

CLASSIFICATIONS



**est-ce cela que
vous voulez ?...**

L'évolution de l'organisation du travail, avec la mise en œuvre des O.R. (Organisations Responsabilisantes), a fait évoluer de façon très importante les compétences, les responsabilités, mais aussi la flexibilité, la formation. Les salariés demandaient très légitimement que tout cela soit reconnu en terme de classifications et de salaire. La CGT portait donc cette revendication dans les différentes rencontres avec la direction, pour toutes les catégories de personnel car, dans les bureaux également, le travail et le niveau de responsabilités ont évolué.

La direction a ouvert cette négociation en fin d'année 2010 uniquement pour les agents. Après plusieurs réunions, une dernière est prévue le 12 juillet prochain, le projet qui est celui de la direction, ne correspond en aucune façon aux demandes des organisations syndicales et aux attentes des salariés.

Un changement fondamental : c'est le poste qui sera classé et auquel correspondra un coefficient et non l'individu. Autrement dit, pour changer de coefficient, il faudra changer de poste et accéder à un poste ayant un coefficient supérieur. Le classement des postes est fait avec une méthode que seule la direction connaît et met en œuvre selon ses intérêts. Pas de contrôle ou de vérification possible par les salariés ou leurs organisations syndicales. C'est la création de demi-coefficients : 160 - 165 - 170 - etc... pour donner une illusion de changement, alors que celui, qui n'accédera pas au poste mieux classé, n'évoluera jamais (la notion d'évolution sur trois coefficients de l'accord actuel disparaîtrait). Il n'y a pas de notion de diplôme, de prise en compte de l'expérience, etc... Un BAC + 2 pourra être embauché comme cariste ou approvisionneur..... dévalorisant ainsi la formation initiale et fermant les portes de l'embauche aux jeunes exclus du système scolaire sans formation suffisante.

Et, "cerise sur le gâteau", la direction ne veut surtout aucun lien avec le salaire !

En fait, pour répondre à une légitime revendication des salariés, la direction a "adapté" une grille qui va figer les carrières des agents et enlever tout espoir d'évolution aux nouveaux embauchés.

Est-ce cela que nous voulons ?....

Voici un tableau comparatif entre les différents accords de Classifications que sont la Convention Collective Nationale (CCN) de 1984, l'accord de 1990 et celui proposé aujourd'hui

Comparatif entre CCN, Accord 1990 et projet d'Accord 2011						
Niveau	Convention collective		Accord 1990		Projet d'Accord 2011	
	ECHELON	COEF	ECHELON	COEF	ECHELON	COEF
I	11	130	11		11	
	12	140	12	145	12	145 150 (échelon 13 dans la CCN)
	13	150	13	155	13	155 160 (échelon 21 dans la CCN)
II	21	160	21	165	21	165 170 (échelon 22 dans la CCN)
	22	170	22	175	22	175 180 (échelon 23 dans la CCN)
	23	180	23	185	23	185 190 (échelon 24 dans la CCN)
	24	190	24	195	24	195 205 (n'existe pas dans la CCN)
III	31	215	31	215	31	215
	32	225	32	Pas de Coef	32	230
	33	240	33	240	33	240

En comparant les définitions de la Convention Collective et l'accord 1990, on s'aperçoit que c'est quasiment à l'identique aussi bien envers les niveaux et les échelons.

Ce qui n'est pas du tout le cas avec le projet d'Accord Classifications où les définitions sont totalement réécrites. Les coefficients 165/175 sont sous-évalués car jamais, il n'est évoqué les connaissances professionnelles.

Dans le projet, les coefficients 185/195 voient apparaître la notion importante d'autonomie et de responsabilité qui n'est pas demandée dans la CCN au niveau II.

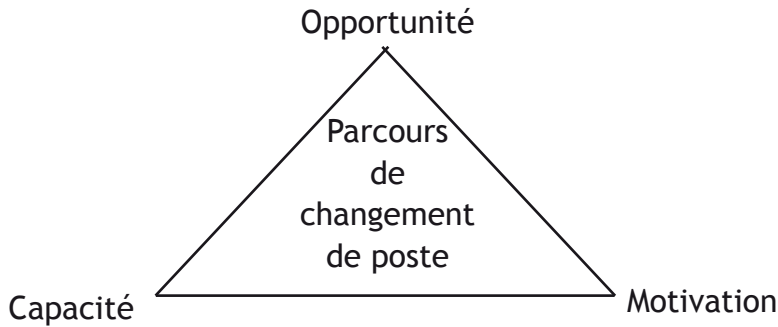
L'ensemble des coefficients 195/215 font partie de la même définition alors qu'ils sont attribués à deux niveaux différents dans la CCN. Le coefficient 195 dépend toujours du niveau II et le coefficient 215 dépend du niveau III.

La définition du 195/215 oblige les agents à la prise de décision ce qui n'est pas retranscrit dans la CCN puisque, dans cette dernière au coefficient 215, il est écrit "avec l'assistance d'un agent plus qualifié".

Conclusions :

Ce travail de comparaison met en évidence que le projet d'accord n'apporte rien de plus aux accords de 1984 et de 1990, mais bien au contraire va à l'encontre d'une reconnaissance tant attendue et méritée par les salariés qui ont de plus en plus de responsabilités. Ce n'est pas avec un accord classification aussi réducteur que les salariés pourront évoluer.

