

SE SITUER

Doter l'Entreprise d'un référentiel cartographique des métiers réaliste et actualisable

La CFDT souhaite mener à bien le **chantier de classification des métiers indispensable à l'établissement d'une cartographie interne de nos services et de nos consultants**. Cette étape est un préalable indispensable au respect de l'égalité professionnelle et à la gestion des parcours de carrière. La branche professionnelle dispose d'une classification dépassée et trop réductrice (cf. [notre article](#)) sur laquelle s'appuie AUSY pour cataloguer le personnel dans de très grandes cases sans souci autre que ne raisonner par rapport aux minima conventionnels et de ne proposer que de minces évolutions dans cette grille fourre-tout. Ces travaux de réflexion n'ont jamais fait l'objet d'une démarche commune, la Direction ayant déployé un référentiel métier marketing (ACE) inutile aux consultants alors que certains partenaires sociaux souhaitaient une théorisation fouillée s'appuyant sur le très (trop !) riche référentiel OPPIEC.

La CFDT souhaite faire preuve de réalisme et de pragmatisme : c'est en analysant la photographie actuelle de nos activités qu'un référentiel pratique se fera jour. De la théorie à la pratique, le métier d'un salarié évolue de plus en plus rapidement sous l'action des demandes de prestations d'un marché en mouvement permanent et en mutation fréquente dans notre milieu technologique. Nous sommes tous consultants comme le simplifie notre Direction mais derrière cela se dissimule un ensemble complexe de compétences définies par les études suivies, le parcours professionnel antérieur, et enfin la mission où l'on positionne une recrue. Ainsi, peut-on croiser un collègue formé au contrôle de gestion et intervenant comme pilote MOA ... De temps à autre, le croisement métier - poste de travail révèle ainsi des situations ubuesques. Le temps des cases figées est révolu, **la maille des métiers doit être dynamique et actualisable à volonté**. Cela profitera non seulement au positionnement équitable des salariés et à leur évolution mais aussi à améliorer la cinétique commerciale. Le Groupe RANDSTAD se vante d'être au top avec son *big data* de compétences, qu'attendons-nous pour décoller du « marécage » Syntec ? Probablement d'une impulsion qui provient à la fois d'une Direction qui se désinhiberait d'une peur devant l'ampleur du travail à accomplir mais aussi de partenaires sociaux accompagnant cette démarche sans demander de marcher sur Mars... **La CFDT est prête à accompagner ce changement** qui participe une fois encore au renouveau de notre Entreprise qui se doit impérativement d'être sur la ligne de départ des métiers d'avenir. Ou comment enfin ne plus être répertorié comme « ingénieur principal », « ingénieur 1^{er} ou 2^{ème} échelon », sur votre feuille de paie... La CFDT sollicite donc la négociation d'un Accord d'Entreprise sur les classifications des métiers de l'Entreprise.

Garantir le respect de l'égalité professionnelle

Déclarée **grande cause du quinquennat par le président de la République**, des mesures sur l'égalité femmes hommes ont été adoptées dans la loi « Avenir professionnel ». **Le passage d'une obligation de moyen à une obligation de résultat**, revendiqué de longue date par la CFDT, prend corps dans le décret fixant la méthodologie de la comparaison entre les femmes et les hommes d'une même entreprise. Chaque année l'employeur devra publier des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Mais nous l'avons dit dans ce qui précède : **un référentiel pertinent permettra de jauger plus précisément l'égalité professionnelle**. A l'heure actuelle, l'Entreprise se contente de calculer de bons scores d'égalité salariale entre femmes et hommes en appliquant de la façon la plus basique possible les consignes légales par une partition cadres / non cadres ! Comment peut-on raisonner encore de la sorte en 2019 ? L'index « marketing » proposé par le gouvernement (noté sur 100) aux entreprises ne contraint en effet pas plus celles-ci et malgré cela, AUSY n'obtient qu'un score de 69 sur 100 à l'index égalité mais paradoxalement pas en raison de l'indicateur principal d'écart salariaux entre femmes et hommes. L'intention du législateur est bonne mais il y manque une vraie contrainte sur la catégorisation des métiers. D'une classification efficace découlera alors **un Accord d'Entreprise négocié permettant de veiller au respect de l'égalité professionnelle**. Celui-ci aura notamment pour objectif de :

- ↳ **sensibiliser** les salariés et les négociateurs aux réalités des inégalités que subissent les femmes,
- ↳ **respecter** l'égalité salariale selon des critères à définir,
- ↳ **lutter** contre les stéréotypes de genre sur les lieux de travail par la formation et l'information,
- ↳ **favoriser** la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle et faire évoluer le congé parental d'éducation,
- ↳ **garantir** un égal accès aux emplois et aux responsabilités,
- ↳ **respecter** les obligations d'augmentation en retour de maternité,
- ↳ **neutraliser** les objectifs de part variable lors du congé maternité,
- ↳ **maintenir** le salaire pendant le congé paternité sans condition d'ancienneté,
- ↳ **allonger** la durée du congé paternité à huit semaines,
- ↳ **élaborer** d'un guide de la parentalité pour concilier vie privée-vie pro,
- ↳ **prendre en charge** une journée d'absence payée par an pour un enfant hospitalisé.

L'Accord doit aussi prévoir une enveloppe financière de rattrapage des écarts salariaux qui est allouée chaque année. Il comporte une quantité d'indicateurs permettant le suivi précis des écarts, et une commission de recours pour le traitement de cas individuels.