



Du bien-fondé de la qualification

Le 16 avril 1992, les organisations syndicales et la direction signaient un accord portant sur la qualification et la classification.

De cet accord a découlé le répertoire des emplois (certes encore incomplet) et accessible sur le référentiel Clemessy, onglets « ressources humaines » et « qualification professionnelle ».

On retrouve dans chaque « fiche métier » : la définition synthétique, le coefficient rattaché à la fonction et enfin l'analyse de l'emploi.

Le positionnement d'un salarié dans l'échelle de classification (position Clemessy/coefficient) dépend des compétences régulièrement exercées dans l'emploi qu'il occupe et qu'il maîtrise. Le descriptif de l'emploi permet au salarié de préciser les conditions de progression professionnelle selon deux axes :

- Parcours professionnel dans l'emploi
- Mobilité inter-emploi.

Le tableau étant brossé, voici les règles de qualification :

- Un salarié est positionné à un coefficient s'il détient 80 % des compétences définies pour cette position dont **toutes** les compétences impératives. Si le salarié remplit ces critères, la position X + 1 **doit être examinée**.

Sous-qualification et sur-qualification :

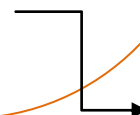
. si un salarié apparaît comme étant sous-qualifié (l'analyse de la qualification lui permet de prétendre au coefficient supérieur, voire à celui d'après), sa qualification sera réajustée.

. si un salarié apparaît comme étant sur-qualifié (l'analyse de la qualification met en exergue qu'il n'a pas tous les impératifs requis), il conserve la position Clemessy et le coefficient détenus. Les actions de perfectionnement nécessaires seront formalisées lors de l'entretien d'évaluation.

Emploi dit « spécifique » :

. l'emploi spécifique est proche d'un emploi analysé : le profil de compétences sera établi par rapport à cet emploi

. l'emploi est très particulier : il appartiendra au titulaire et au responsable hiérarchie de décrire l'emploi.



Pour une bonne utilisation de la méthode, il est recommandé d'analyser les compétences du salarié à la position qu'il occupe et aux positions inférieures et supérieures proches.

- Déroulement de l'entretien :

L'entretien de qualification se déroule entre le salarié et le responsable hiérarchique. **Rappelons que cet entretien peut être demandé par le salarié.** Le hiérarchique organise une réunion. Il remet au préalable au salarié le dossier complet de l'emploi (définition de l'emploi, impératifs, coef. Etc).

Le salarié prépare son évaluation (il peut se faire aider par un élu).

La réunion d'évaluation (d'une durée d'environ 2h. : il ne faut pas la bacler !), permet de remplir avec le hiérarchique le dossier de qualification.

Nous conseillons au salarié de ne pas signer tout de suite. Il a droit à 8 jours de réflexion.

Au bout de ce temps de réflexion, si le salarié est d'accord :

- . son hiérarchique l'informe de son positionnement (délai 1 mois)
- . les copies des documents d'évaluation et d'objectifs lui sont remis

Si le salarié n'est pas d'accord :

- . son hiérarchique organise une réunion complémentaire dans les huit jours
- . si le désaccord subsiste, le salarié peut contacter un délégué : son dossier sera soumis à la commission « emplois & compétences » qui statuera.

Nous savons combien les salariés sont attentifs à leur salaire mais nous souhaitons leur rappeler qu'un changement de coefficient peut avoir aussi des conséquences positives :

- Il peut leur permettre de changer de position dans la grille des salaires (*)
- A partir du coefficient 270, le salarié continue de cotiser à l'ARCO **mais aussi** à l'AGIRC (régime retraite des cadres) ce qui lui permettra d'avoir une meilleure retraite (article 36 de la convention collective nationale) .

... d'où le bien-fondé de l'accord de qualification !

(*) vous trouverez la grille sur notre site : unsa-clemessy.fr

