

- La masse financière allouée par an à l'accord reste plafonnée
- L'entreprise fusionne près de 400 métiers en 100 (moins de finesse dans l'analyse d'un métier suite à cette cure de minceur)
- L'entreprise peut à tout moment rajouter une nouvelle compétence à un métier
- Nous aurons une accentuation de l'individualisation au détriment du collectif

A red circular stamp with the word "PROMO" in a bold, serif font. The word is repeated twice, once at the top and once at the bottom, separated by two stars. The stamp has a distressed, ink-like texture.

Suite à cela, chacune de nos compétences sera évaluée lors d'un entretien spécifique (distinct de l'E.I.) avec notre N+1, on va se retrouver avec un niveau (peut être le même, peut être différent)

pour chaque compétence de notre sous-métier. Au passage, notons que les compétences acquises lors de notre carrière, mais non pertinentes pour le métier, ne sont pas évaluées et n'entrent donc plus en compte pour une éventuelle promotion à venir...

Et là

Il va falloir que notre responsable nous explique quelles sont les directives dont il-elle dispose pour nous positionner sur tel ou tel métier et sur tel ou tel niveau (qui, soit n'amène aucune augmentation si l'on reste au même niveau, soit 2% mini en passant au niveau confirmé soit 4% mini en passant au niveau expertise ou encore une promotion) dudit métier, ou comment il-elle va faire pour nous positionner sur le métier évolué alors que les compétences ne sont pas les mêmes. Il lui faudra peut-être aussi mesurer le niveau que l'on a sur les compétences du métier évolué, normal puisque cela peut ne pas être les mêmes !



Bref une vraie usine à gaz où nous serons perdants dans beaucoup de cas de figure ! N'oublions pas que l'entreprise chaque année peut rajouter de nouvelles compétences sur un métier. C'est potentiellement le meilleur moyen pour ne jamais passer sur un niveau supérieur dans son métier, puisque il y a peu de chances que l'on ait cette compétence puisqu'elle est nouvelle.

En tant que salarié-e, une promotion ou une augmentation salariale restera à la tête du client comme avant. Tout simplement parce que personne n'aura une vision d'ensemble du métier, parce que nous resterons dans une discussion entre nous et notre responsable, et enfin parce que l'argent alloué à ces évolutions de carrière est borné par an à 0,8 % de la masse salariale.

En tant que responsable d'équipe la pression va devenir plus importante. Il va falloir expliquer pourquoi nous n'avons pas validé tel et tel niveau dans une compétence et comment sur l'année le-la salarié-e pourra acquérir ce niveau (formation, certification ...). Tout en gardant un œil sur ce qui se fait dans d'autres équipes où le même métier est présent, par souci d'harmonisation. Un vrai casse-tête. Les syndicats qui ont signé cet accord ont fait un très très mauvais cadeau à nos responsables d'équipe et de département.

Il ne faudra pas hésiter à contester les propositions et décisions, à initier des discussions entre collègues d'un même métier, à se transmettre entre collègues d'équipe nos évaluations respectives. Contactez l'équipe **Sud** de votre site, ou envoyez un mail à **sud.imtw@gmail.com** afin de vous défendre, en individuel ou en collectif.

En cas de désaccord prolongé, la solution consistera à faire des recours en commissions paritaires (CAP ou CCP selon qu'on est fonctionnaire ou contractuel). Ça tombe bien on les renouvelle en cette fin d'année, ne vous trompez pas, votez pour des représentants de **Sud**!

The logo for the 'Sud' union, featuring the word 'Sud' in a large, bold, black, stylized font. To the right of the 'd', there is a small graphic of a pencil or pen with the word 'Solidaires' written vertically on it.

Connaître ses droits consulter :

www.guide-orange.sudptt.org