

# **obtenir l'évolution de la qualification, de sa reconnaissance et évolution de carrière**

Les négociations relatives à la fusion des branches professionnelles, en ramenant leur nombre d'un peu plus de 700 en 2015, à 217 en 2020, sont l'occasion d'une remise à plat systématisée et sans précédent par sa rapidité, de l'ensemble des grilles de classifications professionnelles initialement basées sur les critères Parodi liés au référentiel de l'éducation nationale.

D'expérience, nous savons que ces remises en cause gangrèneront la fonction publique et les entreprises publiques et accéléreront les remises en cause des statuts. Les personnels d'encadrement sont en train d'y perdre et la reconnaissance de leur qualification et la reconnaissance de leurs compétences. Cette situation résulte de la stratégie du patronat français visant à opposer reconnaissance de la qualification et des compétences. Contrairement à ce qu'il a longtemps voulu faire croire, il ne s'agit pas de mieux reconnaître les compétences acquises, indépendamment de la formation initiale, mais d'en finir avec une hiérarchisation des salaires fondée sur le niveau de qualification initiale ou ultérieurement acquise (savoirs et savoir-faire) pour occuper un emploi.

La finalité est de ne rémunérer que le sous-ensemble des compétences identifiées par l'employeur comme directement mobilisées dans l'emploi, alors qu'à tout moment un·e salarié·e utilise l'ensemble de sa qualification pour travailler. En effet, l'évolution des emplois et des besoins des entreprises ou des administrations, toujours plus exigeantes quant à la polyvalence de leurs salarié·e-s, implique le recrutement de personnels de plus en plus qualifiés.

L'enjeu pour les employeurs publics et privés est donc de ne pas répercuter sur la masse salariale l'élévation du niveau de qualification. Mobilisée sur l'ensemble de la chaîne de valeur et de la chaîne logistique, cette dévalorisation de la qualification s'opère in fine au seul profit de la rémunération des actionnaires.

## Dévalorisation des qualifications et institutionnalisation de la stagnation des carrières.

La déconnexion à l'œuvre entre l'évaluation des emplois et leur rémunération, est d'autant plus radicale qu'en pratique, les branches en font souvent deux sujets distincts de négociation : les calendriers sont étudiés pour éloigner la négociation des classifications de la négociation des salaires minima conventionnels. En outre, la négociation de branche se limite la plupart du temps à doter les entreprises d'un référentiel de classification, procédant par cotation de critères qu'il incombe aux seuls employeurs de mettre en œuvre.

En fonction des objectifs poursuivis par l'entreprise, un même emploi peut ainsi être évalué différemment d'une entreprise à l'autre ou dans le temps. Dans son projet de nouvelle convention collective, l'UIMM spécifie que : « le degré attribué au critère « connaissances » est uniquement déterminé au regard des connaissances nécessaires pour occuper l'emploi considéré ».

La hiérarchisation des emplois au sein d'une même entreprise peut ainsi être modifiée, en particulier quand les critères de contribution au résultat de l'activité ou d'impact de l'emploi considéré sont mobilisés. Il s'ensuit que la rémunération résultant de la cotation des emplois peut évoluer, y compris à la baisse. Ces méthodologies imposées par les

grands groupes internationaux pour donner une cohérence aux rémunérations pratiquées entre filiales est susceptible de créer au plan national un dumping entre entreprises, selon leur taille et leur marché. L'effacement du critère de qualification peut même être posé comme principe, comme par exemple dans le projet de nouvelle convention collective de la métallurgie où « les signataires rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit sauf pour les diplômés bac +2 et bac +5 s'ils sont explicitement demandés dans les offres d'emploi ». Ce refus de reconnaître la qualification trouve une traduction institutionnelle dans la promulgation du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019, relatif aux certifications professionnelles, qui remplace la nomenclature du 21 mars 1969 fondée sur les diplômes délivrés par l'Éducation nationale.

Les stratégies à l'œuvre visent ainsi une accélération du déclassement professionnel. La déconnexion entre qualification, classification et rémunération obère la possibilité même d'un développement de carrière : un-e salarié-e, par le jeu de la pesée des emplois à l'aune de l'impact sur le résultat de l'entreprise, peut être condamné-e à stagner dans un niveau de classification alors même que sa qualification s'est accrue avec l'expérience.

## Des jeunes toujours plus qualifié-e-s, toujours moins reconnu-e-s

Ce brouillage des repères limite la portée des dispositifs de formation. Ce faisant, un fossé se creuse entre des jeunes qui, mêmes diplômé-e-s du supérieur, sont de plus en plus nombreux-ses à reprendre des études pour améliorer leur insertion professionnelle (Cereq, *Bref* 396, 2020) et des employeurs publics et privés qui s'organisent pour ne pas reconnaître leur qualification tout en la surexploitant.

Les derniers travaux du Cereq (*Bref* 382 de 2019), comparant les situations des générations diplômées en 1998 et en 2010, attestent de ces évolutions : la détention d'un diplôme du supérieur permet une stabilisation sur un

emploi à durée indéterminée, dès les trois premières années d'activité, pour plus de 80 % des diplômé-e-s dans les deux générations considérées. Les salarié-e-s les plus diplômé-e-s sont également moins exposé-e-s au chômage. Mais la reconnaissance de la qualification n'est pas au rendez-vous : les jeunes hommes diplômés du supérieur de la génération 2010, voient leurs chances d'accéder au statut cadre au bout de 7 ans, diminuer de moitié par rapport à la génération 1998 (la proportion reste stable pour les femmes diplômées). Quant à la reconnaissance salariale, après les 7 premières années en emploi, elle recule entre

## Évolution du salaire médian<sup>1</sup> sur les 7 premières années de vie active

Qualification de l'emploi	Génération 1998		
	Premier salaire <sup>2</sup>	Dernier salaire <sup>3</sup>	Variation
Non-diplômée·e	995	1275	+ 28 %
CAP - BEP - MC	1020	1365	+ 34 %
Bac professionnel	1045	1405	+ 34 %
Bac général et technologique	1000	1440	+ 44 %
BTS, DUT + Santé social (Niveau III)	1185	1705	+ 44 %
L3 (général et professionnel) et M1	1240	1820	+ 47 %
M2	1530	2355	+ 54 %
Écoles de commerce, d'ingénieurs et doctorat	2000	2990	+ 50 %
<b>Ensemble</b>	<b>1090</b>	<b>1500</b>	<b>+ 38 %</b>

### Définitions :

- 1) Salaire médian : salaire mensuel net en euros constants (base 2015), primes incluses, tous temps de travail confondus, tel que la moitié de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus.
- 2) Premier salaire : salaire à l'embauche au premier emploi.
- 3) Dernier salaire : salaire du dernier emploi occupé qui peut être celui déclaré à la date de l'enquête à 7 ans ou un emploi décrit au cours du parcours depuis la fin des études.

## des Générations 1998 et 2010.

Génération 2010			Variation entre G1998 et G2010 (en %)		Écart de variation
Premier salaire	Dernier salaire	Variation	Premier salaire	Dernier salaire	entre G1998 et G2010
1160	1325	+ 18 %	+ 13 %	+ 4 %	-10 %
1160	1385	+ 19 %	+ 14 %	+ 1 %	-15 %
1160	1455	+ 25 %	+ 11 %	+ 4 %	-9 %
1115	1480	+ 33 %	+ 12 %	+ 3 %	-11 %
1385	1730	+ 25 %	+ 17 %	+ 1 %	-19 %
1370	1680	+ 23 %	+ 10 %	-8 %	-24 %
1690	2075	+ 23 %	+ 10 %	-12 %	-31 %
2080	2715	+ 31 %	+ 4 %	-9 %	-19 %
1265	1510	+ 19 %	+ 16 %	+ 1 %	-19 %

Sources : Céreq, enquête 2017 auprès de la Génération 2010, enquête 2005 auprès de la Génération 1998 (champ comparable).

