



## EN DIRECT DU CCE EXTRAORDINAIRE DU 15 NOVEMBRE 2018

### Présidence Christian Mettot Directeur des Ressources Humaines

Présence de Sandrine Josse DRH Chargée du Projet restructuration, Alain Koch RH

### Ordre du jour : Projet de restructuration, Etude des catégories professionnelles

**CM** : les CCE sur le projet de transformation peuvent être organisés par thématiques. Nous faisons les propositions suivantes : CCE du 19/12 sur l'Ingénierie, 10/01 sur le sujet économique, le 23/01 sur le Développement, le 18/02 sur la nouvelle organisation.

**SJ** : le PSE présente les catégories d'emploi concernées conformément au Code du Travail. La construction se fait par voie jurisprudentielle. C'est le regroupement de l'ensemble des salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions e même nature (Formation initiale, expérience, compétences acquises, analyse des activités, la permutabilité possible sur les postes respectifs).

**AK** : les principes sont simples. Sur la permutabilité, il peut être envisagé des formations d'adaptation au nouveau poste (300 heures max à voir). Les catégories sont larges ce qui a pour but d'éviter une segmentation trop fine pour descendre au niveau des personnes ou des services précis (voir Jurisprudence de la Fnac qui a annulé le PSE). Il ne faut pas qu'il y ait des compétences majeures qui soient divisées ; elles doivent être regroupées.

Pour les Formateurs, le travail a été fait avec la DIFQ sur les 3 secteurs. Nous avons étudié les savoirs faire communs avec un taux de recouvrement large qui amène, après formation d'adaptation possible, à la tenue de l'autre poste. Si les Formateurs maîtrisent 50% des compétences d'un autre titre on les a regroupés en 1 seule catégorie mais il faut une réciprocité obligatoire pour permettre l'interchangeabilité des fonctions.

*Champ Professionnel 58 : Maintenance industrielle GRN 154* : 2 titres Horloger et Agent Horloger Montage et Entretien. Il n'y a pas permutabilité entre les 2 titres **d'où 2 catégories professionnelles** car la formation d'adaptation ne serait pas suffisante pour permettre l'interchangeabilité.

*Champ Professionnel 26 : Gestion paie Compta GRN 160* : 6 titres en 3 catégories : Compta Ass, Compta Ass San Social, Compta Gestion ; Gestionnaire Paie ; Créateur entre, Resp P M Structure.

*Champ professionnel 9 : Bois et Pose GRN 122-118* : 4 titres répartis en 3 catégories professionnelles : Menuisier Agencement, Men Fab ; Men Alu ; Men Pose Installation.

**CM** : nous allons réinviter les Organisations Syndicales Représentatives pour revenir en négociations le 11 décembre où nous pourrons évoquer les catégories professionnelles.

Nous avons travaillé avec les Directeurs Sectoriels de la DIFQ pour fixer ces catégories et réaliser les tableaux.

C'est l'emploi qui est rentré dans les catégories, pas les personnes. Notre méthode est objective. Nous travaillons encore sous forme de projet, des modifications peuvent avoir lieu par vos interventions ou les futures négociations. La DRH a fait un travail sur le recouplement des compétences et sur la transcription dans le document final. Des erreurs sont possibles à ce dernier niveau mais la méthode est transparente.

Interruption de séance à la demande de la Direction



Reprise avec la présence des représentants de la DIFQ : C. Sadok, H. Fulbert

**CS** : à partir des formations métiers, nous avons déterminé les complémentarités et passerelles entre les métiers et non pas entre GRN. Chaque famille professionnelle a été étudiée. Il ne suffit pas que les formateurs soient sur le même GRN pour être dans la même catégorie professionnelle. Nous nous sommes appuyés sur les Ingénieurs de Formation pour établir les passerelles à partir de l'analyse du travail (méthode utilisée pour les essais pro). Chaque activité est couverte par une liste de compétences. Sur la maintenance, les ascensoristes ne se recoupent pas avec TSMI par exemple. Référents VAE, Certification, sont définis comme des missions et non comme des métiers. L'intitulé de la fiche de paie et le travail réalisé au quotidien est un autre sujet. Nous ne sommes pas partis de rien car nous avons tous les documents nécessaires. Rien n'a été fait mécaniquement.

