

L'objectif.

Rendre le dispositif plus lisible pour tous et créer un système équitable et robuste qui protège les compétences et construit des parcours professionnels solides.

Les principes essentiels.

- **Un système qui classe les emplois** et non les salariés, en fonction du référentiel d'analyse des emplois de la branche. C'est le cas depuis plus de 45 ans. La nouvelle classification n'apporte donc aucune modification de ce point.
- **Un système commun à toutes les entreprises** de la branche professionnelle, qui permet d'analyser, de classer et de hiérarchiser leurs emplois les uns par rapport aux autres. Elle n'a en aucun cas vocation à classer des salariés en fonction de leurs compétences.
- **Un élément structurant** pour l'organisation de l'entreprise et permettant aux salariés de se situer dans leur environnement.

Les 5 mesures phares.

- **Mesure n°1** - Suppression de trois dispositifs contraignants et source de contentieux (cadres transposés, seuils d'accueil et progression automatique). La nouvelle classification des emplois prévoit donc bien une distinction entre des emplois cadres et non-cadres ;
- **Mesure n°2** - Un système unique et paritaire de classement pour tous les emplois ;
- **Mesure n°3** - Le recours généralisé aux fiches descriptives d'emploi ;
- **Mesure n°4** - Le diplôme détenu ne crée aucun droit pour le classement. Les diplômes restent cependant utiles et reconnus pour pouvoir occuper des emplois plus exigeants et donc mieux classés. L'expérience acquise du salarié lui permettra également de prendre plus de responsabilités et donc d'occuper des emplois mieux classés ;
- **Mesure n°5** - Clarification et prise en compte de la jurisprudence dans les changements de ce classement.

Les outils paritaires et la méthode de classification.

Le nouveau mode de classification sert de nouvelle **base aux politiques RH des entreprises**. Il est fondé sur **3 outils paritaires**.

1. **Un référentiel d'analyse des emplois** qui repose sur un dispositif de description et de cotation des emplois, sur la base de **6 critères classants** (complexité, connaissances, autonomie, contribution, coopération, et communication), aboutissant à un classement sur **18 classes et 9 groupes d'emplois non-cadres et cadres**.

2. **Un glossaire** qui rassemble toutes les définitions utiles pour clarifier le dispositif de classification et éviter les interprétations diverses. Il s'agit d'un langage commun construit de manière paritaire pour faciliter la mise en œuvre partagée dans les entreprises de la branche.
3. **Un guide pédagogique** qui permet de savoir comment utiliser de façon concrète le nouveau dispositif de classification des emplois.

Les étapes de mise en œuvre dans les entreprises.



Ce que les entreprises et les salariés vont gagner avec la classification.

- La classification conduit à une **reconnaissance** du contenu de l'emploi, équitable, objective, de manière transparente.
- Elle rend lisible les **parcours professionnels** et les **évolutions de carrières**. La nouvelle grille de classement permet de simplifier les progressions de carrière grâce à une échelle plus claire qui ne contient plus les filières qui avaient tendance à maintenir les salariés dans des voies de carrières restreintes. Le changement de classement est plus simple également : il peut changer en cas de modification du contenu de l'emploi ou en cas de changement d'emploi.
- Classer les emplois dans l'entreprise permet à l'employeur de mieux **structurer son organisation** et à chaque salarié de mieux appréhender la place qu'il occupe dans l'entreprise.
- La classification génère une **base de référence équitable pour les salaires minimaux conventionnels** : tous les emplois de l'entreprise qui ont le même classement bénéficient du même salaire minimum conventionnel.
- Favoriser l'équité : **suppression** des filières, des seuils d'accueil, des progressions automatiques.

En résumé, le nouveau mode de classification est un dispositif transparent, simple et robuste qui génère une vision plus claire des emplois dans l'entreprise et apporte de l'équité aux salariés. L'entreprise va pouvoir bâtir des parcours de carrières et le salarié anticiper et préparer sa progression en compétences pour accéder à des emplois dans l'entreprise, ou ailleurs.