

POUR LE SNAP LA CLASSIFICATION DOIT ETRE UNE VERITABLE CONSTRUCTION SOCIALE !

La première réunion concernant la classification qui s'est tenue le 19 janvier dernier, n'a fait état que d'intentions de méthode de la part de la Direction. Les réunions programmées ne laissent pas présager de grandes avancées à en croire le document de travail remis aux négociateurs et à sa teneur de bien piètre qualité !

LE SNAP REVDIQUE QUE LA QUALIFICATION SOIT LE SOCLE DE LA RECONNAISSANCE DU TRAVAIL DANS LES GRILLES DE CLASSIFICATION AUXQUELLES CORRESPONDENT DES GRILLES DE REMUNERATION :

► Le SNAP exige de la direction, pour mener une négociation digne de ce nom :

- **La nomenclature des fiches techniques :** par ces fiches, un emploi sera défini comme un ensemble de postes qui ont en commun des activités similaires. Tous les postes regroupés sous le même vocable d'emploi ne sont pas forcément identiques, du fait par exemple du contexte dans lequel ils s'exercent, mais peuvent avoir un cœur commun d'activité.
- **Une carte des emplois :** permettant de donner une image des emplois-types au sein d'une famille professionnelle, un positionnement par niveau et proximité de compétences, permettant toute projection en termes d'évolution ou de parcours professionnels.
- **Une définition des différentes familles professionnelles ou filières :** avec nécessité de prévoir des modalités d'accès aux différentes filières, par passerelles ou évolution professionnelle.
- **Une définition des emplois :** cette définition des emplois doit être en cohérence avec la convention collective et le statut 2003. Un emploi doit se définir comme étant un agrégat de postes de travail semblables, ayant un cœur de métier commun et une finalité identique bien qu'ayant, éventuellement, des appellations différentes.
- **Une pesée des emplois :** chaque emploi mis en œuvre doit être évalué selon une méthode analytique, par une commission ad'hoc accompagnée d'un consultant externe et au regard de 5 critères : la technicité, l'impact et la contribution, les aspects relationnels, les marges d'autonomie, la formation et l'expérience.
- **La notion de niveau :** cela consiste à prendre en compte la maîtrise réelle dans l'exercice de l'emploi. Par exemple, le niveau « débutant » correspondra à la capacité à mettre en œuvre à minima, les critères de base constituant « la pesée » de l'emploi considéré, le niveau expérimenté mettra en œuvre tous les critères en toute autonomie...



MAIS AVANT TOUT CELA, LE SNAP REVENDIQUE :

- ➔ un recensement exhaustif de tous les emplois existants aujourd'hui à POLE EMPLOI
- ➔ une description exhaustive de tous ces emplois actée dans des fiches métiers
- ➔ une évaluation des emplois (pesée) et leur classement
- ➔ un inventaire de l'ensemble des emplois existants à pôle emploi, en observant le contenu des postes de travail et en comparant les points de similitude



IN FINE... LE SNAP n'entend pas voir les collègues se faire berner !!!

N'oublions pas que la classification actuelle d'agents ex ASSEDIC, ex ANPE, ex AFPA, n'est pas forcément compatible avec la nouvelle classification envisagée par la Direction de Pôle Emploi. Ce sera une classification de branche qui reposera sur un système de classe et de niveau.

Il est donc impératif, dans l'intérêt de tous, et dans un principe d'équité, de négocier un accord d'entreprise en complément, qui sera un accord de transition entre ancienne et nouvelle classification.



Par ailleurs, le SNAP s'interroge sur :

- Quelle sera la procédure de classement de chaque agent ?
- Quelles seront les voies de recours si l'agent conteste sa reclassification ?
- Qui recevra les recours éventuels et selon quelles modalités ?
- Y aura-t-il la création d'une commission de suivi des reclassifications et si oui quelles seront ses attributions, sa composition ? Le SNAP exige une commission du CCE sur ce point
- Quelles garanties aurons-nous que cette classification garantira les rémunérations actuelles ?
- Comment seront prises en compte les anciennetés (dans l'emploi, dans la structure Pôle Emploi, dans la structure d'origine) ?
- Quel filet de sécurité va être prévu dans l'hypothèse où un agent n'aurait aucune augmentation annuelle liée à l'entretien d'évaluation de ses compétences et de sa performance ?
- Quelles modalités seront mises en œuvre pour permettre le passage d'un niveau débutant à un niveau expérimenté, ou confirmé, voire quelles modalités d'accès à des postes d'agents de maîtrise ou de cadres ?
- Quels liens avec la NAO et l'accord sur l'égalité professionnel ?
- Comment vont s'articuler les nouvelles classifications avec les éléments de l'accord sénior ?

APRES UNE FUSION REALISEE A LA HUSSARDE, APRES UNE CCN NEGOCIEE AU RABAIS, APRES UNE COMMISSION DES ŒUVRES SOCIALES QUI DIMINUE LES ACQUIS, APRES UN PROJET D'ENTREPRISE UNILATERAL IMPOSE AUX AGENTS FAISANT FI DES CONDITIONS DE TRAVAIL, APRESAPRES.....APRES..... TOUTES CES HUMILIATIONS...

REJOIGNEZ LE SNAP POUR SAUVER VOTRE IDENTITE PROFESSIONNELLE, VOS METIERS, VOS QUALIFICATIONS, VOS CLASSIFICATIONS, VOS REMUNERATIONS, VOTRE AVENIR !

BULLETIN D'ADHESION au SNAP

Nom : Prénom :
 Téléphone :
 Mail :
 Pôle Emploi de : Cadre d'emploi :