On considère qu'il y a recouvrement sur 2 spécialités si la moitié des activités est réalisable sur l'une ou l'autre.

Même calcul (50%) au niveau des compétences maîtrisées pour tenir les 2 emplois.

Nous n'avons pas tenu compte du niveau de qualification des Formateurs (Expert, Conseil...) dans nos travaux.

La DIFQ n'a pas défini les catégories professionnelles mais uniquement le niveau de regroupement des activités. La transcription dans le Livre II n'est pas de notre fait. L'emploi type est un terme de l'analyse du travail. Tout titre professionnel correspond à un emploi type.

Départ du Président (et des représentants de la Direction) sans explication. Séance suspendue par la Secrétaire du CCE. La Direction demande la reprise à 14h.

Mail des élus du CCE à la Directrice Générale relatant cet incident de séance.

Reprise du CCE avec la Présence de C. Mettot, S. Josse, Marcela Cofre DRHDS.

**CM** : Catégorie professionnelle autre que les formateurs. Nous sommes partis des fiches emploi, même anciennes. Nous avons créé une catégorie des postes modifiés comme celle des Assistantes Formation avec une CPNI qui se réunira dans les 4 mois. L'intention de l'Afpa est de faire qu'après le PSE, nous puissions perdurer. Nous nous référons à la condition légale et au devenir de l'entreprise. Nous pouvons négocier sur ce point particulier pour revoir certaines catégories avec votre aide. Les compétences transverses d'un Chargé de Mission existent mais la famille métier peut être différente (RH, commercial, gestion).

Les catégories professionnelles Afpa des bilans sociaux (C01 à C11) n'ont pas de lien avec celles du Plan.

Nous avons pris des dispositions sur les entretiens informatifs dans les centres avec des salariés dont les emplois sont concernés par le plan. Ces entretiens n'ont pas d'autres caractères.

Lors des entretiens annuels il est rappelé aux hiérarchiques de ne pas aborder les questions liées au Projet. Nous allons sortir les libellés emplois de SIRH et nous vous les communiquerons.

Nous avons travaillé sur des postes et les Directeurs de Centre n'étaient pas informés.

Le nombre de postes supprimés peut être impacté uniquement à la baisse par la mise à jour des fichiers et/ou la négociation. Il y aura du temps entre le mois de mai et la fin de la procédure avec certainement des départs qui pourront permettre le reclassement de salariés concernés par la suppression de leur poste. Les emplois vacants seront sur la Bourse. Le Projet ne sera stabilisé qu'au-delà des 4 mois légaux. Les catégories professionnelles seront revisitées avec les coquilles repérées. Les postes vacants non supprimés dans le cadre du Plan serviront au reclassement. Si personne ne se présente, il y aura embauche avec priorité aux CDD ; la priorité sera bien sur donnée à l'interne.



Les réponses aux demandes des élus du 15 novembre seront apportées lors du prochain CCE du 13 décembre.

126 M€ sont concernés par le projet de restructuration (formation, mesure accompagnement etc...).

**MC** : tout l'environnement du poste a été pris en compte.

3 types : Métiers techniques (ex Comptabilité), Emplois génériques, Emplois de Manager.

Au sein d'une même catégorie s'est posée la question du niveau de compétence. Est-ce la personne peut exercer un emploi dans la même catégorie avec une formation (300 h max).

*Exemple : famille professionnelle : Contrôle de gestion (Chargé Etudes, Chargé Projet, Chargé mission, Responsable de Projet) = 1 seule et même catégorie professionnelle.*

L'indicateur « classification » fait partie d'un faisceau d'indicateurs qui permet de réaliser les familles. Certains Manager Transition ne font que de l'Accompagnement de Personnes, certains ont la double compétence : Accompagnement des Personnes et de l'Organisation.

**Fin du CCE extraordinaire**

**Prochain CCE : CCE extraordinaire le 15 novembre 2018**

**Vos élus CFE-CGC :**

**Alex SOUILLET, Sonia LEBRETON, Michel FEYAERTS, Fabrice OGLIASTRO**

[http://www.cfecgcafpa.org/  
permanence@cfecgcafpa.org](http://www.cfecgcafpa.org/permanence@cfecgcafpa.org)  
<https://www.facebook.com/snpeacfecgcafpa>