CLASSIFICATION - REMUNERATION

2011
VERS UN NOUVEAU SYSTÈME DE CLASSIFICATION ET DE REMUNERATION
RESUME DES EPISODES PRECEDENTS

• 1982  Système actuel
• 1994  Pers. 946 « M3E », mais uniquement à EDF et GDF
• 2004  Rejet du SCRIB
• 2009  Les problèmes restent : La Cgt demande une renégociation
LES CONSTATS

• Une seule grille de classification et de rémunération, depuis 1982.

• Mais le positionnement dans la grille se fait :
  ▪ Par M3E dans les Groupes EDF et GDF
  ▪ Par un « catalogue des fonctions ailleurs (SNET...) »

A TRAVAIL ET QUALIFICATION EGAUX, LE SALAIRE DOIT ÊTRE EQUVALENT

La Cgt est donc favorable à l’élaboration d’un système qui :
• Garantisse à tous les salariés de la Branche un socle de réelles garanties et non une bulle creuse à disposition des seuls employeurs
2 — QELLES SONT LES QUESTIONS ESSENTIELLES ?

LA GRILLE DES SALAIRES (1)

Actuellement, grille unique, atout important pour :
- Lier les rémunérations de toutes les catégories de salariés
- Favoriser les parcours professionnels et les changements de Collèges

En 1982, cette grille comportait : 350 salariés différents
Au fil du temps, elle a évolué pour comporter : 612 salariés différents !
Une grille de salaire doit répondre à l’équation entre :

- Un nombre suffisant de salaires différents
  (TROP = individualisation - PAS ASSEZ = non reconnaissance des qualifications)
- Des niveaux d’augmentation conséquents à chaque pas d’évolution

Actuellement, la valeur des augmentations dans les premiers NR est insuffisante.
Il faut revenir à des niveaux d’ancienneté qui couvrent toute l’amplitude de la carrière.
2 — QELLES SONT LES QUESTIONS ESSENTIELLES ?

LES QUALIFICATIONS

• Juste reconnaissance des qualifications et leur traduction en classement et en rémunération
• Reconnaître la qualification acquise par :
  ▪ La formation initiale
  ▪ La formation continue
  ▪ L’expérience professionnelle
  ▪ L’expérience sociale
• Pour une juste reconnaissance individuelle, il faut des repères collectifs forts et transparents
• Aspiration de déroulement de carrière ➔ des minimas au sein de chaque classification
• La question des plafonds dépend des possibilités d’évolution des classements.
2 — QELLES SONT LES QUESTIONS ESSENTIELLES ?

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

• Les formations (diplômantes ou non) doivent être reconnues beaucoup plus qu’elles ne le sont aujourd’hui

• Et notamment tout ce qui a trait à la validation des acquis et de l’expérience (VAE)
2 – QELLES SONT LES QUESTIONS ESSENTIELLES ?
LE CONTRÔLE SOCIAL

La Cgt, dès les premiers échanges avec les employeurs, a mis cette question au cœur du sujet.

Un système de classification ne peut être efficient que si s’exerce un contrôle social assurant :
- Transparence et prise en compte des situations au plus près de la réalité

SANS CELA, INDIVIDUALISATION TOTALE

Dispositif statutaire des Commissions Secondaires étendu aux Cadres.
2 — QELLES SONT LES QUESTIONS ESSENTIELLES ?
LA MAJORATION RESIDENTIELLE

A l’origine, elle compensait les différences de coût de la vie selon les régions
Actuellement, trois niveaux (24% - 24,5% - 25%)
Aujourd’hui, elle ne correspond plus à la réalité

La Cgt met en débat :
• D’aligner tout le personnel sur 25%
• De négocier, au niveau de la Branche, la prise en compte du coût du logement et des transports, notamment pour les jeunes et les familles monoparentales.
Pour la Cgt,
Si un nouveau système il y a,
Aucun agent ne doit être lésé !
3 — LA CGT PROPOSE UNE DEMARCHE

Le sujet est structurant pour **tous les personnels**, de toutes les Entreprises et de toutes catégories (de l’Ouvrier au Cadre supérieur), dans toute leur diversité (femmes, jeunes...)

Sur chacun des thèmes, diffusion de Tracts complémentaires

**Si la Cgt a des points de repères, nous proposons de les mettre en débat**, avant l’ouverture des négociations, dans chacune des entreprises de la Branche.

**De nombreuses spécificités existent, et chacun à son mot à dire.**
RECONSTRUIRE UN SYSTÈME DE CLASSIFICATION
1982 :
Un catalogue des fonctions, 19 niveaux (GF) reliés à la grille de rémunérations (6 NR par GF), un recours en filière CSP

Une nouvelle méthode à EDF et GDF en 2005 :
9 plages d’emploi, description et pesage sur 7 critères de « l’emploi voulu », un ADP opaque
A l’origine :
6 NR par GF et un total de 35 NR

Aujourd’hui :
70 NR au total et un déplafonnement des NR

Par exemple pour le GF 12 : il peut y avoir théoriquement jusqu’à 40 NR possibles
IL SUBSISTE DES POINTS D’ APPUI

• Les GF à chacun desquels est associé un NR minimum

• Un classement des diplômes qui fixe GF et NR d’ embauche

• Des emplois repères

• Le catalogue des fonctions dans les entreprises autres qu’ EDF et GDF
DES REPERES ESSENTIELS

QU’EST-CE QUE LA QUALIFICATION ?
QU’EST-CE QUE LES COMPETENCES ?