Champ : jeunes ayant déclaré au moins un emploi au cours des 7 années de vie active (France métropolitaine).

les générations 1998 et 2010 : « *l'accroissement du salaire médian entre la première embauche et le dernier emploi occupé [7 ans plus tard], qui oscillait entre 44 % et 54 % selon le type de diplôme entre 1998 et 2005, plafonne au mieux à 31 % entre 2010 et 2017 (pour les bac+5 et plus). Au point que les derniers salaires perçus, après environ 6 ans d'expérience accumulée, sont inférieurs, en euros constants, aux salaires perçus par leurs homologues de 1998.* »

Sur période longue, les travaux de l'**Insee** établissent clairement un effondrement du salaire annuel net moyen des cadres qui, en 2018, n'a pas retrouvé en euros constants son niveau de 2001, alors que celui des professions intermédiaires stagne, et celui des ouvrier·ère·s a augmenté de 11,6 %. En outre, il apparaît que la rémunération des cadres est particuliè-

rement affectée par les crises économiques, celle-ci se réduisant drastiquement dans ces périodes, en raison d'une « *part variable liée à la performance individuelle ou collective plus forte que pour les autres catégories de salariés* ». (**Insee Focus 230**, avril 2021). Ainsi, entre 1996 et 2018, le salaire annuel net des cadres a augmenté en moyenne de 0,2 % par an en euros constants, contre 0,6 % pour les ouvrier·ère·s.

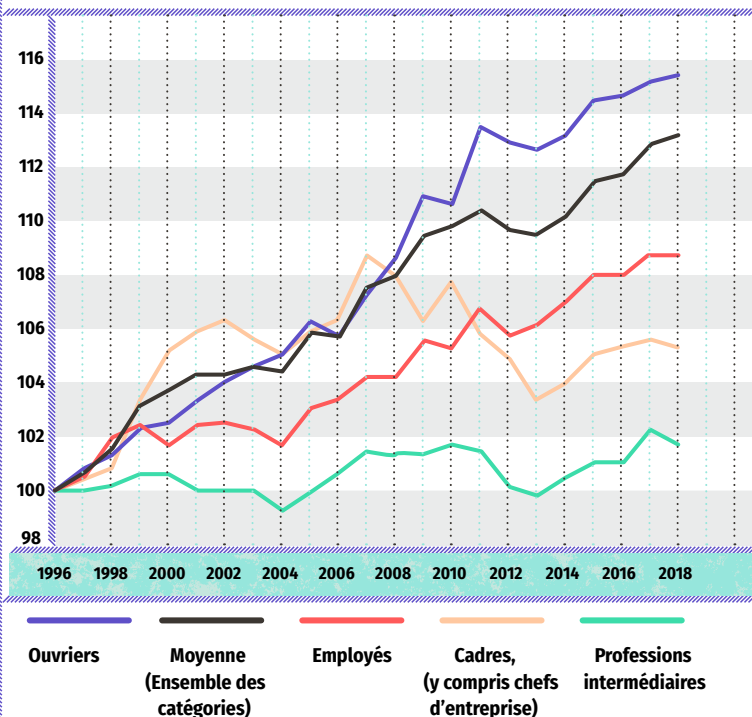
La reconnaissance de la qualification souffre donc du développement de la part variable des salaires. Selon les derniers travaux de l'Apec (**Baromètre 2020**), depuis 2010 la part des cadres assujettie à une composante de rémunération variable, s'est accrue dans le secteur privé de 23 %, pour s'établir en 2019 à 54 % des cadres. Le montant médian de cette part variable représente 10 % du salaire total.

