

- ▶ contre l'individualisation
- ▶ la reconnaissance des diplômes
- ▶ défendre et reconstruire notre grille de rémunération

▶ **CLASSIFICATION :  
COMMENT  
RECONNAITRE LES  
QUALIFICATIONS ?**

La prochaine fiche :

- ▶ rémunération variable

# RECONSTRUIRE NOTRE SYSTEME DE CLASSIFICATION

**POUR UNE RECONNAISSANCE DE LA QUALIFICATION,  
CONTRE L'ARBITRAIRE PATRONAL.**

Nous avons vu dans les précédentes fiches de l'Ufict-CGT les mécanismes pour combattre l'individualisation (fiche 1), l'importance de la formation et de la reconnaissance des diplômes (fiche 2), le rôle de la grille de rémunération pour acter le déroulement de carrière (fiche 3).

## Qu'est ce qui fait le lien entre tous ces éléments ?

C'est le système de classification, qui permet d'acter et construire le déroulement de carrière.

Le système de classification dans les IEG de 1982 était basé sur trois éléments :

- ✓ un catalogue des fonctions permettant le classement lui-même, remplacé à EDF et GDF par la méthode à critères classants M3E
- ✓ une grille de classification de 19 GF, maintenue avec M3E mais intégrée dans une grille de 9 classes d'emplois
- ✓ un lien resserré entre grille de classification et grille de rémunération : à un GF donné, correspondait un NR minimum (maintenu jusqu'ici), et un NR plafond (il n'y a plus qu'un plafond par collège).

Aujourd'hui, avec les évolutions, la non-maintenance du cadre et les pressions des différentes entreprises pour mettre de la "souplesse", il est de plus en plus difficile de faire reconnaître son niveau de classification et d'en avoir la traduction en rémunération.

Il est donc nécessaire de remettre à plat le système de classification.

## Que pèse-t-on pour classer un-e salarié-e ?

Les employeurs considèrent qu'il faut peser les compétences attendues dans le poste, c'est à dire ce qu'ils attendent comme résultat dans une activité donnée.

Le patronat, de façon générale, considère que ce qu'il doit payer c'est seulement le résultat.

La CGT a contrario considère que, ce que l'employeur paye, c'est l'utilisation d'une qualification donnée durant un certain temps, d'où le besoin d'évaluer cette qualification. Que l'employeur utilise bien ou mal cette qualification dans un poste adapté ou non ne change rien au fait que la ou le salarié-e doit être payé-e pour ce qu'elle-il "vaut" : sa qualification.

La qualification est la somme des formations initiales et continues, de l'expérience professionnelle (apprentissage sur le terrain) et de l'expérience sociale (apprentissage dans d'autres milieux : associations, syndicats, activités sociales, sportives, culturelles).



**Il est nécessaire  
de remettre à  
plat le système  
de classification.**





**La qualification des salarié.e.s doit reposer sur les savoirs et savoirs-faire et non sur la contribution à l'entreprise et au résultat.**



## Comment évaluer la qualification ?

On peut facilement classer les formations, diplômes et titres. Encore faut-il le faire admettre par les employeurs, ce qui n'est pas simple à faire (voir notre fiche sur les diplômes).

Il est plus difficile d'évaluer les expériences, qu'elles soient professionnelles ou sociales. Pour cela, il faut passer par un système de critères permettant d'évaluer les savoirs et les savoirs faire.

Nous pouvons prendre pour exemple le guide - pour une évaluation non discriminante - publié par le défenseur des droits qui propose 4 critères :

- Qualification professionnelle et expériences
- Complexité (techniques, résolution de problèmes)
- Responsabilités (fonctionnelles, de supervision, de coordination)
- Exigences organisationnelles (charge physique, charge émotionnelle, charge temporelle)

## Quelle différence entre l'évaluation de la qualification et l'évaluation des compétences attendues ?

Certes on retrouve ici des critères classants, mais les différences avec la méthode des employeurs sont fondamentales :

- on pèse la qualification de l'agent à partir de ce qu'il sait et fait réellement, à partir de sa fiche de poste réelle et non d'un robot défini par l'employeur, et éloigné de la réalité
- les critères choisis portent sur les savoirs et savoirs-faire et pas sur la contribution à l'entreprise et au résultat, qui relèvent d'une autre logique.

Ces critères de contribution sont très présents dans les méthodes des consultants. Ils font partie de la méthode M3E.

Le niveau reconnu est attribué à l'agent quel que soit le contenu théorique du poste :

- ainsi les requêtes des agents seront recevables sur la base de leur travail réel, alors que les employeurs les ont rejetées pendant des années au prétexte que c'était l'employeur qui définissait le contenu du poste;
- ainsi une formation qualifiante doit être reconnue dans le classement de l'agent et conduire à une proposition de nouveau poste;
- ainsi, un passage par un poste moins qualifié suite à une réforme de structure ne doit pas remettre en cause le classement et la rémunération, comme ce que veut acter le patronat de la métallurgie (qui dirige le Medef).

## Comment avoir une méthode unique de branche ?

Pour la CGT, la méthodologie doit être une méthodologie de branche. Mais cela ne suffit pas.

Il faut également des repères de branche :

- avoir un classement des diplômes officiel de branche comme cela avait été établi dans les années 90 mais tombé en désuétude,
- définir des emplois repères de branche, d'application obligatoire pour toutes les entreprises : ce seraient des pesages de postes théoriques types, qui permettraient ensuite de positionner, par comparaison et différence, l'agent et sa réalité de travail.

Ainsi, si on ne reconstitue pas exactement un catalogue des fonctions, on s'en approche de façon nouvelle en combinant critères classants et emplois repères.



**Avec des mailles larges les reclassements se feraient rares et les changements de poste se feraient essentiellement « à plat ».**



## Classer dans quelle grille ?

Les employeurs voudraient relâcher grandement la grille de classification.

C'est bien dans cet objectif qu'ils ne proposent que 6 classes.

Il va sans dire qu'avec des mailles aussi larges les reclassements se feraient rares et les changements de poste se feraient essentiellement « à plat », c'est à dire à classement identique. Les employeurs veulent arriver à un système basé quasi uniquement sur les augmentations individuelles, les autres motifs d'augmentation devenant très secondaires.

A contrario, la CGT propose une grille de 9 classes et 3 sous-classes par classe, avec superposition ce qui donnerait au total une vingtaine de niveaux différents, et redonnerait de la progression dans chaque collège. Les sous-classes seraient définies selon une grille portant sur 3 niveaux : prise de poste, autonome, confirmé. Chaque sous-classe serait reliée à la grille de rémunération par un NR minimum et un NR maximum.

## Comment gérer ce système de façon transparente et persistant dans le temps ?

Reconstruire un système de classification suppose une grille d'évaluation claire, et surtout un processus de pesage contradictoire, par les commissions secondaires du personnel. Ainsi serait prise en compte la réalité de la qualification de l'agent.

Préalablement, un travail paritaire de branche permettra de roder la méthode et de peser les emplois repères.

La sous-commission de la Commission Supérieure Nationale du Personnel (CSNP) aura ensuite pour rôle de traiter les requêtes, de faire évoluer les emplois repères et la méthodologie.

**Pour contrer le "salaire aux résultats", l'individualisation et l'opacité que voudraient les employeurs, nous avons besoin d'un socle collectif qui objective le niveau de qualification de chacun-e et le lie à une juste rémunération.**

**C'est le sens du système de classification-rémunération proposé par la CGT.**



[ufictfnme.fr](http://ufictfnme.fr)



[facebook.com/UfictCgtFnme/](https://facebook.com/UfictCgtFnme/)



**UFICT**  
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir