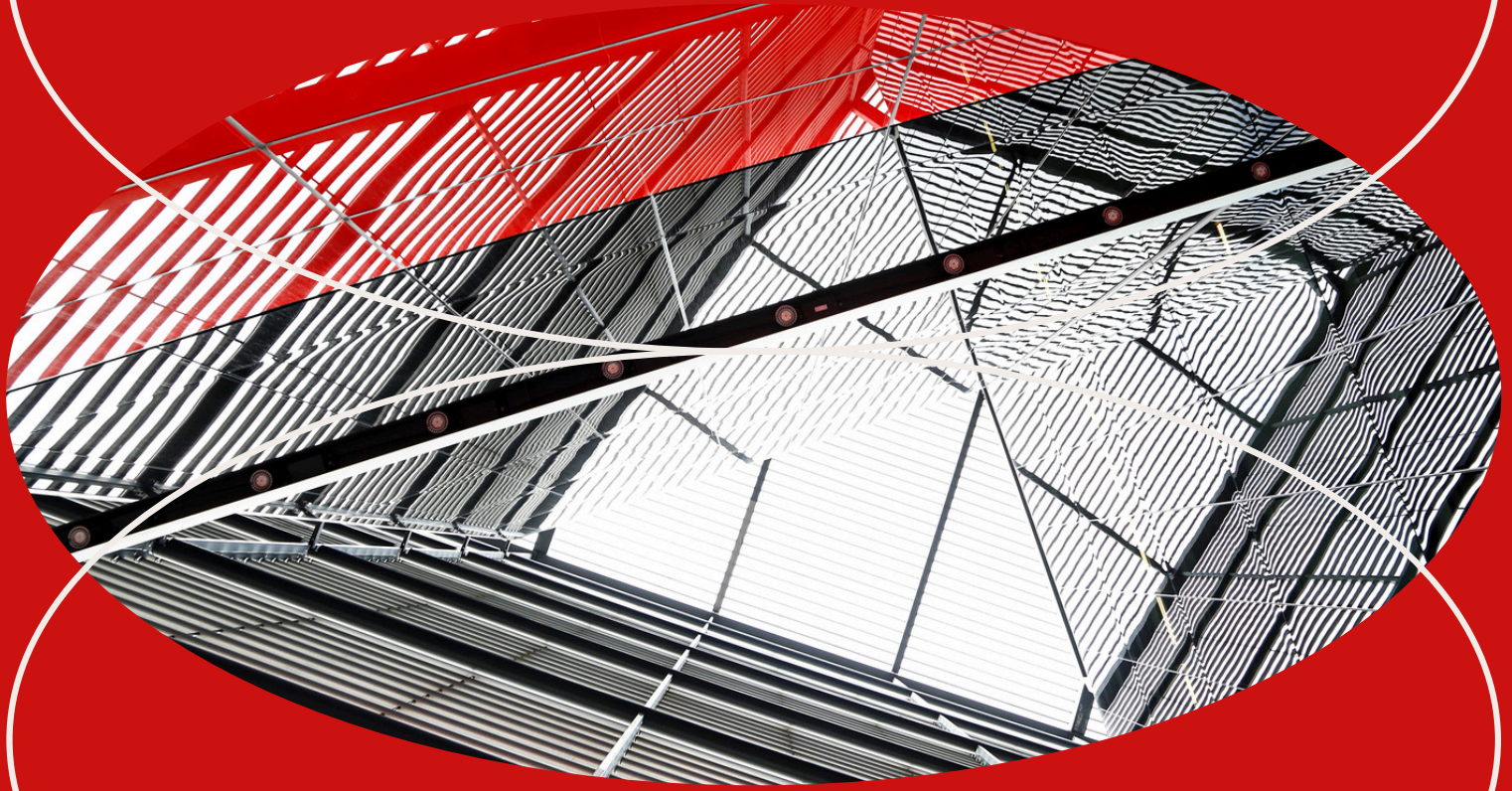


# FÉDÉRATION VERRE & CÉRAMIQUE



QUE PORTE L'UGICT CGT SUR L'ÉVOLUTION DE LA  
QUALIFICATION, DE SA RECONNAISSANCE ET  
L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE POUR LES ICTAM ?

Livret



# Sommaire

---

01

QUALIFICATION ET COMPÉTENCES

---

02

DÉCONNEXION ENTRE  
QUALIFICATION ET RÉMUNÉRATION

---

03

RECONNAISSANCE EN DÉCLIN

---

04

FORMATION ET RÉMUNÉRATION

---

05

NÉGOCIATIONS SALARIALES  
ET FORMATION

---

# Qualification et compétences

## Un enjeu de reconnaissance face aux dérives patronales

**L'**UGICT CGT s'est toujours battue pour faire reconnaître les qualifications (formations initiales) et les compétences acquises par l'expérience alors que le Patronat s'évertue à opposer les deux et par conséquent à ne pas les reconnaître.

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 (savoir et savoir-faire) pour occuper un emploi.

La finalité des employeurs est de ne rémunérer que les compétences utilisées comme directement mobilisées dans l'emploi, alors qu'à tout moment un.e salarié.e utilise l'ensemble de sa qualification et ses compétences pour travailler.

En effet, l'évolution des emplois et des besoins des entreprises est toujours plus exigeante quant à la polyvalence de leurs salarié.e.s, et implique le recrutement de personnel.le.s de plus en plus qualifié.e.s.

L'enjeu pour les employeurs est donc de ne pas répercuter sur la masse salariale l'élévation du niveau de qualification. Mobilisé.e.s 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. 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.

# Déconnexion entre qualification et rémunération

## Vers un déclassement professionnel organisé

**D**ans 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 sont susceptibles 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 la nouvelle convention collective de la métallurgie où « les signataires rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit » sauf pour les diplômes 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 compromet fortement la possibilité même d'un développement de carrière : un.e salarié.e, par le jeu de la pesée des emplois à la lumière 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 qui s'organisent pour ne pas reconnaître leur qualification tout en la surexploitant.



# Reconnaissance en déclin

Malgré une meilleure stabilité d'emploi, les diplômé.e.s du supérieur subissent une stagnation de la reconnaissance salariale et une précarisation croissante, exacerbée par la montée des salaires variables et le recul des perspectives d'évolution.

**L**es 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 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. »

D'autre part, la reconnaissance de la qualification souffre du développement de la part variable des salaires.

Selon les 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.

# Formation et rémunération

## Des freins à l'évolution professionnelle des cadres

**A**utre problématique des dispositifs de formation de plus en plus inaccessibles aux ingénieur.e.s, aux cadres, aux professions techniciennes 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 qualifié.e.s et découragent 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 questions environnementales, les besoins en prévention des risques organisationnels et en terme de management alternatif requièrent le renforcement de la formation de personnel d'encadrement.

**C'est pourquoi l'UGICT-CGT a décidé 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

# Négociations salariales et formation

## Redonner aux cadres la reconnaissance qu'ils méritent

**L** + 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, 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.

# Syndiquez-vous ! Rejoignez-nous !



PRÉNOM, NOM : .....

ADRESSE POSTALE : .....

.....

NUMÉRO DE TÉLÉPHONE : .....

ADRESSE MAIL : .....

DATE DE NAISSANCE : .....

SITUATION PROFESSIONNELLE : .....

NOM DE L'ENTREPRISE : .....

ADRESSE DE L'ENTREPRISE : .....

Formulaire à envoyer à  
CGT, 263 rue de Paris, 93100 Montreuil  
Nous vous recontacterons très prochainement !

NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE