

## Emploi prescrit / Emploi réel : le compte n'y est pas !

Depuis mi-novembre 2023, la remise des nouvelles fiches emplois a débuté. Pour plusieurs salariés, l'arrivée de cette nouvelle classification va se traduire par une promotion sociale voire un passage cadre, ce qui est une bonne nouvelle et réparera certaines injustices.

Mais le constat est amer pour beaucoup d'autres salariés qui ne se retrouvent pas du tout dans leur fiche emploi... voire ne retrouve plus leur emploi !

### Dévalorisation des métiers, perte de confiance...

Nous attendions beaucoup de cette nouvelle convention collective, notamment la **reconnaissance du travail** que nous faisons au quotidien et dont nous sommes tous fiers !

Mais pour beaucoup trop de salariés, nous avons aujourd'hui le sentiment que :

- Notre **emploi** est **dévalorisé** (contrôleurs, opérateurs, assistants, chef de projet...).
- La **cotation** a été faite **au rabais**.
- Les **affectations** sont faites sans **aucune équité** au sein des équipes et même des sites.
- La **polycompétence** a totalement **disparu**...

Certains **managers** se sentent également **frustrés** et se **désolidarisent** de la stratégie de déploiement de l'entreprise. Ils n'ont pas eu leur mot à dire, leurs affectations ont parfois été revues à la baisse par des personnes qui ne connaissent même pas ce que chacun fait dans son emploi !

### Le mécontentement monte, la démotivation aussi et la désillusion est énorme...

**On peut se demander si la gestion de la masse salariale de certaines catégories de salariés n'a pas été demandée aux équipes opérationnelles pour contrebalancer les décisions unilatérales prises par la Direction en faveur d'autres...**

### Un déploiement local bâclé : Entretien individuel, explications, échanges... ???

Un **entretien individuel** avec votre manager était prévu (selon l'Accord de méthode signé avec la Direction) pour présenter le **détail de son emploi et de sa classification**, avec la **fiche descriptive d'emploi** pour vérifier les principales activités.

Certains l'ont eu mais n'ont **pas eu le temps de réagir** à chaud, d'autres concernés par un **changement de statut ou de forfait** ont simplement reçu un avenant envoyé sans plus d'explications sur les évolutions de leurs conditions de travail...

Beaucoup **d'équipes locales de managers ou HRBP** sont peu ou mal impliquées, mal informées, ou à l'inverse gèrent comme ils veulent... La Direction doit **garantir un déploiement équitable, transparent et cohérent** avec la nouvelle convention.

**Dans tous les cas, vous aurez jusqu'à fin juin 2024 pour demander des explications sur votre nouvelle classification à votre manager, et pour faire remonter les écarts constatés entre l'emploi tel qu'il est prescrit dans le descriptif et l'emploi réel tenu que vous occupez quotidiennement.**

### À FO, nous demandons :

- Des entretiens au plus vite pour tous les salariés qui le demandent.
- La révision des descriptions d'emploi ou des cotations incohérentes.
- La transparence sur la cotation de chacun des 6 critères classants qui une fois additionnés déterminent la cotation finale qui servira à classer l'emploi de tous.
- Des affectations équitables et cohérentes.



**Vous n'êtes pas à l'aise pour aborder ce sujet ou avez des questions ?  
Les référents FO sont formés et peuvent vous accompagner,  
n'hésitez pas à les contacter !**



## Prescribed / Actual employment: account is not there!

Since mid-November 2023, the delivery of the new job descriptions has begun. For many employees, the arrival of this new classification will result in social promotion or even a managerial transition, which is good news and will redress certain injustices.

But the situation is bitter for many other employees who do not find themselves in their job description at all... or even can't find their job again!

### Devaluing of professions, loss of confidence...

We had high expectations of this new collective agreement, including recognition of the work we do every day and of which we are all proud!

But for far too many employees, we now have the bad feeling that:

- Our **jobs are devalued** (controllers, operators, assistants, project manager...).
- The **listing** was made on the cheap.
- **Assignments** are made **without any equity** within teams/sites.
- Multi-competence has completely disappeared...

Some **managers** also feel **frustrated** and **disassociate** themselves from the company's deployment strategy. They didn't have a say, their assignments were sometimes scaled back by people who don't even know what everyone does in their jobs!

### Discontent is rising, so is demotivation and disillusionment is enormous...

**One may wonder whether the management of the payroll of certain categories of employees has not been asked of the operational teams to counterbalance the unilateral decisions taken by the Management in favor of others...**

### A botched local deployment: Individual interviews, explanations, exchanges...???

A **one-on-one interview** with your manager was scheduled (according to the Method Agreement) to present the **details of his job and classification**, with the **job description** sheet to check the main activities.

Some have had it but have **not had time to react** on the spot, others **concerned by a change of status or package** have simply received an amendment sent without further explanation on the changes in their working conditions...

Many **local teams of managers or HRBPs** are little or poorly involved, poorly informed, or conversely manage as they wish... Management **must ensure a fair, transparent and consistent deployment**.

**In any case, you will have until the end of June 2024 to ask your manager for explanations on your new classification, and to report any discrepancies between the job as prescribed in the description and the actual job you hold on a daily basis.**

#### At FO, we ask:

- Interviews as soon as possible for all employees who request them.
- Revision of inconsistent job descriptions or ratings.
- Transparency on the rating of each of the 6 ranking criteria which, when added together, determine the final rating that will be used to rank the use of all of them.
- Fair and consistent allocations.



**Are you not comfortable talking about this topic or have questions?  
The FO referents are trained and can support you,  
do not hesitate to contact them!**

