

2016



VOS DROITS ET OBLIGATIONS

NEGOCIER LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS POURQUOI FAIRE ?

Date de création du document : 27/05/2016



SOMMAIRE

Négocier les classifications : pourquoi faire ?	2
Le système de classification des emplois et des compétences actuel.....	2
Pourquoi faire évoluer le système actuel ?	3
La différence entre "compétence" et "qualification" du salarié.....	3
Négocier les classifications : des intérêts salariés et employeurs convergents	4
La GPEC : un atout et un outil pour de nouvelles grilles de classification	4

NEGOCIER LES CLASSIFICATIONS : POURQUOI FAIRE ?

La classification des emplois est un système qui permet de classer les différents métiers les uns par rapport aux autres, compte tenu des compétences exercées et des connaissances et aptitudes nécessaires.

Cette classification répond à un souci d'équité, de clarté et de formalisation de la relation d'emploi. Négocier collectivement et périodiquement cette classification dans la branche professionnelle permet aux partenaires sociaux de disposer d'un outil commun de lecture de la qualification des emplois dans chaque entreprise. Les salariés sont ainsi positionnés sur la grille en fonction des compétences exercées.

Une grille de classification négociée collectivement a pour objectif de fournir :

- **à chaque employeur un outil de ressources humaines :**
 - pour une gestion plus efficace du travail au quotidien,
 - pour une définition des responsabilités et de la rémunération qui s'y rattache,
 - pour une meilleure organisation des recrutements.

- **à chaque salarié la possibilité :**
 - de lier ses compétences avec un emploi de la grille de classification,
 - de progresser éventuellement d'un métier à un autre,
 - d'évoluer également d'un niveau de qualification et de responsabilité à un autre.

LE SYSTEME DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ACTUEL

Il se présente, dans la plupart des conventions collectives en vigueur, sous la forme d'une liste de descriptions des différentes activités exercées dans la branche professionnelle, ordonnées selon différents niveaux de qualification et concernant différentes filières de métiers.

Les classifications en vigueur aujourd'hui dans les branches professionnelles sont fondées sur le principe dit « des critères classants ».

Le niveau de classement d'un emploi occupé par un salarié est déterminé en fonction de plusieurs critères : l'autonomie, la responsabilité, le type d'activités et de tâches, et les connaissances requises.

Une réflexion est susceptible d'enrichir ces critères de classification ou d'en ajouter d'autre.

Par exemple, en France, la convention collective de la branche « Biscotteries et biscuiteries » (avenant signé en novembre 2008) classe les emplois des salariés selon 6 critères : connaissance et expérience, technicité et complexité, initiative et autonomie, responsabilité, animation et encadrement, et communication.

POURQUOI FAIRE EVOLUER LE SYSTEME ACTUEL ?

- Parce l'évolution des méthodes de travail et l'organisation des entreprises est rapide. Les mutations économiques et technologiques obligent les branches professionnelles et les entreprises à s'interroger sur la pertinence des classifications existantes, sur le besoin de les actualiser et les adapter.
- Parce que la mise en œuvre de la loi du pays sur l'emploi local invite les partenaires sociaux à définir, pour chaque activité professionnelle, une « durée de résidence suffisante sur le territoire ». Les partenaires sociaux devront ainsi réfléchir à accorder besoins de main-d'œuvre et formation de celle-ci.
- Parce qu'il convient de prendre en compte l'évolution professionnelle des salariés de Nouvelle-Calédonie qui souhaitent pouvoir bénéficier de la promotion interne ou de la mobilité emploi dans leur parcours professionnels.
- Parce que l'exercice d'un métier ou d'une activité ne se limite pas à l'utilisation de connaissances ou au déploiement d'habiletés techniques.
- Pour réaliser les missions que les employeurs leur confient, les salariés mettent en œuvre un ensemble de compétences. Ces compétences doivent pouvoir être évaluées et prises en compte dans les grilles de classification des emplois.
- Passer du système actuel de classifications dit « à critères classants », centré sur les tâches à effectuer, à un nouveau système de classifications des emplois, centré sur les compétences des salariés, permettrait une meilleure gestion de la ressource humaine.

LA DIFFERENCE ENTRE "COMPETENCE" ET "QUALIFICATION" DU SALARIE

Le terme de « **compétences** » désigne l'ensemble des connaissances techniques, des savoir-faire professionnels et des savoir-faire relationnels réellement mis en œuvre dans l'activité de travail ou dans l'exercice du métier, au-delà de l'activité définie dans la convention collective.

Le terme de « **qualification** » désigne l'aptitude d'un salarié à exercer un emploi. Sa « qualification professionnelle » est déterminée au regard des fonctions qu'il exerce dans l'entreprise ou du poste auquel il est affecté. La « qualification du poste » occupé par un salarié dans une entreprise définit ainsi sa qualification, et le place à un niveau et un échelon déterminé dans la grille de classifications présente dans la convention collective.

Certaines qualifications et l'accès à certains postes ou fonctions nécessitent l'obtention d'un diplôme (par exemple : « infirmière DE (diplômée d'Etat) », ou « ambulancier », ou « ingénieur informatique »). Dans d'autres cas, ces qualifications s'acquièrent par l'expérience professionnelle.

NEGOCIER LES CLASSIFICATIONS : DES INTERETS SALARIES ET EMPLOYEURS CONVERGENTS

Refonder la grille des classifications autour de la notion de « compétences » et mettre en place un dispositif de gestion des emplois et des compétences (GPEC), c'est faire converger les intérêts des salariés et de l'employeur.

La mise en place d'une classification lisible et cohérente permet, comme l'indique le tableau ci-dessous, de donner un cadre à la prise en compte des compétences techniques et relationnelles des salariés.

Encourager l'adaptation permanente des ressources humaines accroît la capacité de faire évoluer rapidement l'organisation de l'entreprise. Tout projet de GPEC nécessite, en amont, une réflexion sur son utilité, son opportunité et sa faisabilité.

LA GPEC : UN ATOUT ET UN OUTIL POUR DE NOUVELLES GRILLES DE CLASSIFICATION

La GPEC est un outil stratégique : ce dispositif de gestion négociée met en relations des performances, des compétences, des résultats économiques, des ressources humaines et leur gestion, une organisation d'activités et une professionnalisation des personnes et des équipes. Il est donc transversal et au cœur des défis que doivent relever aujourd'hui les entreprises en Nouvelle-Calédonie.

Négocier un accord GPEC, c'est construire un outil partagé de :

- « **Gestion** » : analyser l'existant, piloter un projet, élaborer des outils de suivi, s'organiser pour travailler différemment.
- « **Prévisionnelle** » : anticiper les évolutions et les changements techniques ou organisationnels, comprendre les enjeux de ces changements, se projeter dans l'avenir.
- « **des Emplois** » : réfléchir aux métiers existants, à leur structure et à leur hiérarchie, aux évolutions probables (en quantité et en qualité).
- « **et des Compétences** » : cartographier les savoir, les savoir-faire et les savoir-être des salariés, appréciés « en situation », et définir les passerelles entre les postes occupés et les évolutions de carrière.