• Chaque salarié a sa propre expérience et possède une qualification qui est liée à son histoire

• Chaque salarié, quand il rentre dans l’entreprise, occupe un poste de travail défini par les compétences attendues dans l’emploi
RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ET DES COMPÉTENCES

INDIVIDU

QUALIFICATION

= 
  Formation initiale
  + 
  Formation continue
  + 
  Expérience professionnelle
  + 
  Expérience sociale

EMPLOI

COMPÉTENCES ATTENDUES

= 
  Connaissances pratiques et théoriques
  + 
  Responsabilités humaines
  + 
  Responsabilités matérielles financières
  + 
  Autonomie – Marche de manœuvre

Notre objectif syndical est toujours de rechercher une adéquation entre la qualification du salarié et les compétences attendues dans l’emploi.
C’est la somme de ses connaissances et savoir-faire « techniques » et « relationnels » qui lui permet de tenir un emploi. Cette qualification est acquise par le somme de :

**QUALIFICATION**

\[ \text{Diplômes, titres} \]
\[ \text{Stages} \]
\[ \text{Années d’expérience} \]
\[ \text{Exercice de responsabilités associative, Culturelle, syndicale, politique...} \]

Deux salariés peuvent avoir la même qualification à un moment donné, car ils sont capables d’effectuer les mêmes activités (à travail égal/salarié égal) et ils peuvent avoir eu des parcours différents : diplômés ou autodidactes.

Ce qui compte, ce sont les activités réalisées à un moment donné.
Les compétences attendues dans un emploi peuvent se décomposer en plusieurs thèmes :

- Connaissances techniques
- Responsabilités managériales
- Responsabilités budgétaires
- Autonomie – Marge de manœuvre

Le patronat ne voudrait parler que de compétences attendues.

Les compétences attendues ne définissent que le profil type ou le robot attendu.

Pour reconnaître la valeur des compétences attendues, il faut un décodeur « humain » :

Quelle qualification faut-il à un individu pour être capable de tenir un emploi déterminé ?
UNE PROPOSITION A DEBATTRE

En 2004, la Cgt avait proposé une classification basée sur :

- 2 niveaux Exécution – 3 niveaux Maîtrise – 4 niveaux Cadre
- Des sous-niveaux : prise de fonction, confirmé, expert
- Rattachés à une grille de salaire unique
Dans un emploi donné, la qualification d’un salarié évolue en fonction de sa formation continue et de son expérience dans un emploi

1. **A LA PRISE DE FONCTION**
   - Le salarié se forme aux activités de base de l’emploi et découvre son rôle et sa fonction

2. **AUTONOMIE**
   - Le salarié, après sa formation continue et expérience, a pris la mesure de l’emploi

3. **CONFIRME**
   - Le salarié possède la maîtrise de toutes les activités et peut faire progresser le contenu même de l’emploi (il peut former ses collègues et avoir des missions pointues)

Pour reconnaître ces différents niveaux de qualification, il faut pour chaque emploi définir l’évolution de ces différents niveaux par l’évolution des activités et des responsabilités
DES QUESTIONS A DEBATTRE

• Les 3 sous-niveaux sont-ils adaptés pour les postes d’encadrement ?

• Le nombre de niveaux est-il pertinent ?

• Quelle évolution de salaire pour une promotion ? Un avancement ?

• Qu’en est-il du Collège Exécution ?

• Comment prendre en compte l’aspiration d’Agents de Maîtrise de progresser sans passer Cadres ?
• Classer les emplois de façon transparente

• Définir les sous-niveaux : formation, temps passé dans le niveau précédent, repères d’activité

• Regagner un contrôle social
Le poste est défini :

• Par des responsabilités
• Par un niveau de formation
• Par une durée d’expérience nécessaire dans l’emploi de niveau inférieur
• Par des activités
• Par des connaissances théoriques et pratiques
COMMENT DEDUIRE LA QUALIFICATION NECESSAIRE A LA TENUE D’UN EMPLOI ?

