

Comprendre les classifications

Des classifications pour quoi faire ?

Cela :

- peut être un reflet de l'activité (contenu objectif de l'emploi) ;
- permet la hiérarchisation des emplois dans l'entreprise à partir de critères déterminants (diplôme, compétences, savoir-faire, autonomie etc.) ;
- permet la différenciation de rémunération.

Dans notre branche (Section 9) c'est aussi :

- assurer un salaire minimum ;
- déterminer la durée de travail.

La classification des emplois a une **logique centrale** et donc plus large : Économique - Organisationnelle - Stratégique - Politique ...

Pourquoi une classification valorisant les compétences et en critères classants ?

Les établissements catholiques d'enseignement proposent aux parents et à leurs enfants une **offre éducative complémentaire** à celle de l'Éducation nationale. La valorisation des spécificités des établissements catholiques implique de ne pas reproduire simplement le modèle de l'Éducation nationale, mais au contraire de **développer des modalités organisationnelles propres**, ce qui nécessite de s'appuyer sur des personnels compétents. Cela implique donc d'être en capacité :

1. de **définir les compétences** nécessaires pour les établissements
2. de **recruter les personnels possédant ces compétences** (remplacement de départs à la retraite) ;
3. **d'être capable d'évaluer et de faire évoluer les compétences** des personnels actuellement en poste ;
4. **d'être capable de faire évoluer l'organisation des établissements** et permettre aux personnels de mettre en œuvre ces compétences.

Pour répondre à ce défi, quatre objectifs complémentaires ont été identifiés.

1. **Faire évoluer les pratiques managériales** : formalisation de vrai projet d'entreprise à partir du projet d'établissement, volonté de développer les compétences et de faire évoluer les salariés, développement de l'encadrement intermédiaire,
2. **Mise en place d'une culture GRH et d'outils GRH** : Penser le travail des personnels non uniquement en fonction de leur catégorie mais du poste réellement occupé et de la manière dont il l'occupe : passage d'une logique de catégorie à une logique de compétences.
3. **Valoriser les compétences** : Valoriser les compétences, c'est aussi valoriser les salariés : reconnaissance par le management du rôle des salariés dans l'établissement, de leurs compétences, et le cas échéant de leur plurifonctionnalité opérationnelle etc. / majoration de salaires / évolution/progression professionnelle.
4. **Développer la mobilité professionnelle** : Cela passe par le partage une même définition des compétences des salariés (un même référentiel, un même langage) et cela implique également de pouvoir certifier ces compétences (CQP, VAE etc.).

Autrement dit c'est quitter un monde catégoriel pour entrer dans un monde de **PERSONNALISATION**.