

TCT, ICT

Ne vous laissez pas dévaloriser !

Depuis décembre 2023, vous êtes informés individuellement de la classification de l'emploi type du poste que vous occupez. Nombre d'entre vous ne comprennent pas cette classification qui bien souvent est vécue comme une dévalorisation du poste occupé. Mais comment pourrait-il en être autrement, quand :

- des ICT en poste depuis 30 ans se retrouvent sur des emplois classés F11 ou F12, sont-ce des ICT qui n'ont pas eu de déroulement de carrière ? des ICT laissés pour compte ?
- des TCT qui occupent aujourd'hui les mêmes postes voient leurs emplois classés différemment (de D8 à quelques fois F11!). Pour information, un emploi regroupe des postes qui exigent des compétences similaires, il ne devrait donc pas y avoir de différence de traitement selon le TCT qui occupe le poste !
- que dire des TCT occupant des postes relevant d'une classe d'emploi F11, et qui par faute d'ancienneté sur le poste ne pourront accéder au statut de cadre ICT ! Il est à espérer qu'ils auront au moins le salaire correspondant 😊.

Nous vous encourageons à vous rapprocher de la CGT et à exiger de votre supérieur hiérarchique qu'il vous explique comment il est arrivé à la classification annoncée, puisqu'elle découle normalement d'un savant calcul (articles 60 à 62.2 de la CCNM et mentionnés dans le nouveau décret paru en décembre 2023 vous concernant.)

Pour ce faire, utilisez les tableaux ci-joints et comparez votre « score » à celui de votre supérieur hiérarchique, vous serez peut-être bien surpris ...



Quoiqu'il en soit, si vous n'êtes pas satisfaits, la CGT vous encourage aussi à déposer un recours, selon les modalités prévues dans le courrier que vous avez reçu. La CGT, lors du prochain GT ICT du 27 février 2024, exigera que le délai du 4 mars soit repoussé car il est inadmissible de laisser un délai aussi court pour se positionner, sachant que les EIA ont débuté et que c'est là que votre avenir se décide.

Comme vous l'avez déjà certainement compris, même avec les leviers qui seront mis en place, il est fort à parier qu'il y aura plus de perdants que de gagnants.

Mais surtout comme déjà mentionné par la CGT (CR GT ICT du 28/11/2022) : « *pour évoluer, la mobilité fonctionnelle deviendra presque obligatoire puisque ce sera le poste qui fera l'avancement, mais y aura-t-il assez de postes pour que tout le monde puisse progresser? Faudra-t-il alors communiquer des dates d'ouverture de la chasse aux postes?* ».

Ce n'est pas avec un tel dispositif que la DGA et le SiAé vont attirer des talents ni fidéliser les personnels déjà en place !

Montreuil, le 8 février 2024

Pour ne pas subir, il faut agir !

Ne vous laissez pas dévaloriser !

RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE - MÉTHODE DE CLASSIFICATION

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances aiguës spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
Degré 8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations liées à l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/ou compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou la coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des solutions généralement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/appui/supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des contacts/négociations partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'établissement des réponses en fonction des interlocuteurs
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies et apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation de l'environnement immédiat
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples pré-définies sous contrôle permanent	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

Article 62. L'échelle unique de classification

Gage de lisibilité et de simplicité, l'échelle unique permet le classement dans un même dispositif de tous les emplois, tout en prenant en compte les spécificités liées aux emplois tenus par les salariés en alternance.

Article 62.1. Principes

Les 55 cotations visées à l'article 61.1 de la présente convention font l'objet de regroupements en 18 classes d'emplois. Chaque classe d'emplois est désignée par un numéro compris entre 1 et 18. Les classes font, elles-mêmes, l'objet de regroupements en 9 groupes d'emplois. Chaque groupe d'emplois est désigné par une lettre allant de A à I. Les regroupements sont définis comme suit :

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	H
52 à 54	16	
49 à 51	15	G
46 à 48	14	
43 à 45	13	F
40 à 42	12	
37 à 39	11	E
34 à 36	10	
31 à 33	9	D
28 à 30	8	
25 à 27	7	C
22 à 24	6	
19 à 21	5	B
16 à 18	4	
13 à 15	3	A
10 à 12	2	
6 à 9	1	

Le classement d'un emploi est désigné par la lettre du groupe d'emplois et par le numéro de la classe, dont cet emploi relève.

Article 62.2. Identification des emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres

Pour l'application des dispositions conventionnelles de la branche, les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les groupes d'emplois F, G, H et I.

6 critères classants communs à tous les emplois, 10 degrés d'exigence.

Il faut donc estimer pour chaque critère le degré d'exigence requis pour l'emploi.

Le degré indique le nombre de points.
Ex : degré 8 donne 8 points



Vidéos sur la Nouvelle Convention Collective

Pour ne pas subir, il faut agir !