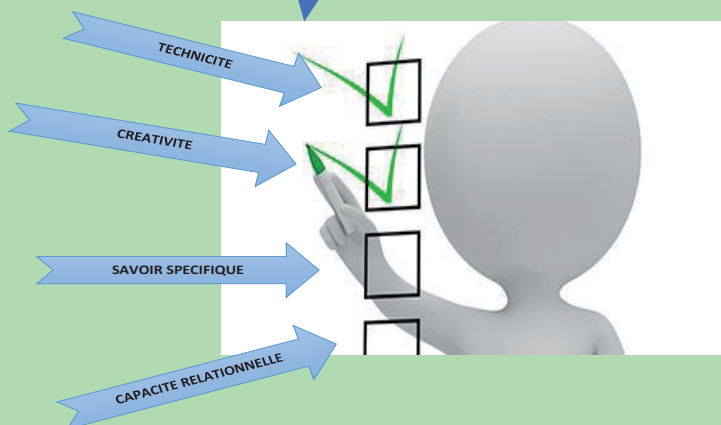


# Classifications pour un projet CGT

Bureaux d'études techniques, cabinets  
d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

Classifications  
pour un projet CGT



**Fédération CGT des Sociétés d'Etudes**

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex  
Téléphone : 01 55 82 89 41 Fax : 01 55 82 89 42  
E-mail : [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) - Site Internet : [www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

# *Table des matières*

<i>En guise d'introduction .....</i>	<i>3</i>
<i>Une classification, pour quoi faire ? .....</i>	<i>6</i>
<i>La classification, mode d'emploi .....</i>	<i>10</i>
<i>Pour une proposition CGT .....</i>	<i>13</i>
<i>En guise de conclusion .....</i>	<i>24</i>
<i>Glossaire .....</i>	<i>25</i>

## En guise d'introduction

Pour la énième fois, SYNTEC et CINOV ont mis à l'ordre du jour des négociations la «révision des classifications». Certes, dans un premier temps, nous devrions partager un même glossaire. Plus qu'une bataille de mots, c'est bien une bataille autour de la conception que l'on a de la classification qui sera abordée.



Par trois fois nous avons ouvert ce dossier, la dernière fois en 2013. Et de ce point de vue, il nous paraît important de revenir aux dernières négociations sur le sujet afin de mieux comprendre les positions de SYNTEC et CINOV à ce moment-là. Le 12 juin 2013, après déjà deux réunions d'échange sur les classifications, la CGT, la CFTC et la CFE-CGC avaient fait la déclaration suivante : « *La négociation sur la refonte des classifications dans une branche professionnelle est toujours un moment important. Le système de classifications structure la branche professionnelle. Il concrétise une vision politique des relations entre salariés et employeurs. En effet, votre grille de classification indique clairement la place dédiée à l'emploi dans les métiers concernés. A travers elle, on peut lire la reconnaissance des compétences des salariés et les moyens de progresser qui leur sont offerts. C'est pourquoi la CFTC, la CFE-CGC et la CGT se sont saisies pleinement de cette négociation.*

*Force est de constater, qu'après deux séances de négociation, tant SYNTEC que CINOV tentent d'imposer un système de classification que nous qualifions de «régression sociale». En effet, au travers d'une grille dite de «critères classants», choix qui n'a fait objet d'aucun débat, ces derniers appréhendent l'emploi du point de vue des seules «compétences», collection de savoirs (savoir-faire, savoir-être...) articulés autour des pratiques de l'entreprise, en excluant les acquis de connaissances des salariés, et en tout premier lieu les diplômes ou qualifications et l'expérience professionnelle. Le choix de cette méthode accentue l'individualisation tout en déresponsabilisant l'entreprise, en faisant porter par le seul salarié, la responsabilité du «résultat».*

Ces critères sont des facteurs de différenciation, ils installent une distinction qui a pour corollaire l'exclusion de ceux qui ne peuvent plus développer leurs compétences telles qu'attendues par SYNTEC et CINOV ; sans pour autant que la responsabilité de l'entreprise ne soit posée.

A l'évidence, il s'agit plus de gérer des «talents» qu'autre chose. Nous ne souhaitons pas laisser dans le flou de l'évaluation subjective des compétences et nous demandons que ces pratiques soient fortement

marquées d'objectivité et d'égalité. Nous avons bien compris que SYNTEC et CINOV veulent laisser les entreprises « *libres d'agir localement* » et faire ce que bon leur semble. Une grille de classification de branche ne peut être un outil social dévalorisant.

C'est pourquoi, nous réitérons avec détermination notre demande de prise en compte des diplômes et de l'expérience professionnelle des salariés.

*La valeur du travail à travers du métier doit rester la caractéristique majeure de l'emploi* ».

Lors de cette commission paritaire, un débat s'était ouvert sur la proposition patronale concernant les critères de classification. Ils étaient au nombre de six :

- Technicité,
- Initiative,
- Dimension relationnelle,
- Satisfaction client,
- Contribution au résultat ou au fonctionnement,
- Gestion de l'activité des ressources humaines.

C'est au cours de ce débat que nous avons souligné que cette proposition se situait dans une « *logique de compétences* », de fait plus subjective que celle des qualifications et donc plus susceptible d'interprétations dans le cadre d'une situation de subordination. Les compétences en tant que telles, semblent toujours plus ou moins liées à l'exercice d'un « *savoir* » dans un contexte donné.



La logique de « *compétences* » que nous avons dénoncée, en individualisant le rapport du salarié à la hiérarchie de l'entreprise, allait dans le sens des exigences de rendement et d'efficacité économique au détriment de la « *reconnaissance* » du salarié. De plus, la spécificité de chaque lieu d'exercice professionnel qui donne à l'entreprise un rôle prééminent dans la formation et l'acquisition des compétences peut conduire à déposséder le salarié de ses qualités.

Ce dernier perdra ses « *compétences* » parce qu'il ne trouvera pas forcément les conditions identiques de l'exercice de celles-ci. Il y a une très faible transférabilité d'un poste à l'autre, d'une entreprise à une autre. Mais qu'importe, le patronat semblait intéressé par la seule souplesse et par la flexibilité au détriment de la vie personnelle du salarié.

Suite à ce débat, SYNTEC et CINOV ont semblé prendre en compte le diplôme et l'expérience professionnelle. De même, le métier n'était pas complètement ignoré, même si la philosophie du projet restait la même. Malheureusement, lors de la réunion de la commission paritaire de juillet, SYNTEC et CINOV ont continué à faire de la résistance et tenté de faire passer leur projet coûte que coûte.

La CGT, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC ont alors fait une déclaration :

*« Les négociations ont débuté sur le thème des classifications dans la branche depuis quelques mois. Nous avons déjà souligné que si la renégociation d'une nouvelle grille de classifications était nécessaire, elle devait s'appuyer sur un certain nombre d'éléments permettant notamment aux salariés de se reconnaître et à l'entreprise de les positionner au regard de leurs qualifications. Force est de constater que nous sommes bien loin de cette logique.*

*Néanmoins, les positions patronales sont encore bien loin de répondre à nos exigences et à celles des salariés en la matière. Et ce d'autant que la logique qui sous-tend la négociation de cette grille est celle de l'individualisation du rapport salarial avec pour corollaire, une gestion des individus dépouillés de leur métier, voire la recherche d'un productivisme au détriment des hommes et des femmes salariés de notre branche professionnelle. C'est le sens de critères plus que subjectifs qui nous sont proposés. Tout cela ressemble étrangement à la méthode Hay.*

*Nous demandons un engagement clair pour l'élaboration d'une grille métier qui prenne en compte le diplôme et l'expérience professionnelle. C'est ainsi et seulement ainsi que les qualifications pourront être reconnues dans les classifications et que cette négociation pourra progresser efficacement ». Il n'en fallait pas plus pour que la négociation s'arrête quelques mois plus tard.*

Aujourd'hui, le contexte a changé. Mais le patronat en a-t-il pris conscience et si oui, pour quoi faire ? En effet, la question des « regroupements » de convention collective est à l'ordre du jour. Il serait pour le moins intéressant que la convention collective « BETIC » soit une convention attrayante non pas seulement pour les employeurs mais aussi et surtout, pour les salariés des branches à venir.

Transformer notre convention qui n'est qu'un laboratoire de la régression sociale en une convention collective où les garanties sociales collectives permettent aux salariés de s'y sentir bien est tout l'enjeu. Et la négociation de nouvelles classifications pourrait être un premier élément et un signe fort. C'est dans ce cadre que nous faisons un ensemble de propositions à discuter et à débattre.

# Une classification, pour quoi faire ?



Il y a à peu près deux siècles qu'apparaissent les systèmes de classification. Elle consistait alors à gérer les rémunérations. La rémunération était la seule reconnaissance sociale attribuée par l'entreprise à ses salariés. Elle permettait aussi de tenter d'apaiser le climat social. C'était alors un élément de régularisation salariale.

Si la finalité salariale reste de mise en dernière instance, d'autres facteurs vont entrer en jeu du fait des transformations des entreprises. Ce sont entre autres la formation, la mobilité professionnelle et l'organisation productive. Plusieurs systèmes de classification vont alors émerger. L'un est basé sur les « *emplois* », un autre sur les personnes et une dernière sur une « *logique de compétences* ». Ils sont chacun fondés sur des systèmes d'évaluation spécifiques.

**Le principe des classifications de personnes** est fondé sur des caractéristiques individuelles telles que les diplômes, l'ancienneté... ce système cherche à satisfaire à l'idéal de « *l'égalité formelle* ». Il repose sur un certain nombre de principes : communauté de métiers, simple solidarité, diplôme, ancienneté... c'est ce que l'on nomme le système de classification Parodi.

Les arrêtés Parodi de 1946 ont été édictés par le ministère du travail à la libération. Ils visaient à établir dans chaque secteur d'activité des listes hiérarchisées d'emploi. Cette gestion individuelle repose aussi sur la compétence au sens large du terme. Ce système est remis en, cause par l'apparition des « *critères classants* ».

**Le principe de classification des emplois** repose sur une comparaison étalonnée par la valeur des postes ou des tâches effectuées. La règle d'évaluation des emplois est généralement conforme à la stratégie et aux valeurs des entreprises. Ces évaluations s'appliquent au poste de travail en recherchant la valeur de celui-ci pour fonder les hiérarchies salariales. Plusieurs méthodes ont été utilisées par ce type d'évaluation.

Ce principe de classification est issu du management américain. Les méthodes d'évaluation liées aux emplois dérivait de l'école de Taylor. Les systèmes d'évaluation vont se multiplier pour aboutir aux Etats-Unis à la méthode Hay. En France, c'est la théorie de la communication appliquée à l'emploi qui va se développer parallèlement à l'introduction de la méthode Hay. Milox, puis le

cabinet CORT (Conseil en Organisation Rationnelle du Travail) et l'IGS (Institut de Gestion Social) vont en être à la pointe. Ces méthodes font référence au concept de finalité de l'emploi qu'aujourd'hui on nomme l'employabilité. Il s'agit d'une certaine manière de structurer le marché du travail dans une branche au seul profit des entreprises.

Ce système dit « *de critères classants* » a commencé à se généraliser dans les années 1970-1980, années où le libéralisme s'implante durablement. Il s'articule à des défaites du « *mouvement ouvrier* » et à une séquence de remise en cause des garanties sociales conquises dans la période précédente. Mais ce n'est pas tout. L'objectif du patronat et des gouvernements successifs a été de casser tout ce qui avait trait à la solidarité dans le monde du travail et ainsi d'affaiblir le syndicalisme et notamment le syndicalisme de lutte.



La solidarité fait peu à peu place à celle de la logique d'individualisation avec ses déclinaisons en termes de compétitivité et de rentabilité. Le tout baignant dans une mondialisation déséquilibrée et un processus de financiarisation exacerbée.

La pseudo crise du modèle taylorien et la pseudo fin de la division du travail voient l'apparition d'un nouveau système. La compétence devient une nouvelle approche de la qualification professionnelle. On ne qualifie plus le poste mais l'individu. Dans ce système, ce qu'il faut comprendre, analyser et développer, c'est la compétence. Et dans ce cadre, le travail ne serait que la mise en œuvre réussie de la compétence des individus. Mais la compétence ne s'exerce que dans des situations. Ce n'est plus l'emploi qui définira la qualification. Les thuriféraires de cette logique mettent en avant deux mots-clés :

- La prise d'initiative par l'individu lui-même,
- La responsabilité.

Cela serait dû au fait que le travail serait de plus en plus événementiel. La qualification est en quelque sorte mise dans l'individu, mais du point de vue de ce que l'on attend de lui dans l'organisation du travail. On ne parle pas d'autonomie du salarié, mais bien de zone d'autonomie. Et dans ce cadre, ce sont des morceaux de compétences qui tendent à remplir cette zone. Mais bien entendu, l'autonomie est complètement contrôlée par l'entreprise. Alors que le processus de production se doit de mobiliser des savoirs « *collectifs* »,

les compétences, qualités professionnelles détenues par le salarié, sont mises en œuvre par le seul individu.

L'accord ACAP 2000 signé en 1990 pour la sidérurgie est révélateur du tournant qui s'est joué avec ce nouveau système.

On y retrouve un ensemble de dispositions que l'on connaît aujourd'hui... contreparties à l'abandon de la sidérurgie française qui se met en place. Cet accord peut être résumé en quelques points :

- Pseudo autonomie des salariés,
- Gestion individualisée des salariés,
- Salariés « *acteur* » de sa propre formation,
- Qualification basée uniquement sur les compétences,
- Polyvalence.

Dans cette configuration, les salariés sont classés selon leurs compétences, celles-ci étant définies comme des « *savoir-faire opérationnels validés* ». La formation se trouve être un pilier central.

Cela a eu pour conséquence la fin des augmentations générales des salaires. La logique de salaires compétences est devenue un mode individualisé des conflits sociaux. Cette dernière est réduite à un outil managérial de gestion de l'aléa économique.

La notion de compétence a déstabilisé le lien entre qualification et classification pour faire émerger un « *modèle de compétence* » porteur d'individualisation de la relation travail. Ce dernier assigne le premier rôle à l'entreprise et relègue le salarié à une collection de savoirs. Les éléments d'individualisation des évolutions de carrière sont appréhendés au travers de la formation avec la construction d'un référentiel de certifications au lieu et place d'un référentiel métier. Dans ce cadre, la qualification n'appartient plus réellement à l'homme. Un modèle en termes de compétences individuelles requises pour occuper une fonction s'impose. Celles-ci sont déterminées à partir des capacités ou aptitudes comportementales définies pour l'occuper. Ce modèle de compétences est fondé sur une nouvelle organisation du travail et un mode de mobilisation des travailleurs centré sur l'illusion de la responsabilité et de l'autonomie des salariés et sur un nouveau compromis social performance/employabilité au détriment des travailleurs.

Les politiques de gestion des compétences sont des politiques sélectives car elles ne s'adressent qu'aux salariés ayant de forts potentiels. Elles y ont de plus, accompagné très souvent des politiques de réduction d'effectifs.

En même temps, la gestion des compétences remet en cause certains aspects fondamentaux du contrat de travail. Par exemple, l'obligation faite



à l'employeur d'assurer, par la formation, l'adaptation du salarié à son poste de travail est transformée à travers l'obligation faite au salarié d'élargir ses compétences pour pouvoir accéder à un parcours professionnel individualisé. L'obligation de formation est reportée sur le salarié alors qu'il s'agit d'une formation d'adaptation. C'est une tentative de contourner le droit en la matière.

Les accords logiques de compétence butent sur deux contradictions, l'opposition individuel/collectif qui concrétise dans la nécessité de faire coexister autonomie, même si elle est illusoire, des individus et des responsabilités des équipes et l'opposition mobilisation des salaires/précarisation des statuts.

Tous ces différents systèmes sont associés à deux perspectives, une perspective organisationnelle qui repère les postes et construit des classifications et une perspective individuelle qui affiche le souci de repérer et de développer les compétences des salariés. D'un côté, dans les grilles de type Parodi, la hiérarchie salariale résulte du dialogue social et une représentativité de l'identité professionnelle, alors que les deux autres systèmes relèvent de pseudo-experts reléguant les partenaires sociaux dans les poubelles de l'histoire.

Dans tous les cas, un accord de classification est d'abord un accord. De ce point de vue, se pose la question de savoir si des classifications peuvent être un « *reflet* » des qualifications « *réelles* », ou encore un instrument technique pour apprécier le contenu « *objectif* » d'un emploi et rémunérer la personne en conséquence. Rien n'est moins sûr si nous affirmons qu'une classification est d'abord une construction sociale. Au travers d'une classification, on établit un classement hiérarchisé des salariés.



Le rôle de la classification est la formalisation d'une certaine hiérarchie sociale avec pour fonction essentielle d'opérer une répartition de la masse salariale. Les niveaux de salaire seraient alors « *légitimés* » par cette classification.

La classification imprime aussi une organisation aux mobilités, aux apprentissages, aux évolutions professionnelles... Elle joue, à la fois, dans le registre de la hiérarchisation et dans celui attaché à des règles licites et collectives.

En tout état de cause, les classifications de branche ne peuvent être appréhendées que comme éléments de régulation. Dans les années 1930, le patronat s'opposait à l'insertion des classifications dans les

conventions collectives aux motifs que :

- La régulation ne pouvait se faire que par la concurrence
- Les grilles de classifications seraient dépassées du fait des évolutions technologiques.

C'est pourquoi les organisations syndicales de salariés dans les années 1950-60 vont se battre pour inscrire la révision périodique de ces classifications dans la législation. Ce qui sera fait quelques années plus tard. Cet élément de régulation de branche, Macron via ses ordonnances l'a pris en compte. C'est d'une certaine façon un retour au XIX<sup>ème</sup> siècle quand les classifications étaient le seul élément de régulation. Quand la régression sociale nous tient...

## *La classification, mode d'emploi*

Nous avons vu que plusieurs approches sont possibles. L'une est strictement métiers et l'autre compétences. En tous les cas, ce sont les « *savoir-faire* » qui sont achetés par l'entreprise et vendus par les individus. Ces « *savoir-faire* » sont acquis via l'éducation nationale, l'expérience professionnelle et la formation professionnelle.

Concernant l'approche par les compétences, l'individu est décrit comme une collection de « *savoirs* » et de « *savoir-faire* ». Celle-ci est articulée autour des seules pratiques de l'entreprise qui se doit de mobiliser compétences requises et compétences disponibles. Les « *savoirs* » reposent d'abord sur les acquis en formation initiale, elle-même découpée en formation générale et en formation spécifique. Les « *savoirs* » reposent également sur la formation professionnelle et l'expérience professionnelle.

Dans ce cadre, les individus pourraient être aptes à occuper différents types d'emplois. Ces emplois peuvent être occupés par des individus ayant suivi des formations différentes. L'entreprise cherche en réalité des candidats dont les compétences sont les plus proches possibles de ses besoins. Pour autant, il sera des plus difficiles de pouvoir embaucher des salariés hautement qualifiés.

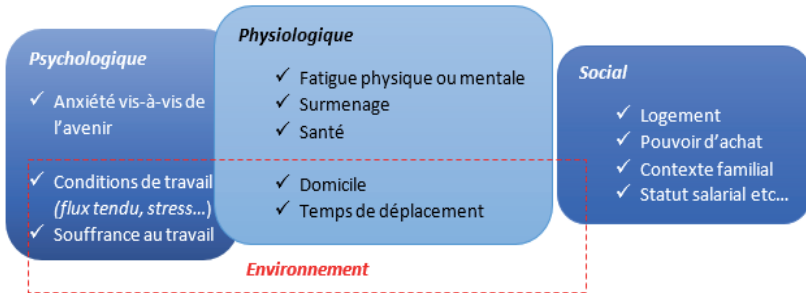
Nous le savons, en réalité, occuper un emploi revient à exercer un métier. D'une certaine manière, il y a une correspondance entre la spécialité de formation et la spécialité de l'emploi occupé.

Ce qui compte, c'est la qualification et non la compétence, même si la qualification embrasse aussi des compétences. En effet, la qualification c'est la sédimentation des savoirs d'un individu au fil de sa vie par :

- La socialisation (la famille, le sport, les jeux, la culture...),
- Les expériences professionnelles,
- La formation initiale et continue.



C'est donc comme pour les compétences, aussi des savoirs. Mais alors que la qualification c'est l'ensemble des capacités potentielles propriété du salarié, la compétence est la somme des savoirs en action en fonction du poste occupé. La compétence, c'est en fait la mise en œuvre des savoirs d'un individu dans l'acte du travail ou de tout acte de la vie. Il est fonction du contexte dans lequel cette mise en œuvre se réalise :



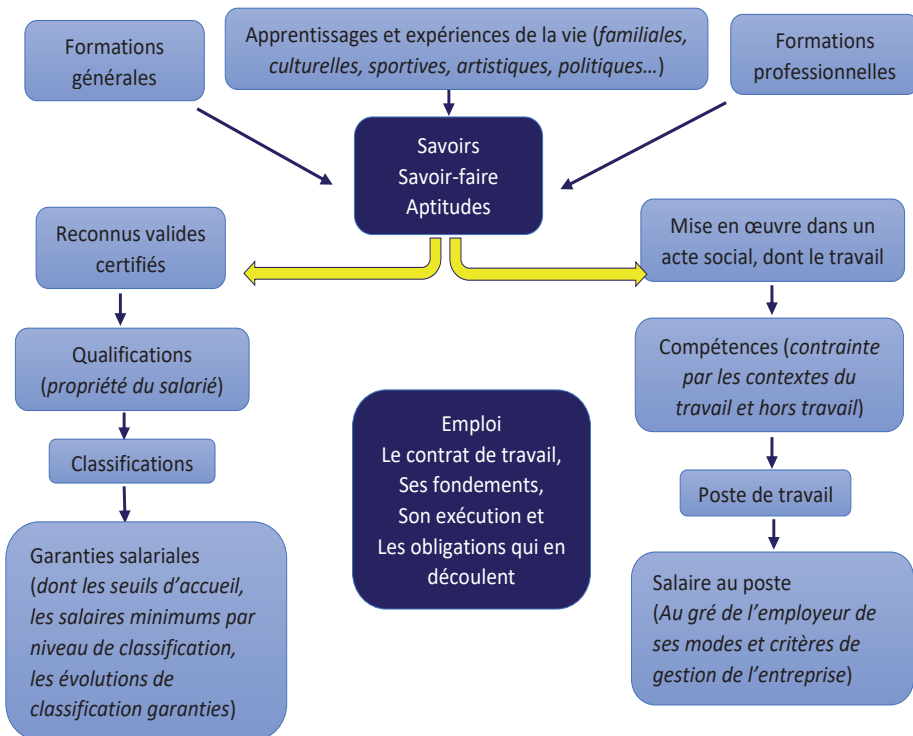
C'est pourquoi nous revendiquons le paiement des qualifications, c'est-à-dire être payé pour nos savoirs et non pas des compétences, c'est-à-dire être payé pour ce que l'on fait d'une partie de nos savoirs.

Les qualifications d'un salarié sont appréhendées ainsi :

<b>Savoirs</b>  <i>Améliorer et ordonner l'analyse, Argumenter, Conceptualiser, Réaliser</i>  <i>Issus des critères d'évaluation des niveaux de l'Education Nationale</i>	Savoirs « reconnus »	Formation/Diplômes Expérience et Formations au travail Savoirs spécifiques
	Savoir-faire	Technicité Créativité Savoirs spécifiques
	Aptitudes	Capacités relationnelles et de travail collectif Transmission du savoir et savoir-faire

La classification est un acte social :

- Un outil pour classer un individu dans un collectif,
- Un outil pour qu'un individu puisse s'identifier, se positionner dans un collectif,
- Un outil pour classer des emplois, des formations, des individus.



C'est donc à partir de cet ensemble d'éléments que nous proposons quelques pistes pour la négociation. Et pour ce faire, nous allons nous appuyer, à la fois, sur l'ensemble des systèmes décrits en amont et notre référentiel métier.

Par rapport à la classification actuelle, nous proposons une petite révolution avec pour objectif être en adéquation avec les logiques de la formation professionnelle, le besoin des salariés d'être reconnus, les logiques de recrutement dans les entreprises et l'attractivité de la convention collective. Nous n'avons pas, bien entendu, la prétention d'être exhaustifs, mais l'objectif n'est pas là. Il s'agit de donner une trame de ce que nous envisageons en termes de classifications.



Pour cela, nous avons pris l'exemple des métiers du numérique. En 2013, nous avons fait de même lors des négociations à partir des bureaux d'études.

# Pour une proposition CGT

## 1/ Des principes

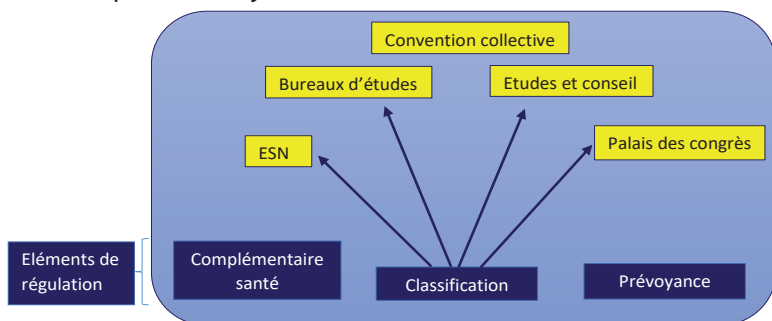
Notre proposition s'articule autour de quelques principes :

- Des grilles par secteur,
- Une reconnaissance des salariés,
- Une hiérarchie salariale cohérente,
- Une perception de l'évolution professionnelle.



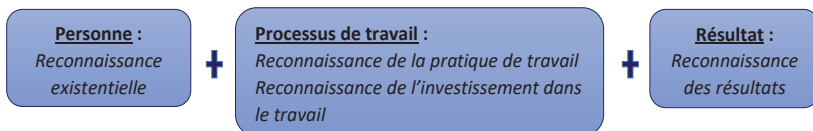
## Des grilles par secteur

Ce n'est pas une revendication nouvelle. Nous la portons depuis déjà un certain nombre d'années. Elle est fondée sur la fameuse régulation en termes salariaux dans la branche. Les augmentations des minima ne peuvent pas toujours être les mêmes au regard des cycles d'activité de chacun des secteurs. Ces crises où la baisse d'activité ne se produisent jamais au même moment.



## Une reconnaissance des salariés

Elle est fondée par l'appréciation de la personne comme un être qui mérite respect, qui possède des besoins et une expertise unique. Elle articule plusieurs formes :



La reconnaissance existentielle porte essentiellement sur le travailleur en tant qu'être humain unique possédant une identité et une expérience. La reconnaissance dans le processus de travail concerne la manière dont le travailleur appréhende le travail, tant dans son contenu que sa pratique ou les efforts qu'il déploie... et ce indépendamment des résultats obtenus.

La reconnaissance des résultats du travail porte sur les fruits du travail à la fois individuel et collectif. Cela concerne l'efficacité, l'utilité et la qualité du travail réalisé par le travailleur et le groupe de travailleurs, et ce, là encore, indépendamment des objectifs affichés par les directions. Ces formes de reconnaissances sont complémentaires et indépendantes. Le besoin de reconnaissance est primordial :

- Besoin d'être reconnu comme travailleur dans l'entreprise,
- Besoin d'être apprécié comme travailleur au sein du processus de travail,
- Besoin d'être apprécié au regard de la production finale qui reflète un savoir-faire professionnel.

### **Une hiérarchie salariale cohérente**

Les grilles de classification sont de par les minima salariaux des éléments de régulation pour la branche. En même temps, elles doivent permettre pour les travailleurs sans « *savoir reconnu* » de vivre décemment et pour les autres d'être rémunérés au regard de leurs qualifications. De ce point de vue, la détermination des seuils d'entrée de grille est importante. D'autre part entre les seuils d'entrée de grille et le dernier salaire minimum, il ne peut avoir un écart de plus de 2,5, c'est-à-dire minima seuil x2,5.



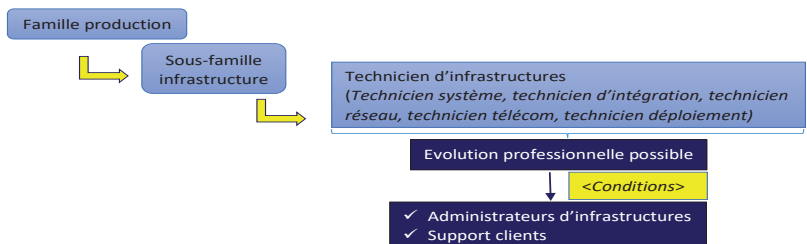
Travailleurs sans savoirs reconnus ou expérience, 1800 euros c'est le seuil. Coefficient 120.

CAP-BEP	seuil +20%	→	150
BAC-BP	seuil +40%	→	180
BTS-DUT (Bac+2)	seuil +60%	→	210
Licence (Bac+3)	seuil +80%	→	240
Master1 (Bac+4)	seuil +90%	→	280
Ingénieur et Master2 (Bac+5)	seuil x2	→	300
Doctorat	seuil x2,5	→	350

### **Une perception de l'évolution professionnelle**

Les travailleurs ont besoin d'avoir une lisibilité quant à leur avenir professionnel dans la branche. Il faut donc que ceux-ci aient connaissance des possibilités offertes à partir de leur propre qualification. Nous avons déjà ces éléments dans notre référentiel métier.

Exemple :



## **2/ Des critères**

Comme nous l'avons écrit précédemment, nous envisageons huit critères :

- Formation-diplômes
  - Expérience et formation au travail
  - Savoirs spécifiques
- } Savoirs « reconnus »
- Technicité
  - Créativité
  - Savoirs spécifiques
- } Savoir-faire
- Capacités relationnelles et de travail collectif
  - Transmission du savoir et savoir-faire
- } Aptitudes

Certains critères sont liés à un système de graduation : A, B, C selon l'approfondissement de la connaissance du métier. Chaque graduation est affectée d'un ensemble de valeurs.

A : 10

B : 20

C : 30

La valeur minimale, donc d'entrée de grille est de 70 et la valeur maximale est de 210. En effet, 7 critères seulement connaissent un système de graduation.



### **Savoirs « reconnus »**

#### **Formation-diplômes**

Il s'agit du Niveau de l'Education Nationale initialement requis pour tenir un emploi :

Niveau VI-Formation n'allant pas au-delà de la scolarité obligatoire,  
Niveau V bis-Formation d'une durée d'un an après le collège,  
Niveau V-Niveau de formation équivalent au CAP (certificat d'aptitude professionnelle), au BEP (Brevet d'Etudes Professionnel) ou au diplôme national du brevet (DNB et anciennement brevet des collèges ou BEPC),  
Niveau IV-Formation de niveau bac (général, technologique ou professionnel), du brevet de technicien (BT) ou du brevet professionnel,  
Niveau III-Formation de niveau bac+2 : Licence 2, BTS (Brevet de Technicien Supérieur), DUT (Diplôme Universitaire de Technologies),  
Niveau II-Formation de niveau bac+3, bac+4, licence professionnelle, Master 1...  
Niveau I-Formation de niveau bac+5 et plus : master 2, doctorat...

