



- Changer, c'est quoi ? Changer comment ?
- Intérimaires: Abolir la norme du « jetable »
- Une reconnaissance des qualifications « low-cost »
- Du salaire de la peur au salaire socialisé : « Garantir le salaire à vie »
- Lettre au Président de la République

Une reconnaissance des qualifications « low-cost »

Le passage en société privée de DCNS a entraîné un changement important dans le domaine de l'évolution professionnelle.

Le système d'avancement acquis par les personnels mis à disposition depuis des décennies (bien que perfectible) ne rentre pas dans cette logique du profit.

DCNS a adopté le système de reconnaissance du privé qui consiste à privilégier la « valeur » des postes occupés, mais pas celle des personnels qui les occupent. Il devient, pour les salariés, difficile de s'y retrouver. Le besoin de mettre des règles claires et applicables à tous devient urgent.

Débattre des critères à intégrer pour obtenir des évolutions de carrière prenant en compte les connaissances et aptitudes acquises par les personnels, tel pourrait être le point de départ d'une revendication commune à tous.

Une histoire de professionnalisme

Etre reconnu à un niveau de qualification donné n'est pas juste une question symbolique. Derrière cette reconnaissance, se dessine le parcours d'un individu, de son niveau d'étude à ses expériences professionnelles.

Chacun validait ainsi ses capacités à tenir un poste de travail, ses savoir-faire. Par les actions revendicatives, les salariés ont ainsi, dans le public ou le privé, pu construire des grilles de qualifications et favoriser ainsi l'« ascenseur social ».

Aujourd'hui, dans le secteur privé, le maintien de la reconnaissance n'est plus automatiquement acquis. A chaque changement d'entreprise, de poste, le salarié ne repart pas systématiquement du même niveau.

Pour les fonctionnaires ou les mis à disposition (statut d'Etat), les grades ou les catégories ne sont jamais revus à la baisse. Ainsi est maintenue statutairement la reconnaissance des acquis professionnels. Charge à l'employeur d'utiliser les personnels en fonction de leurs capacités, et donc de les placer dans une hiérarchie organisée.

Un simulacre d'évolution professionnelle

L'augmentation de la productivité par salarié a généré un système de gestion des effectifs où la qualification du personnel à son poste de travail s'est transformée en simple affectation à un poste.

- La qualification du salarié acquise au travers de son emploi n'est plus valorisée :
 - Son évolution professionnelle n'est plus synonyme d'évolution salariale,
 - Elle n'implique pas non plus de changement d'indice ou de cotation,

- Et les primes sur tenue d'objectifs se réduisent de plus en plus à mesure qu'augmente le nombre d'objectifs à atteindre pour les obtenir !
- Dans un contexte de réorganisation perpétuelle, le salarié, subissant les conséquences de changements de poste, n'est plus évalué objectivement :
 - Avec des fiches de poste souvent non figées, l'expérience acquise dans le poste occupé n'est plus considérée comme nouvelle compétence,
 - Et parfois le N+1 qui évalue ne connaît ni les missions du poste à évaluer, ni la personne qu'il évalue !

L'évolution professionnelle ainsi mise en œuvre chez DCNS ne permet plus une ascension sociale , tout juste une stagnation !

Ce manque de reconnaissance ne peut pas être comblé par un simple et dérisoire « café-croissant offert par le chef » !

Une antithèse de politique d'employabilité

Une politique d'employabilité, au mieux efficace, consiste à adapter le choix du salarié au besoin de l'emploi à occuper. Ainsi les savoir-faire acquis sont valorisés ou accompagnés de mesures adéquates. Une employabilité réussie passe par une préparation de l'avenir du salarié, première ressource de l'entreprise.

Mais la tendance actuelle est à la conquête de marchés avec le seul argument du prix le moins disant. Pour tenir les coûts et délais, ce sont les salariés qui triment alors, et le travail finit souvent par être bâclé, faute de temps ou même de compétence ! Le salarié n'est plus qu'un exécutant lambda qui n'a qu'à accepter ou partir.

Dans ce contexte : où est la gestion des compétences pour l'employabilité ? Il n'y en a pas : la politique de développement professionnelle des RH ne se limite dans les faits qu'à faire remplir les EDP (Entretien de Développement Professionnel). Pour évoluer et faire valider ses acquis, un salarié ne peut compter que sur lui-même.

L'enjeu des qualifications

Ces quelques réflexions sur l'importance de la reconnaissance des qualifications doivent nous amener à faire infléchir l'idéologie patronale. L'entreprise aurait tout à gagner à développer une logique prenant en compte l'évolution professionnelle, l'équité et la transparence plutôt que le saupoudrage de primes entraînant la déshumanisation. Travailler dans une ambiance sereine ou la concurrence ne serait pas de mise permettrait de recréer du collectif propice à la qualité de nos réalisations.

Pour la CGT, les grilles de qualifications doivent prendre en compte, les diplômes, l'ancienneté et les expériences acquises. Cette règle doit être un socle de droits pour tous afin de remettre de l'ordre dans l'organisation du travail, mais aussi que les tâches attribuées aient un lien avec les qualifications.

Individualiser les situations est la stratégie prise par DCNS. C'est aussi son atout pour soumettre tous les personnels à son dictat puisque ce sont nos dirigeants qui décident à qui ils attribuent l'emploi.

Le manque de reconnaissance des compétences acquises est ce qui exaspère le plus les personnels.

Cette conquête est à portée de main à condition que les salariés s'y investissent.

De son côté, la CGT est prête à relever le défi.