

# Classification

## un projet pour nos carrières !

*Redynamiser nos carrières par le biais d'une nouvelle classification ? Oui, c'est possible, et c'est le sens du projet global que la CFDT portera dans cette négociation qui débute début juillet. Un projet revendicatif qui nécessitera vraisemblablement beaucoup de persuasion vis-à-vis de nos interlocuteurs, Comex et Pouvoirs publics en tête. **En voici les grandes lignes.***

### Les principaux objectifs de la CFDT :

#### 1/ La structure de la classification :

**Situation actuelle :** il y a 11 niveaux de qualification employés et cadres. Ils sont, pour certains, très proches les uns des autres. Les promotions perdent de leur sens, et un même emploi peut être classé sur des niveaux différents d'un organisme à l'autre.

**Ce que veut la CFDT :** La CFDT propose de réduire le nombre de ces niveaux. Mieux espacés, ils permettraient l'organisation de réelles promotions, significatives, liées à l'accroissement de la technicité et des responsabilités exercées.

**Pour que ceci ait du sens, plusieurs conditions doivent être réunies :**

- la grande majorité des emplois doit être positionnée sur des niveaux précis de rémunération minimale à la prise de fonction (**emplois repères**) ;
- un travail de fond doit être effectué par les partenaires sociaux pour **bâtir, à partir de la prise de fonction, des parcours professionnels** s'appuyant sur l'accroissement des compétences dans le poste, l'expertise développée, sa pleine maîtrise, ses prolongements ;
- **la formation professionnelle doit être** mieux reconnue comme formation qualifiante, donc **partie intégrante de parcours professionnels.**

#### 2/ Les rémunérations :

**Situation actuelle :**

L'équilibre voulu par l'accord de 2004 sur les politiques de rémunération est rompu : Le carcan imposé chaque année par le ministère ne permet plus de ménager un équilibre satisfaisant entre les rémunérations individuelles et les augmentations générales, insuffisantes.

### **Ce que veut la CFDT :**

- rechercher dans l'accord les conditions d'un **nouvel équilibre entre les différents éléments de la rémunération**. Celui-ci doit permettre de préserver au mieux le pouvoir d'achat des salariés par des augmentations générales, tout en maintenant les mesures individuelles liées à l'ancienneté et à la compétence.
- **réévaluer les pas de compétence, à partir d'un plancher de 12 points pour le premier pas**, contre 7 actuellement. La garantie relative au nombre de points de compétence octroyés chaque année devra également être revue à la hausse.
- **rouvrir le bénéfice de l'ancienneté à tous les salariés**, à hauteur de trois points par an, pour une durée à définir par la négociation. Actuellement, 60% des salariés bénéficient de deux points par an pendant 25 ans.
- **revaloriser la rémunération des cadres, et notamment des premiers niveaux d'encadrement** ; le point d'entrée des cadres dans les grilles de rémunération est notoirement insuffisant. La réflexion doit aussi se poursuivre en termes de parcours professionnels.

## **3/ une plus grande maîtrise de sa carrière**

### **Situation actuelle :**

La visibilité sur les dispositifs de formation et les opportunités professionnelles est plus que réduite. Le plus souvent, les formations ne se traduisent par aucun changement significatif dans la situation du salarié. Quant aux points de compétence, leur attribution relève souvent du mystère...

### **Ce que veut la CFDT :**

- dans chaque organisme, un **conseiller en formation** doit être en capacité d'aider le salarié qui le souhaite à s'engager dans une démarche de mobilité professionnelle.
- **l'entretien professionnel** doit permettre au salarié d'exprimer ses souhaits de formation et / ou de mobilité. Il doit également savoir s'il est éligible aux points de compétence : le responsable hiérarchique doit avoir la capacité d'expliquer pourquoi il proposera, ou pas, l'attribution de points pour son collaborateur.
- La CFDT milite pour que **les parcours professionnels** permettant d'accéder à de nouvelles qualifications reposent sur des formations découpées en blocs de compétence. Ces parcours progressifs pourraient ainsi être ponctués, aux étapes significatives, par l'attribution de points de compétence, jusqu'à la nomination dans le poste du niveau supérieur.

***Les deux objectifs que nous poursuivons sont clairs : redonner du sens aux politiques de rémunération, et ouvrir pour chaque salarié des perspectives de faire carrière.***

***La négociation commence le 2 juillet. La CFDT exposera ces revendications à l'employeur. Elles sont cohérentes, concrètes et finançables.***