. Son choix est clair de privilégier les salariés des niveaux G à I.

Tous les salariés actuellement N4 dont l'emploi sera repositionné au niveau C de la nouvelle grille sera positionné automatiquement sur le palier 2.

Il en sera de même pour les salariés actuellement N5A dont l'emploi sera repositionné au niveau D.

Pour les salariés avec peu de points de compétence (se référer au tableau 3) cela engendrera une augmentation de leur rémunération. Par contre, pour les nouveaux embauchés comme les agents plus anciens, ils ne pourront prétendre au 3 points attribués lors du passage à un palier supérieur. Là encore l'employeur donne ce qu'il récupère ailleurs.

Deux nouvelles primes sont mises en place par l'employeur.

Le prime d'investissement collectif de projet rejetée unanimement par l'ensemble des organisations syndicales appelées à la négociation.

La prime de formateurs internes : 7 points par mois dans la limite de 6 mois pour un salarié qui dispenserait une formation en interne de façon occasionnelle.

Dans le cadre de la formation professionnelle, il existe déjà une rémunération spécifique pour les salariés qui dispensent des formations occasionnelles.

Cette prime ne serait pas attribuée aux salariés dont le référentiel emploi stipule qu'ils doivent mettre en place et animer des formations.

De plus, alors que dans les organismes l'emploi de formateur à part entière tend à disparaître, cette mesure va accentuer ce phénomène.



L'employeur met, dans son projet de classification, la prise en charge de la cotisation ordinale pour les personnels soignants et médicaux des établissements et œuvres travaillant exclusivement dans des organismes du régime général et ayant un an d'ancienneté dans l'institution.

L'ensemble des organisations syndicales souhaitait que cette mesure soit exclue du protocole de classification pour faire l'objet d'un protocole spécifique.

Cette demande de prise en charge de la cotisation a été formulée par la CGT pour que chaque salarié qui doit souscrire à cette ordre en bénéficie comme c'est déjà prévu dans la CCN pour les praticiens-conseils. L'inclure dans le protocole de la classification n'est ni plus ni moins qu'un chantage à la signature.

Les articles 31 et 32 du protocole du 27 février 2009 concernant les inspecteurs du recouvrement sont modifiés de la façon suivante : Alors qu'actuellement après 4 ans d'activité, l'inspecteur du recouvrement peut passer une VMF afin d'accéder au N7, le projet employeur propose qu'au bout de 4 ans l'inspecteur du recouvrement soit positionné sur le 2^{ème} palier du niveau F et qu'au bout de 9 ans d'exercice effectif à des opérations de contrôle il soit positionné sur le palier 3 du niveau F. C'est par le biais de son EAEA que sa hiérarchie décidera de le positionner ou non sur ces paliers.

Aujourd'hui l'inspecteur du recouvrement est N6 donc coefficient 315 au bout de 4 ans s'il réussit la VMF il passe au N7 coefficient 360. Dans la nouvelle grille il est positionné définitivement au niveau F soit un coefficient de 321.

Le tableau ci-dessous relate l'évolution d'un inspecteur du recouvrement aujourd'hui par rapport au projet employeur (sachant qu'en moyenne au bout de 6 ans il passe du N6 au N7). Pour que notre démarche soit exacte, nous ajoutons au coefficient d'aujourd'hui la transformation en points des protocole 2013 et 2015 puisque ces derniers sont inclus dans le coefficient d'entrée de la nouvelle grille et nous estimons aussi qu'à minima l'inspecteur du recouvrement est attributaire au moins tous les 5 ans de pas de compétence. Résultat : la rémunération progresse bien moins vite pour rester finalement inférieure.

Inspecteur du recouvrement	A l'embauche	Au bout de 4 ans	Pas de compétence qu'il aurait obtenu la 5ème année	au bout de 6 ans	au bout de 9 ans	Pas de compétence qu'il aurait obtenu la 10ème année
N6	315+6=321		321+13= 334			
Rémunération	2 325,13 €	2 325,13 €	2 419,30 €			
Niveau F	321	347			386	
Rémunération	2 325,13 €	2 513,46 €	2 513,46 €	2 513,46 €	2 795,96 €	2 795,96 €
N7				360+6+13=379		379+13 + 392
Rémunération				2 745,25 €	2 745,25 €	2 839,42 €
Différentiel	0,00 €	188,33 €	94,16 €	-231,79 €	50,71 €	-43,46 €