

Quel est l'objectif principal ?

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

Quelles sont les thématiques principales ?

La création d'un dispositif de description et de cotation d'emplois, sur la base de 6 critères classants (complexité, connaissances, autonomie, contribution, coopération et communication), qui permet d'aboutir à un classement sur 18 classes et 9 groupes d'emplois non-cadres et cadres.

Quelles sont les mesures phares ?

- **Mesure 1** : Suppression de trois dispositifs contraignants et source de contentieux (cadres transposés, seuils d'accueil et progression automatique) ;
- **Mesure 2** : Un système unique et paritaire de classement pour tous les emplois ;
- **Mesure 3** : Le recours généralisé aux fiches descriptives d'emploi ;
- **Mesure 4** : Le diplôme détenu ne crée aucun droit pour le classement ;
- **Mesure 5** : Clarification et prise en compte de la jurisprudence dans les changements de ce classement.

Quels bénéfices pour les entreprises et les salariés ?

- Un système de classification paritaire intégrant un référentiel d'analyse, un glossaire et un guide pédagogique paritaire ;
- Un système unique qui remplace 4 systèmes générateurs de complexité, d'opacité et d'insécurité juridique ;
- 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 ;
- Un outil transparent, simple et robuste qui génère une vision plus claire des emplois dans l'entreprise et apporte de l'équité aux salariés ;
- Un outil de classement compatible avec les politiques RH des entreprises.

Points restant en discussion :

Aucun mais :

- Le financement de la formation à la connaissance de la méthode de classement (CCPM) : les organisations syndicales ont unanimement émis une réserve sur le financement de cette formation pour les représentants du personnel, en particulier parce que le texte se limite à faire référence au droit commun (absence de budget dédié pour faire face aux enjeux du déploiement de la classification).
- Disposition à compléter relative au maintien du bénéfice des dispositions conventionnelles applicables aux cadres. *(La liste des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres sera établie lors de la relecture globale avant une éventuelle signature idéalement avant le 30 juin 2021).*