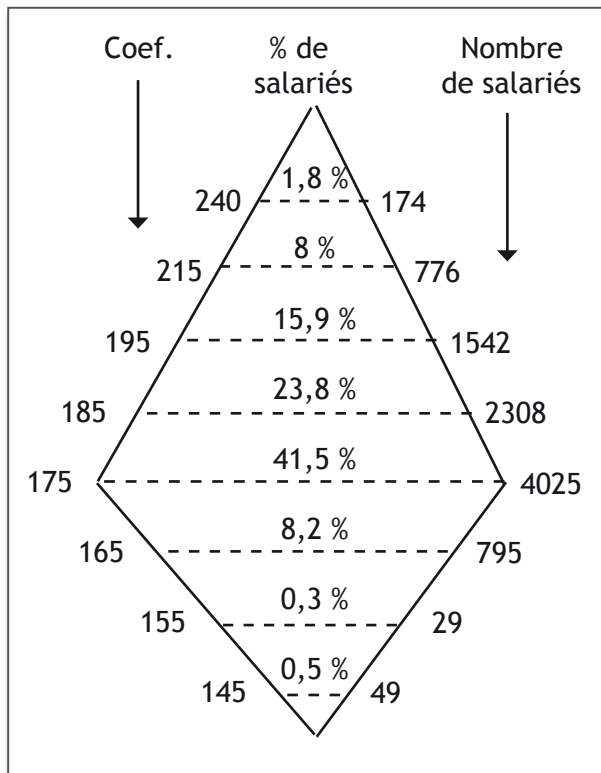
EVOLUTION



Pour pouvoir prétendre à un changement de poste, il faudra impérativement que ces trois critères soient réunis.

Exemple : si un salarié a les capacités et la motivation, mais qu'il n'y a pas d'opportunité, il ne pourra changer de poste !

Répartition des coefficients par agent (environ 9 700 agents - CDD - CDI)



Dans ce tableau, on peut constater qu'à partir du Coefficient 175, l'évolution se complique, les besoins sont plus restreints et les places de plus en plus en chers.

Ce que l'on doit retenir :

- ⇒ Il n'y aura plus 3 changements de coefficient dans une carrière comme cela était garanti aujourd'hui !
- ⇒ Les coefficients seront gravés par demi-coefficient (ex : 165 – 170 – 175) !
- ⇒ Les salariés étant au maximum du coefficient du poste n'évolueront plus !
- ⇒ Ce sont les postes qui seront classés et non les hommes !

Le but étant d'individualiser les salaires du personnel agents en faisant disparaître les augmentations générales, comme cela est le cas chez le personnel Collaborateur avec la méthode HEY et qui est loin de leur donner satisfaction et contribue à faire baisser la masse salariale.

En 2005, après la mise en place des Organisations Responsabilisantes à l'atelier C2 (pneus compétition) sur le site de Cataroux à Clermont-Ferrand, les salariés ont manifesté leur mécontentement, arrêts de travail à l'appui, face à la non prise en compte dans leur rémunération et classifications de la charge de travail supplémentaire et de certaines responsabilités demandées.

Du reste, une enquête réalisée par les élus C.G.T du secteur révélait que les coefficients ne correspondaient plus face au travail demandé. Ceux-ci auraient du être proches du 215. La direction fit la sourde oreille. Aujourd'hui, avec le projet d'accord sur les classifications, rien de plus n'est à espérer. Le coefficient maximum confectionneur-finiisseur sera 195. Il y a déjà des salariés à ce coefficient, donc pour eux rien à espérer.

SEULE LA LUTTE NOUS FERA AVANCER !...

La direction a fait une estimation de ce qu'apporterait son projet aux salariés. Elle est très optimiste selon nous.

Pour 60 % des agents, cela ne changerait rien !

40 % évolueraient à un coefficient supérieur et pour la plupart, ce serait leur dernière évolution.

Ces 40 % verraient leur prime d'ancienneté évoluer de quelques centimes et une plus petite partie (20 % selon la direction) verrait une incidence sur le Taux Horaire de quelques centimes également.

C'est affligeant, car 100 % des postes ont évolué et la direction annonce que 90 % des agents seront en O.R. niveau 2 courant 2012.

La CGT va prendre contact avec les autres organisations syndicales pour échanger et voir quel position peut-être adoptée.

Avec ce projet, ce sera la suppression de l'article 10 du dernier Accord Classifications de 1990 qui précise :

- a) Les augmentations à caractère général ou à caractère individuel seront faites sur le Taux Horaire.*
- b) Seul le Taux Horaire sera pris en compte pour la comparaison avec les salaires minimums garantis.*
- c) le Point Mensuel MICHELIN permettant de déterminer les salaires mini garantis de l'ensemble des populations, évoluera annuellement au minimum dans les mêmes proportions que les augmentations générales du Personnel Agent."*

Si cet accord passe,

- les augmentations générales risquent de disparaître.
- le Point Mensuel servant au calcul des mini garantis et de certaines primes pourrait ne plus être réévalué certaines années.

La CGT revendique :

La classification doit être le somme et la prise en compte de :

- ☛ **La formation initiale et les diplômes,**
- ☛ **La formation professionnelle continue,**
- ☛ **L'expérience acquise**

Et bien sur être en lien avec le salaire !