### **Des dispositifs de formation de plus en plus inaccessibles aux ingénieur·e·s, cadres, professions techniques et intermédiaires.**

L'entretien professionnel tend en outre à faire de l'évolution de la qualification une responsabilité personnelle du salarié·e, l'entreprise limitant son engagement aux formations visant à l'adaptation au poste de travail. Or, les derniers dispositifs légaux (**loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018**) privilégient la formation des personnels les moins qualifiés et décourage l'engagement des personnels d'encadrement dans un cursus d'amélioration de leur qualification : si le salaire brut est inférieur à 2 Smic, la rémunération sera égale à 100 % du salaire antérieur ; si le salaire brut est supérieur à ce seuil, la rémunération sera égale soit à 90 % du salaire brut antérieur — si le congé n'excède pas un an ou 1 200 heures — soit à 60 % du salaire brut pour la fraction du congé excédant un an ou 1 200 heures.

Ces pénalités salariales, conjuguées avec l'absence d'ajustement de la charge de travail pendant les périodes de formation, sont autant de freins pour les personnels d'encadrement à l'élévation de leur niveau de qualification ou au changement d'orientation professionnelle. C'est un préjudice majeur pour l'ensemble du monde du travail quand la révolution numérique, les besoins en prévention des risques organisationnels et en terme de management alternatif requièrent le renforcement de la formation de personnels d'encadrement.

**Évolution du salaire annuel net moyen équivalent temps plein (EQTP) par catégorie socioprofessionnelle (en euros constants, indice base 100 en 1996).**



## *L'Ugict-CGT décide de travailler avec ses organisations spécifiques pour...*

❖ **Mettre au cœur de la négociation salariale la reconnaissance de la qualification et de son évolution.**

❖ **Développer et déployer, en s'appuyant sur l'action des élu·e·s et mandaté·e·s, des indicateurs homogènes et genrés pour comparer par entreprise, secteur professionnel et administration :**

- ▬ le statut des jeunes diplômé·e·s à l'embauche, puis 2 ans et 5 ans plus tard (cadre, assimilé·e cadre, non-cadre...).
- ▬ Les salaires de première embauche par niveau de qualification et par emploi.
- ▬ L'évolution des salaires par niveau de qualification et par emploi.
- ▬ L'évolution de la structuration des salaires par emploi et par niveau de qualification (parts fixe et variable).
- ▬ La classification des emplois et le niveau de qualification des employé·e·s qui les occupent (repérage des déclassements professionnels).
- ▬ La quantification et la nature des progressions de carrière.
- ▬ Les conditions d'accès à la formation et de rémunération pendant la formation.

❖ **Peser sur la cotation des grands groupes et sur l'attractivité des entreprises, des administrations et des secteurs professionnels, l'Ugict-CGT décide de médiatiser ces données comparatives.**

❖ **Partant du constat que les primes sur objectifs sont utilisées dans le secteur privé pour renforcer la financiarisation des entreprises et importées dans les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière pour inféoder les agent·e·s à des stratégies préjudiciables à l'accomplissement des missions de service public, l'Ugict-CGT décide en outre :**

- ▬ de négocier systématiquement la transformation des parts variables de rémunération en augmentation de salaire.
- ▬ De négocier systématiquement des augmentations de pouvoir d'achat et donc une revalorisation des salaires au-delà de l'inflation, en portant une attention toute particulière à l'évolution de la part des salaires dans la richesse créée et à l'évolution des dividendes distribués aux actionnaires.
- ▬ De négocier une remise à niveau du salaire des cadres en fonction de leur qualification, initiale et/ou acquise par l'expérience.

❖ **Sur les classifications, quand les entreprises sont appelées à transposer le référentiel de branche, de faire prendre en considération le niveau de qualification, le degré d'autonomie et le niveau de responsabilité exigés dans l'emploi.**

- ▬ D'obtenir des négociations pour cadrer le contenu de l'évaluation annuelle du travail.
- ▬ D'élaborer un guide de l'entretien professionnel.
- ▬ De négocier des accords relatifs à l'accès à la formation des personnels d'encadrement et au maintien de leur rémunération.