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>ACTIVITÉS RESPONSABILITÉ DE L’EMPLOI</th>
<th>FORMATION INITIALE</th>
<th>FORMATION Continue</th>
<th>EXPERIENCE PROFESSIONNELLE</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>GF n</td>
<td>Confiée au débutant</td>
<td>Quelle formation pour un débutant ?</td>
<td></td>
<td>Confiée au Débutant</td>
</tr>
<tr>
<td>GF n+1</td>
<td>Confiées à l’agent Autonome</td>
<td>Quels stages pour adaptation au poste de travail ?</td>
<td></td>
<td>Evaluation des Évolutions d’activités.</td>
</tr>
<tr>
<td>GF n+2</td>
<td>Confiées à un agent confirmé</td>
<td>Quelles formations pour développer les compétences ?</td>
<td></td>
<td>Quel délai pour examiner les situations individuelles ?</td>
</tr>
</tbody>
</table>

IDEM
LA GRILLE DE SALAIRES
UNE GRILLE UNIQUE DANS LES IEG QUI A TOUJOURS ÉVOLUÉ VERS PLUS DE SALAIRES DIFFÉRENTS

• Doublement en 2005 du nombre de NR

• Diminution du pas par deux

• Il n’y a plus de plafond, sauf par Collège

• Deux nouveaux échelons d’ancienneté obtenus par la Cgt (négociation retraite)
CE QUI NE VA PAS

- Absence de système de classification de Branche
- Embauches effectuées à l’ échelon 4 qui pénalisent tous les jeunes embauchés
- Un pas de NR à 2,3% en moyenne
- Un niveau de rémunération à l’ embauche insuffisant
- Des rémunérations hors grille pour les dirigeants
• Une grille unique

• Une lecture GF/NR qui assure la transparence des rémunérations
La grille de salaires au centre du système de rémunérations :

- Salaires minimum et maximum
- Progressivité
- Nombre de salaires différents :
  - Trop = individualisation
  - Trop peu = ne permet pas de reconnaître la qualification
LES PROPOSITIONS DE LA CGT

• Conserver une grille unique
• Une grille qui intègre tous les salariés, y compris les dirigeants
• Un dispositif de recoupement entre Collège Maîtrise et Cadre
• Un dispositif d’ancienneté sur 12 échelons
• Un point de départ sans diplôme à 1 600 € bruts
• Une évolution des salaires plus conséquente pour l’Exécution et le début de la Maîtrise, les jeunes embauchés.
Pour les employeurs : fidélité

Pour la Cgt : reconnaissance d’éléments tels que la connaissance de l’entreprise, du milieu, de l’activité qui engendre un gain d’efficacité et donc rémunération
MAINTENIR ET RENFORCER LE CONTRÔLE SOCIAL
• Les rémunérations s’individualisent
• Les Directions accentuent cette individualisation pour casser les solidarités entre les salariés
• Mais qui dit « mécanismes communs », dit « possibilité de règles vérifiables », permettant la contestation d’un écart et la transparence
• Ces règles formeraient un socle protecteur et une référence permettant à chacun de vérifier sa bonne situation professionnelle et de pouvoir exercer des recours

LES CONSTATS
LA CGT DEFEND DONC

- L’édiction de règles auxquelles les agents puissent se référer
- Le droit de recours
- La transparence
QUELLE EST LA SITUATION ?

• Le Statut National, clef de voûte, destiné depuis 1946 au travers de Pers, ces textes résultant d’un rapport de forces
• Depuis la privatisation, les Pers sont peu à peu remplacées par des accords, certains favorables et d’autres défavorables aux agents
• Le contrôle social :
  • CSP Commission Secondaire du Personnel Exécution/Maîtrise
  • CSNP Commission Supérieure National du Personnel
  • Et nous avons obtenu en 2008, la création des
  • CSP C Commission Secondaire du Personnel Cadre
  • La filière CMP, transformée en filière CE
  • Statut complété par la référence au Code du Travail
INCONVENIENTS ET POINTS D’ APPUI

• Remise en question généralisée des droits des personnels
• Transgression régulière par les Directions de dispositions réglementaires
• Suppression des Sections de personnel de proximité qui informaient les agents de leurs droits
• Droits de recours, souvent complexes et exercés dans une instance éloignée
• Même si les Directions confortent le plus souvent les dysfonctionnements, certains recours sont accordés grâce aux représentants du personnel
• Continuer à se référer aux textes statutaires, mais aussi aux points positifs des accords afin de les faire vivre et de maintenir leur actualité
• La connaissance des textes statutaires et des droits attachés aux IRP permet de limiter les agressions des Directions sur les agents
LES PROPOSITIONS DE LA CGT

• En amont, création d’ une Commission de la CSNP pour définir des postes repères pour chaque filière
• Des CSP à maille humaine pour ajuster le classement du poste et examiner les situations
• En aval, le droit à requête en Sous-Commission « Classement-Avancement » de la CSNP
• Fiche de fonction indiquant les attendus de l’ emploi et les repères d’ évolution
• Abandon de M3E au profit d’ une remise à jour du catalogue de fonction
• Appréciation Du Professionnalisme (ADP) : Par examen en CSP, le niveau d’ acquisition et de maîtrise des différentes activités détaillées dans une fiche d’ activités
• Mise en place d’ un Groupe de Travail de Branche, sous couvert de la CSNP, chargé de revisiter périodiquement les classifications