



CCN - GT PARITAIRE - RÈGLES DE CLASSIFICATION DU 18 OCTOBRE 2018

La tenue de ce GT sur les règles de classification a permis de faire tomber les masques. Le patronat du ferroviaire souhaite un accord a minima avec des règles de classification subjectives basées sur des critères classants et un système à points laissant une large place à l'appréciation en entreprise. A la clé une polyvalence accrue, et des métiers classés et rémunérés en fonction des stratégies et besoins des entreprises.

Le patronat persiste à vouloir mettre en œuvre sa méthode de classification malgré l'opposition d'une majorité d'Organisations Syndicales en termes de représentativité dans la Branche.

LES CRITERES CLASSANTS C'EST QUOI ?

La classification des emplois repose sur des critères, qui selon le degré d'atteinte donne un nombre de points. Le total du nombre de points obtenus pour chaque critère permet de classer un emploi dans la grille.

L'UTP propose 6 critères et 5 degrés pour chaque critère, qui donne donc un nombre de points allant de 1 à 5 pour chaque critère.

Technicité/Savoir-Faire ; Connaissances/savoirs ; Autonomie ; Responsabilité ; Encadrement ; Relations.

POURQUOI ON N'EN VEUT PAS ?

Pour la CGT cette méthode doit être écartée pour les raisons suivantes :

- ✓ Individualisation de l'approche de classification au niveau de chaque emploi au détriment d'une vision globale par filière et métier ;
- ✓ Subjectivité dans l'application des critères et donc de la cotation qui serait laissée à l'appréciation des entreprises, car l'UTP ne souhaite définir que quelques dizaines d'emplois types très génériques ;
- ✓ Au sein d'une même entreprise, un même métier peut être classé différemment (exemple : vendeur Transilien, vendeur Grandes Lignes) l'emploi type étant vendeur, rien n'empêche l'entreprise de coter différemment ces deux emplois ;
- ✓ Cette méthode permet à chaque entreprise d'adapter la qualification et le positionnement dans la grille en fonction de ses besoins et de sa stratégie. Cela lui permet de dévaloriser ou de revaloriser un métier ;
- ✓ Absence d'égalité de traitement entre les filières à diplôme d'entrée égal (d'ailleurs le patronat soutient que le diplôme est un critère parmi d'autres) ;
- ✓ Sur les 6 critères proposés, 4 (autonomie, encadrement, responsabilité, relations) contribuent à surclasser l'encadrement et le management au détriment des métiers de techniciens et d'experts qui sont pourtant la grande majorité des métiers du ferroviaire. Pour illustrer notre propos, nous avons procédé à une cotation de deux emplois qui relèvent de la même qualification dans le GPF selon les critères proposés. Le résultat est édifiant avec un écart de 7 points !



Après cette présentation, la CGT présente sa méthode de classification, simple et limpide à mettre en œuvre !

- 1) Définition d'une échelle de classification de 1 à 9 ;
- 2) On positionne les emplois sur cette échelle en commençant par les deux extrémités en procédant par filière (métiers dont le contenu est plus facilement comparable) puis on rejoint le centre de l'échelle en positionnant les métiers de manière croissante ou décroissante ;
- 3) Cette méthode de hiérarchisation est basée sur le contenu de chaque emploi repère qui doit reprendre un certain nombre d'informations (descriptif du métier, filière, conditions d'accès (diplôme, examen, certification), parcours pro etc...

On s'assure ensuite de la cohérence de l'ensemble, toutes filières confondues.

Nous avons par ailleurs décliné un bref descriptif générique de chaque qualification sachant que les spécificités de chaque filière et métier recouvrent des réalités et compétences très différentes et variées :

Q1 : Opérations simples ou élémentaires selon des procédures établies (accès sans diplôme) ;

Q2 : Opérations plus complexes nécessitant la connaissance de techniques à mettre en œuvre par la formation et l'expérience (accès par déroulement de carrière de Q1 vers Q2 ou accès direct avec diplôme de niveau CAP/BEP) ;

Q3 : Tâches ou travaux qualifiés nécessitant la maîtrise de techniques complexes et d'un savoir-faire reconnu par l'expérience ou la formation (accès direct niveau bac et déroulement de carrière de Q2 vers Q3) ;

Q4 : Agent de maîtrise avec des compétences techniques reconnues, management d'équipes restreintes, formations, conseil, contrôle du travail etc... (accès direct bac +2 et en déroulement de carrière de Q3 vers Q4) ;

Q5 : Agent de maîtrise, avec un niveau de compétence technique ou une spécialisation plus élevée (accès direct bac+3 ou déroulement de carrière de Q4 vers Q5) ;

Q6 : Cadre disposant d'une certaine latitude décisionnelle ou organisationnelle, des responsabilités d'ordre technique ou une expertise métier (accès direct BAC+4 et déroulement de carrière de Q5 vers Q6) ;

Q7 : Ingénieurs, techniciens, cadres fonctionnels et commerciaux, dirigeants d'entités ou de pôles etc... (accès direct BAC+5 ou M2 et déroulement de carrière de Q6 vers Q7) ;

Q8 : Cadre supérieur (directeurs d'établissements, ou directeurs d'entités ou départements, experts (accès direct Bac+8 et déroulement de carrière de Q7 vers Q8) ;

Q9 : Cadres dirigeants (déroulement de carrière de Q8 vers Q9).

Les autres OS présentes n'ont fait que peu de remarques et n'ont formulé aucune proposition ! La CFDT a présenté une méthode basée sur 14 critères et 7 degrés, puis une grille de « pondération », reconnaissant donc que cette moulinette infernale ne produit pas les effets escomptés et qu'une correction doit être opérée. Le mécanisme de pondération n'est pas explicité ... ça produit sûrement du gaz !

**POUR LA JUSTE RECONNAISSANCE DE NOS METIERS ET DE NOS
QUALIFICATIONS**

DU 16 AU 22 NOVEMBRE JE VOTE CGT !