

Par le biais de sa lettre d'information, Trait Direct, le secteur cadres du SNU vus 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" **MANAGERS, LES IMPACTS SUR VOUS ET VOTRE ÉQUIPE**

## **MANAGERS ET MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION : SOYEZ VIGILANTS**

### ♦ **Des marges de manœuvre très limitées :**

La négociation de cette nouvelle classification a été menée dans un temps très contraint avec une Direction générale qui a posé en préambule que le corps de classification de 2014, c'est-à-dire la grille des métiers, la grille de repositionnement et tous les éléments structurants ne seront pas renégociés. Une concertation sociale sera ouverte dans les 3 mois suivant la signature de l'accord pour les statuts publics mais elle n'apporte aucune garantie sur une évolution du statut.

### ♦ **Votre formation :**

La campagne de formation classification pour les managers a débuté. Les formations d'une journée auront lieu à l'Université du management à Paris. Le SNU avait demandé à ce qu'elles soient délocalisées en région, au plus près des managers de proximité pour éviter les pertes de temps et limiter les frais de déplacement, mais...

### ♦ **EPA et repositionnement :**

La campagne EPA et les entretiens de positionnement débiteront en février pour les agents placés sous votre responsabilité : **LA PREMIÈRE PARTIE DE CET ENTRETIEN SERA CONSACRÉ AU RATTACHEMENT AU RÉFÉRENTIEL MÉTIER.**

Il sera primordial d'y consacrer le temps nécessaire et de valoriser les compétences des agents sur l'ensemble de l'année écoulée et pas seulement à l'instant T (article 14 de la classification). Pour rappel, l'emploi pré-identifié pour les services ressources humaines régionaux pour chaque agent est un rattachement provisoire. Lors de l'entretien de rattachement, le manager et l'agent actualiseront le descriptif proposé en s'appuyant sur les activités réalisées et celles décrites dans le cadre de l'EPA 2017. Il est important de ne pas limiter cette description aux seules activités définies dans le référentiel proposées pour le métier identifié (certaines activités exercées peuvent relever d'une autre fiche métier).

#### ♦ **Cas particulier des fonctions support :**

Le référentiel métier prévoit 85 métiers en fonction support mais cela ne semble pas suffisant pour décrire la diversité des situations rencontrées dans ces métiers. La Direction générale promet « un regard particulier » sur ces situations mais elle n'a pas souhaité poser un véritable engagement... alors qu'elle envisage que 80% des recours classification concernent les fonctions support (art 14 de la classification). Que veut dire « un regard particulier » et comment expliquer que seulement 3 lignes soient consacrées à ces situations dans l'accord classification alors que l'on sait que cela va poser problème ?

**LE RATTACHEMENT PROVISOIRE PEUT ÊTRE MODIFIÉ S'IL NE CORRESPOND PAS PARFAITEMENT AUX ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR L'AGENT. LE MANAGER DEVRA ALORS SE RAPPROCHER DE LA FONCTION RH RÉGIONALE.**

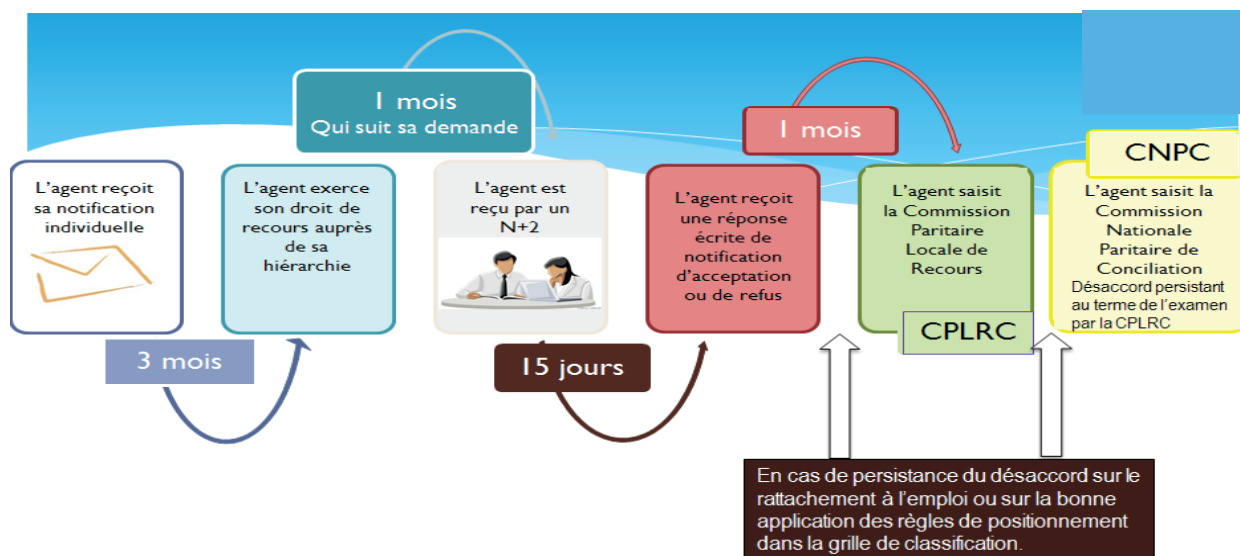
**Rappel de la déclaration du DGARH (Jean-Yves Cribier) :** « Je ne comprendrais pas qu'un manager ne s'autorise pas à modifier le pré-positionnement s'il ne correspond pas aux activités de l'agent et au métier auquel il est rattaché ».



## LA DEUXIÈME PARTIE DE L'ENTRETIEN DE POSITIONNEMENT SERA CONSACRÉE À LA TRANSPOSITION DANS LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION.

Cette transposition « automatique » sera effectuée sur la base du métier auquel l'agent est rattaché et lui donnera son niveau de classification et son échelon.

Ce sera également le moment d'informer les agents sur les voies de recours possibles : 3 niveaux : N+2, CPLRC, CPN 39.



**En 2018, l'EPA et l'entretien de positionnement seront un moment important pour chacun et un acte managérial fort.**

**Ce sera le moment de jouer pleinement votre rôle de manager et de positionner au mieux les agents qui sont sous votre responsabilité. Ce positionnement conditionnera le déroulement de carrière des agents et les relations futures.**

**Pour les agents et pour vous, soyez au rendez-vous !**



Retrouvez nous sur Twitter

 @cadremanagersnu

Nous contacter :  
secteurcadresnu@gmail.com



### Rappel : pourquoi le SNU n'a pas signé l'accord classification :

Après consultation de ses adhérents, le SNU a décidé de ne pas signer l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois : les maigres avancées obtenues lors des négociations sont insuffisantes face aux régressions annoncées, notamment pour les cadres et agents de maîtrise.

Ouvert à signature depuis le 7 novembre et valablement signé le 22 novembre par CFDT (21%), CGC (9%), SNAP (10%), CFTC (10%), il s'appliquera au 1er juillet 2018 pour les agents de droits privés (hors cadres dirigeants).

Les non signataires sont : SNU (18%), FO (19%), CGT (11%).