Dans notre exemple, technicien d'infrastructures, les diplômes requis sont du Niveau III :  
- BTS informatique de gestion ou  
- DUT Informatique ou Télécom

## **Expérience et formation au travail**

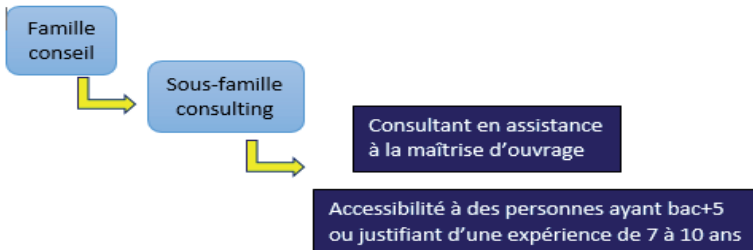
Il s'agit de la formation professionnelle et de l'expérience personnelle et professionnelle. Concernant la formation professionnelle, c'est la mise en œuvre de tous les dispositifs liés à la formation professionnelle.

Il n'y a pas une mais plusieurs expériences qu'il s'agit de conjuguer et d'articuler :

- L'expérience du métier. Il s'agit d'un transfert de savoir-faire, c'est-à-dire la transmission et l'acquisition par la pratique du savoir-faire métier.
- Le retour d'expérience. Il s'agit là d'apprendre de l'événement. Ainsi face à une situation, le travailleur doit prendre des initiatives nécessaires à la réalisation de sa mission en ayant dans la tête les échecs et les réussites afin de les reproduire ou non.
- L'expérience personnelle. Il s'agit de construire, de reproduire et de partager des routines visant à la simplicité et à l'efficacité.

Expérience et ancienneté ne se confondent pas. L'expérience dépend de l'organisation du travail et du temps laissé à la réflexivité. Un jeune peut avoir acquis de l'expérience.

Exemple :



### ***Graduation :***

- A ----> Aucune expérience et pas de formation professionnelle,
- B ----> Peu d'expérience et des formations professionnelles ou expériences et peu de formations professionnelles,
- C ----> Bon niveau d'expérience et formations professionnelles adéquats.

### **Savoirs spécifiques**

Ce sont les connaissances liées au métier et donc résultant de l'obtention d'un diplôme, d'un certificat de qualification professionnelle d'une certification...

Exemple : Technicien d'infrastructure

- Habilitation électrique selon le domaine d'intervention,
- Certifications éditeurs et ou constructeurs.

### ***Graduation***

A, B, C.



## Savoirs-faire

### Technicité

C'est la maîtrise opérationnelle acquise par le diplôme professionnel ou technique, par la formation continue ou par l'expérience.

#### *Graduation*

Une maîtrise opérationnelle acquise par :

- A. Le niveau de connaissance général du métier,
- B. Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience et actualisation périodique des connaissances techniques,
- C. Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience et actualisation constante des connaissances techniques.



### Créativité

On pourrait reprendre la définition de Sternberg et Lubart comme quoi la créativité est « *la capacité de produire un travail à la fois novateur, c'est-à-dire original, inattendu et approprié, c'est-à-dire utile, en lien avec les contraintes de la tâche* ».

Elle consiste donc à produire des idées nouvelles, utiles pour résoudre un problème préalablement identifié, et réalisable. C'est-à-dire que l'on peut mettre concrètement en œuvre.

La créativité est une aptitude à se plonger dans un espace inconnu pour mettre en œuvre un raisonnement permettant de créer quelque chose de nouveau. Chaque travailleur peut à un moment ou à un autre apporter ses connaissances, mettre en œuvre ou développer des savoir-faire utiles au processus créatif collectif et ainsi agir de manière créative et innovante.

#### *Graduation*

	A	B	C
Démarche observée dynamique et personnelle dans l'esprit de la « mission »			
Recherche pertinente réalisée avant et pendant la production			
Fluidité ( <i>beaucoup d'idées pertinentes</i> )			
Flexibilité ( <i>diversité des idées</i> )			
Originalité ( <i>solutions habiles sortant de l'ordinaire</i> )			
Complexité ( <i>élaboration et approfondissement des idées</i> )			
Utilisation pertinente des idées et des techniques			

## Savoirs spécifiques

Il s'agit de la mise en œuvre des connaissances au regard de la technicité et du process de créativité.

### **Graduation**

- A. Mise en œuvre acceptable,
- B. Mise en œuvre correcte,
- C. Mise en œuvre sans problème.

## **Aptitudes**

### Capacités relationnelles et de travail collectif

Il s'agit en particulier d'une part :

- De la capacité d'entrer en contact avec les autres de manière flexible, d'adopter et d'adapter vis-à-vis d'autrui en fonction de la mission des comportements, aptitudes et attitudes efficaces afin d'entretenir des échanges satisfaisants et fructueux dans ce contexte professionnel et
- De la capacité à échanger les connaissances et compétences. Si chacune et chacun a son rôle, ses attentes et ses objectifs, l'ensemble des travailleurs sur une mission ont des communs. Individus, interactions et collectif doivent être à la fois penser et articuler.

### **Graduation**

- A. Capacités minimum
- B. Capacités moyennes
- C. Capacités optimum

### Transmission du savoir et savoir-faire

La transmission n'est pas seulement d'ordre intergénérationnel, mais s'applique à tous. Les travailleurs sont, par nature, des « apprenants » et des « transférants ».

### **Graduation**

- A. Capacité à transmettre acceptable
- B. Capacité à transmettre correcte
- C. Capacité à transmettre sans problème

## **3/ Liste des emplois repères (exemple du secteur des ESN)**

### **A. Dans le domaine technique**

<b>Famille</b>	<b>Sous-famille</b>	<b>Métiers-types</b>	<b>Métiers</b>
<b>Conseil</b>	<b>Consulting</b>	<i>Consultation en assistance à la maîtrise d'ouvrage/consultant métier</i>	Consultant maîtrise d'ouvrage Expert métier Consultant expert métier Consultant fonctionnel
		<i>Urbaniste</i>	
	<b>Technique</b>	<i>Consultant technique</i>	Expert technique Expert en technologie
		<i>Architecte Technique</i>	Architecte Urbaniste technique
		<i>Architecte système d'information</i>	

