

<p style="text-align: center;"><b>Rapport Formation Ergo-M-eta</b> <b>Décembre 2018</b></p>
---

Voici les constatations et demandes suite aux 20 jours de formation Ergo-M-eta donnés aux ETA en 2017 et 2018.

**Constatations :**

- Gens en demande, motivés,
- Public très hétérogène, les savoir-faire nécessaires à ce genre de travail sont difficiles à acquérir ; on constate que tant dans les interviews que la pondération, les délégués sont plus observateurs qu'autre chose ; cela peut diminuer leur confiance en eux de constater qu'ils n'arrivent pas à acquérir ces savoir-faire, cela les fragilise. C'est une matière très technique et sensible.
- L'apprentissage des interviews et de la pondération demanderait plus de temps et d'exercices
- Difficulté de prendre la casquette de « technicien », de rester objectif aussi bien pour l'employeur que pour les délégués.
- Certaines ETAs n'arrivent pas à travailler de manière paritaire, la confiance n'est pas présente, les employeurs imposent des classes.
- Confusion entre les classes de la classification et les niveaux de salaires. Quand un salaire individuel est supérieur à la classe de la fonction de la personne, tendance à mettre la fonction/personne dans une classe Ergo-M-eta en lien avec le salaire réel => mise en danger de tout le système
- Certains employeurs/délégués ne sont pas venus à la formation ce qui provoque des visions différentes de l'implémentation de la classification et donc un risque accru de subjectivité.
- De nombreuses personnes n'avaient jamais été formées à Ego-M-eta et ont quand même travaillé à la classification provoquant des applications erronées, subjectives, .....
- Gros questionnement quant à la partie qui pourrait « valoriser » la personne, système de politique salariale : il y a une grosse pression sur la classification car c'est souvent la seule manière d'augmenter sa rémunération.

### **Demandes / conseils :**

- Envoyer les fichiers de pondération Excel Ergo-M-eta version 1.05 à tout le monde par mail, y compris les délégués syndicaux
- Organiser régulièrement des formations Ergo-M-eta (environ 3 par an) afin que les nouveaux arrivés puissent les suivre directement
- Organiser des séances d'échanges entre les ETAs, des espaces pour poser les questions et des séances d'exercices pratiques d'interviews et de pondérations.
- Proposer des outils pour développer un système (pas spécialement lié au salaire) pour valoriser la personne (évolution en compétences, bonnes prestations, objectifs).