

# Déploiement des Postes Repères Le diable dans les détails ?

10 octobre 2017

Depuis le début des discussions/négociations sur les Postes Repères, la CGT dénonce la stigmatisation de certaine catégorie vis-à-vis d'autres. Pourquoi lier le Niveau de Responsabilité à la catégorie professionnelle ? Le niveau de responsabilité, pour un ouvrier qui usine un corps long au millième ou pour l'opérateur qui a la responsabilité du formage d'une calotte, doit il être plus faible parce qu'il est ouvrier ? Cette question de fond est restée sans réponse et après plus d'une année de travaux les Postes Repères (PR) vont être déployés sur l'ensemble du groupe. Dans un premier temps il s'agit simplement de faire un « bilan » de l'existant et d'associer un Niveau de Responsabilité (NR) à chacun.

## Postes Repères et Niveau de Responsabilité

Aujourd'hui, il existe une cartographie des emplois (221 emplois) qui répertorie et trace l'ensemble des emplois du groupe. Demain cette cartographie (plus détaillée) sera transcrite en Postes Repères (732) et chacun sera associé à un Niveau de Responsabilité. Pour chaque NR une fiche de postes est associée avec les attendus du poste. Bien entendu les attendus du NR5 seront supérieurs à ceux d'un NR4 etc...

Après une campagne d'information au pas de charge, l'affectation du Poste Repère et son Niveau de Responsabilité associé sera effectif pour tous **dès le 16 octobre**. Bien entendu nous ne pouvons que vous conseiller d'y être très attentif ! **Et de ne pas hésiter, collectivement, à en débattre et à dénoncer toutes les incohérences.**

## Niveau de Responsabilité et REMUNERATION

A croire la direction, le lien entre niveau de rémunération et le Niveau de Responsabilité n'existe pas... En fait, la rémunération est attachée au salarié alors que le Niveau de Responsabilité est lui attaché au poste. Pour chaque NR, il ne correspond pas une rémunération précise mais une bande de rémunération, on peut donc évoluer au sein d'un même Niveau de Responsabilité. Mais quand on arrive au plafond ou si le poste que l'on occupe aujourd'hui n'est pas classé à la hauteur de notre rémunération... **Comment avoir de l'évolution professionnelle ?**

**S'il n'existe pas de lien entre le poste et la rémunération, en est il de même entre l'évolution professionnelle et les Niveaux de Responsabilité ?**

## Niveau de Responsabilité et Evolution Professionnelle

Pour voir sa rémunération évoluer, il faut une évolution professionnelle. Mais comment avoir de l'évolution quand son Niveau de Responsabilité fixe un plafond de rémunération ? Il existe 3 possibilités :

- 1- Le poste évolue en Niveau de Responsabilité
- 2- Un poste de NR supérieur se libère dans l'équipe
- 3- Je change de poste pour un NR supérieur.

Les deux premières, sont directement à la main de l'employeur... La dernière solution est de **lier l'évolution professionnelle à un changement de poste**. Quand la direction du groupe ne cache pas qu'un des buts est « *de vérifier la cohérence des organisations pour améliorer la compétitivité du groupe* », nous sommes en droit de poser la question de la mobilité au sens large, du traitement des doublons.

**En plus de fixer une bande rémunération, les Niveaux de Responsabilité peuvent, à terme, restreindre l'évolution professionnelle des salariés (mais cette logique s'applique quelque soit le statut). Cette année de « bilan » va être décisive pour l'avenir, il est important de bien prendre en compte le panel des Postes Repères et NR associés au sein de vos équipes, de vos bureaux pour avoir une lisibilité sur l'évolution professionnelle à venir.**

**En conclusion, pour avoir de l'évolution professionnelle, il vaudrait mieux être surclassé en NR...**