<b>Famille</b>	<b>Sous-famille</b>	<b>Métiers-types</b>	<b>Métiers</b>
<b>Management et gestion des engagements</b>	<b>Management</b>	<i>Responsable support</i>	Superviseurs Hotline
		<i>Responsable production</i>	
		<i>Responsable des études</i>	Responsable d'agence Responsable groupe développement
		<i>Responsable technique</i>	Directeur technique
		<i>Responsable des opérations</i>	Responsable centre production de services
	<b>Projet</b>	<i>Manager des ressources</i>	
		<i>Chef de projet</i>	Chef de projet Manager de projet
		<i>Gestionnaire de contrat</i>	Responsable opérationnel de compte
		<i>Gestionnaire de services</i>	Propriétaire de services
	<b>Méthodes outils et qualités</b>	<i>Chargé de méthodes, outils et qualité</i>	Ingénieur méthodes outils et qualités Ingénieurs méthodes informatique Responsable qualité Expert en méthodes et qualité
		<i>Responsable Méthodes et outils</i>	
	<b>Qualifications</b>	<i>Analyse test et validation</i>	Ingénieurs test Intégrateur testeur Ingénieur test et validation Ingénieur qualité/Intégration logiciel Ingénieur test fonctionnel Testeur Recetteur fonctionnel
		<i>Consultant en processus test</i>	Consultant en qualification logiciel Consultant expert en processus test Consultation en automatisation de test Consultant tests et qualité Experts test Consultants test support Consultation validation logiciels
		<i>Chef de projet test</i>	

<b>Famille</b>	<b>Sous-famille</b>	<b>Métiers-types</b>	<b>Métiers</b>
<b>Etudes et développement</b>		<i>Concepteur-développeur</i>	Ingénieur développement Ingénieur étude Analyste programmeur Analyste réalisateur
		<i>Analyste fonctionnel</i>	Consultant fonctionnel Consultant en système d'information Chargé d'études en organisation et informatique
		<i>Consultant progiciel</i>	Consultant ERP Consultant produit Ingénieur Progiciel Ingénieur Intégration

<b>Famille</b>	<b>Sous-famille</b>	<b>Métiers-types</b>	<b>Métiers</b>
<b>Développement des affaires</b>	<b>Commercial</b>	<i>Consultant avant-vente</i>	Ingénieur avant-vente Ingénieur technico-commercial
		<i>Commercial</i>	Ingénieur d'affaire Responsable de compte Chargé d'affaires Commercial sédentaire Commercial terrain
		<i>Responsable partenariats</i>	Directeur de partenariats Responsable des ventes directes Responsable des alliances stratégiques
	<b>Marketing</b>	<i>Responsable commercial</i> <i>Chef de produit d'offres</i>	Directeur commercial Chef de marché produit

<b>Famille</b>	<b>Sous-famille</b>	<b>Métiers-types</b>	<b>Métiers</b>
<b>Production</b>	<b>Infrastructure</b>	<i>Technicien d'infrastructure</i>	Technicien système Technicien d'intégration Technicien réseau Technicien télécom Technicien déploiement
		<i>Administrateur d'infrastructure</i>	Administrateur système Administrateur réseau Administrateur base de données Administrateur d'application Administrateur de messagerie Administrateur de sécurité
	<b>Support</b>	<i>Expert infrastructure</i>	Ingénieur système Ingénieur réseau Ingénieur déploiement Ingénieur sécurité Ingénieur base de données Ingénieur télécom Ingénieur infrastructure
		<i>Support clients</i>	Support technique Technicien poste de travail Technicien microinformatique Assistant microinformatique Technicien de maintenance Technicien sur site Assistant aux utilisateurs Technicien support
		<i>Pilote d'exploitation</i>	Technicien pilote d'exploitation Technicien d'exploitation
	<b>Exploitation</b>	<i>Intégrateur d'exploitation</i>	Analyse d'exploitation Administrateur de production
		<i>Chef de projet production</i>	Ingénieurs de production Responsable de déploiement logiciel Intégration de production

Pour ce faire, nous avons repris « *l'officiel des métiers du numérique* » de Syntec Numérique. Il reprend la cartographie des métiers du numérique réalisé par l'OPIIEC :

### **Pilotage Opérationnel**

- ✓ Directeur de projet
- ✓ Chef de projet
- ✓ PMO
- ✓ « *Resource Manager* »
- ✓ Service delivery manager

### **Gouvernance**

- ✓ Directeur de « *Business Unit* »
- ✓ Responsable Sécurité de l'Information
- ✓ Chargé des méthodes outils et qualité
- ✓ Urbaniste
- ✓ Architecte technique

### **Conception**

- ✓ Architecte logiciel
- ✓ Concepteur
- ✓ Ergonome
- ✓ Consultant technique
- ✓ Webdesigner

### **Développement Commercial**

- ✓ Responsable partenariats
- ✓ Directeur Commercial
- ✓ Commercial
- ✓ Consultant avant-vente
- ✓ Chargé d'administration des ventes

### **Développement et Test**

- ✓ Développeur
- ✓ Intégrateur progiciel
- ✓ Analyse test et validation
- ✓ Chargé de référencement

### **Mise en production/Exploitation probatoire**

- ✓ Intégrateur d'exploitation
- ✓ Administrateur d'infrastructure
- ✓ Consultant systèmes et réseaux
- ✓ Administrateur base de données

### **Offre de Service**

- ✓ Chef de produit/services
- ✓ Consultant métier
- ✓ Responsable des usages du numérique
- ✓ Formateur

### **Exploitation/Amélioration continue**

- ✓ Responsable support
- ✓ Analyste d'exploitation
- ✓ Conseiller support technique
- ✓ « *Data Scientist* »
- ✓ Expert technique
- ✓ Géomaticien

## **B. Dans le domaine administratif (non exhaustif)**

<b>Comptabilité</b>	<i>Aide-comptable, Assistant, Contrôleur, Secrétaire, Comptable</i>
<b>Secrétaire</b>	
<b>Juriste</b>	
<b>Formateur</b>	
<b>RH</b>	<i>Assistant, Gestionnaire administratif, RRH</i>

## Les catégories socioprofessionnelles

L'OIT a donné quelques éléments et définition que nous reprendrons à notre compte. Un cadre est un salarié :

- Qui a terminé un enseignement et une formation de niveau supérieur ou qui possède une expérience reconnue, dans un domaine scientifique, technique ou administratif et
- Qui exerce, en qualité de salarié, des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement et d'initiatives.

Le cadre a une très grande expérience du métier, un degré élevé de créativité. De même, ses capacités relationnelles et de travail collectif sont importantes. Les agents de maîtrise se distinguent des cadres par un niveau de formation initiale ou d'expérience moins importante.

Les techniciens sont des salariés ayant une formation technique ou une expérience reconnue de niveau Bac +2.

## Modalité de construction de la grille

1/ Partir des métiers types structurés par diplôme, expérience...

