

L'enjeu de la classification

Pour que l'agent ait son mot à dire et que ce ne soit pas l'employeur qui décide de tout.

La négociation avec les employeurs sur le système de classification et rémunération est en cours depuis 3 ans. Elle va bientôt prendre fin mais pour beaucoup de salarié-e-s, la notion de classification n'est pas claire et les directions voudraient la faire disparaître au profit des « compétences ».

La classification c'est quoi ?

Le principe de base de la classification, c'est de définir un lien entre la rémunération et le niveau de savoir et savoir-faire d'un-e salarié-e.

**Classification = Lier
la rémunération et le niveau
de savoir et savoir-faire
d'un-e salarié-e 😊**

Les employeurs, eux, considèrent que la classification ne devrait porter que sur les compétences attendues dans un emploi. Traduction : ils voudraient payer les qualifications dont ils estiment avoir besoin, et pas celles du, ou de la salarié-e, même si celles-ci sont supérieures aux « compétences » attendues dans l'emploi.

Pour la CGT, la classification doit porter sur la qualification du ou de la salarié-e, c'est-à-dire sa formation, qu'elle soit le fruit de sa formation initiale ou de la formation continue et de son expérience. Car ce que l'employeur doit rémunérer ce sont les savoirs et les savoir-faire du ou de la salarié-e.

**Pour les employeurs :
Classification = Compétences
= Qualification dont ils
estiment avoir besoin
pour tenir un emploi 😞**

Deux grands types de classification

Une classification d'emplois-types liés à une rémunération : on parle ici de classifications type « Parodi », mises en place à la Libération. Les IEG étaient par le passé en Parodi, avec un « catalogue des fonctions ». Si c'est encore le cas dans certaines entreprises, EDF et GDF ont abandonné ce système dans les années 90. Pourtant, l'avantage du « Parodi » c'est qu'il est de lecture directe et demande peu d'interprétation. Par contre, il manque souvent une méthode « de pesage » des emplois pour constituer le catalogue.

L'autre type de classification ce sont les critères classants. Selon le degré de complexité de l'emploi, et à partir de différents critères, un niveau de classification de l'emploi est affiché. Les critères sont issus de méthodes d'évaluation des salaires des patrons (méthode « Hay »), comme par exemple : « contribution », « finalité », « impacts »... qui intègrent donc la notion de résultats.

La CGT défend des critères classants basés strictement sur la qualification, l'autonomie et les savoir-faire. Elle s'inspire en particulier de la méthodologie développée par un collectif pluridisciplinaire pour créer une classification non discriminante¹ (des militant-e-s CGT y ont activement participé) : qualification, complexité, responsabilité, exigences organisationnelles. Ces critères doivent permettre d'évaluer des emplois-types et donc de constituer un nouveau catalogue des fonctions.





M3E, c'est quoi ?

Les agents des entreprises issues d'EDF et GDF sont soumis à la méthode M3E : Méthode d'Entreprise d'Évaluation des Emplois. C'est une méthode à critères classants issue de la méthode Hay. Les employeurs pèsent ce qu'ils estiment être le contenu du poste. Ils ont refusé pendant des années de traiter les requêtes des agent-e-s, au motif que ce n'était pas l'agent qui définissait le contenu de son poste, mais la hiérarchie. Cependant, pour des collectifs de travail, M3E a été un outil pour obliger la hiérarchie à redécrire, avec le personnel, la réalité du poste et d'en tirer les conséquences en termes de rémunération. Paradoxalement, c'est souvent le personnel et ses représentants qui ont fait la démarche, car les employeurs, une fois le catalogue des fonctions mis au placard, ont arrêté de mettre à jour et d'utiliser M3E. Combien d'agent-e-s ont encore des descriptions à jour ? Voire savent où la trouver ?

Sans classification, la rémunération serait très individualisée et sans repères collectifs

Avant M3E, seul le Groupe Fonctionnel (GF) existait pour estimer le niveau de classification. Les « plages M3E », sont venues se superposer aux GF à raison de 3 GF par plage. Chaque GF devait être associé à une « plage » M3E, en fonction d'une grille à construire dans chaque entreprise, et pour chaque emploi. Cela était censé traduire de façon objective la progression de l'agent-e dans le poste. Mais ces grilles n'ont vu le jour que dans quelques unités.

Vers une classification « light » ?

Le but des employeurs est maintenant de converger vers ce qui existe souvent dans les entreprises classiques, c'est-à-dire une quasi-absence de grille de classification. Du coup, la rémunération serait très individualisée et sans

repères collectifs. Cela aboutirait à ce que, pour un même poste, les rémunérations soient très différentes et ceci dans la plus grande opacité.

Les employeurs voudraient donc supprimer les 17 GF (la CGT en réclame au moins 19) pour passer à... 9 positions de classification (9 « classes » + 1 pour remplacer la U, classe des cadres supérieurs). Ainsi, les reclassements dans un poste identique disparaîtraient et les promotions se feraient souvent sans progresser en classification. S'ils y arrivaient, cela entérinerait la dégradation du système actuel. Les GF perdraient alors toute leur signification, faute de critères de classement clairement définis.

Faire reconnaître la progression de sa qualification tout au long de sa carrière

La CGT propose, au contraire, une classification en 9 classes, avec pour chacune d'elle 3 sous-classes : prise de poste, autonome et confirmé-e. Ces sous-classes seraient définies par des critères de formation continue, durée d'expérience et maîtrise des activités. Au total, compte tenu des chevauchements de sous-classes, cela donnerait 19 positions. Ce dispositif offrirait un déroulement de carrière basé sur des critères objectifs et la réalité des savoirs et savoirs-faire développés par l'agent-e dans son métier.

Le choix est donc entre, d'un côté, un système où l'employeur décide de tout, de l'enveloppe globale et de la façon dont il la distribue, dans l'opacité et l'arbitraire le plus complet. De l'autre un système où l'agent-e a son mot à dire et, surtout, où il a des outils pour faire reconnaître la progression de sa qualification tout au long de sa carrière.

1. https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide_evaluation_non_discriminante.pdf