2/ Trois possibilités de positionnement

- Débutant
- Confirmé
- Expérimenté



Le passage de l'un vers l'autre est lié aux critères définis ci-dessus. En prenant deux familles et les métiers types correspondant, on aurait la grille suivante avec les salaires mensuels en euro :

Métiers	Débutant	Expérimenté	Confirmé
<i>Production (notation critère)</i>			
<i>Technicien d'infrastructure</i>	2880	3200	3420
<i>Administrateur d'infrastructure</i>	2880	3200	3420
<i>Expert Infrastructure</i>	3200		
<i>Support clients</i>	2880	3200	3420
<i>Pilote d'exploitation</i>	2880	3200	3420
<i>Intégrateur d'exploitation</i>	2880	3200	3420
<i>Chef de projet production</i>	3420	3620	3860
<i>Conseil</i>			
<i>Consultation en assistance en la maîtrise d'ouvrage/consultation métier</i>	3600	3840	4000
<i>Urbaniste</i>	3620	3862	4020
<i>Architecte technique</i>	3420	3620	3860
<i>Consultant technique</i>	2820	3200	3420
<i>Architecte système d'infrastructures</i>	3420	3620	3860

Des entretiens professionnels permettront aux salariés de passer vers expérimentés, puis confirmés au regard de la satisfaction aux critères :

- Expérience et formation au travail
- Savoirs spécifiques [Savoirs reconnus]
- Technicité
- Créativité
- Savoirs spécifiques [Savoir-faire]
- Capacités relationnelles et de travail collectif
- Transmission du savoir et savoir-faire

## *En guise de conclusion*

La négociation à venir peut être une négociation importante, pour peu que tous les acteurs s'en donnent les moyens.

C'est dans ce cadre que la CGT fait une proposition. Nous pensons que cette négociation est fondamentale, notamment au regard de la dernière législation concernant l'articulation de la négociation collective.

Fondamentale aussi parce qu'elle permettrait, si nos propositions étaient pour la plupart reprises, de donner un signal positif fort de rénovation de la convention collective, non seulement pour les acteurs de la négociation mais aussi du point de vue de l'attractivité pour d'autres conventions collectives.



**Certification professionnelle** : c'est un signal de qualification qui atteste d'un agrégat de savoirs, savoir-faire et savoirs sociaux détenus par la personne titulaire de la certification professionnelle.

**Classification** : C'est l'organisation hiérarchisée des niveaux de qualification et d'emploi correspondants. La grille de classification doit inclure les seuils d'accueil garantie collectivement pour les certifications pratiquées dans le secteur d'activité, notamment les diplômes professionnels.

**Compétence** : C'est l'exposition de la mobilisation d'une partie des savoirs, savoir-faire et savoirs sociaux d'une personne dans un acte, une action dont la production de biens et services. La compétence est constatée dans l'action. Ce sont des savoirs en mouvement. Le niveau et la qualité des compétences attestées par une personne sont fonctions du contexte dans lequel se réalise la mobilisation des savoirs.

## **Diplôme de l'éducation nationale :**

- **Niveau I** : Personnels occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau supérieur à celui de la maîtrise. En plus d'une connaissance affirmée des fondements scientifiques d'une activité professionnelle, une qualification de niveau I nécessite la maîtrise de processus de conception ou de recherche.
- **Niveau II** : Personnels occupant des emplois exigeant normalement une formation comparable à celui de la licence ou de la maîtrise. L'exercice d'une activité professionnelle salariée ou indépendante implique la maîtrise des fondements scientifiques de la profession, conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité.
- **Niveau III** : Personnels occupant des emplois exigeant normalement des diplômes du niveau diplôme universitaire de technologie (DUT) ou brevet de technicien supérieur (BTS) ou fin de premier cycle de l'enseignement supérieur ou d'un titre professionnel. Correspond à des connaissances et de capacités de niveau supérieur au niveau IV sans comporter la maîtrise des fondements scientifiques des domaines concernés. Les capacités et connaissances requises permettent d'assurer de façon autonome ou indépendante des responsabilités de conception et/ou d'encadrement et/ou de gestion.
- **Niveau IV** : Personnels occupant des emplois de maîtrise ou d'ouvrier hautement qualifié et pouvant attester d'un niveau de formation équivalent à celui du brevet professionnel (BP), du brevet de technicien (BT), du baccalauréat professionnel ou du baccalauréat technologique ou d'un titre professionnel. Implique davantage de connaissances théoriques que le niveau V. Cette activité concerne principalement un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome et/ou comporter des responsabilités d'encadrement (maîtrise) et de coordination.

- **Niveau V** : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du Brevet d'Etudes professionnelles (BEP) ou du Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), et par assimilation, du Certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA) du premier degré. Ce niveau correspond à une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser les instruments et les techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.

**Emploi** : descriptif des activités que devra assumer la personne qui l'occupe ou l'occupera. Chaque activité peut être décrite/découpée en compétences que la personne occupant l'emploi sera amenée à démontrer dans la réalisation de ses activités ou de son travail. Le descriptif des activités et compétences n'est jamais exhaustif comme l'ont montré les travaux d'ergonomie et de clinique travail, démontrant la différence entre la prescription et le réel, ce dernier s'écartant systématiquement du prescrit.

**Qualification** : ce sont les savoirs, savoir-faire et savoirs sociaux sédimentés, accumulés, par une personne au fil de sa vie, de sa socialisation, de ses expériences, de sa formation initiale et de sa formation générale comme professionnelle. C'est la propriété de la personne. Elle ne mobilise ses savoirs, savoir-faire et savoirs sociaux que volontairement.

**Qualification de la personne** : C'est l'ensemble des savoirs, des savoir-faire et des savoirs sociaux détenus par une personne. La qualification évoluant en permanence à l'occasion des apprentissages et des expériences vécues par la personne, elle reste pour partie invisible, y compris pour la personne elle-même.

**Salaire** : le salaire de base est défini par le contrat de travail. Il est le paiement par l'employeur d'une partie de la force de travail mise en œuvre par le salarié dans un temps fixé et mesuré.

**Savoir** : Ensemble des connaissances théoriques et pratiques. (Source : Afnor)

**Savoir-faire** : Mise en œuvre d'un savoir et d'une habileté pratique maîtrisée dans une réalisation spécifique. (Source : Afnor).

**Seuil d'accueil** : c'est le point d'entrée garanti dans la grille de classification.





***Fédération CGT des Sociétés d'Etudes***

---

**263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex**  
**Téléphone : 01 55 82 89 41 Fax : 01 55 82 89 42**  
**E-mail : [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) - Site Internet : [www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)**