

Communiqué SLF-FFSL

Mars 2010

Objet : Mise en œuvre de la nouvelle grille de classification des emplois au sein de la branche Librairie

1) Contexte

La branche professionnelle de la librairie a connu au cours des dernières années et en particulier depuis le 15 décembre 1988, date de la précédente classification, des mutations importantes dans l'exercice des métiers et les organisations mêmes des entreprises. De fait, l'ancienne grille n'était plus en mesure de rendre compte de la particularité des emplois dans la librairie. Elle ne permettait pas davantage de favoriser les évolutions de carrière sur des critères pertinents.

Enfin, le nombre réduit de niveaux hiérarchiques compris dans cette grille ne permettait pas de valoriser les emplois intermédiaires dotés d'une fonction hiérarchique ou non.

C'est la principale raison pour laquelle le SLF et la FFSL ont dénoncé fin 2004 la convention collective. Depuis cette date, les partenaires sociaux ont engagé des négociations visant à élaborer une convention collective spécifique à la Librairie, comprenant notamment et prioritairement l'élaboration d'une nouvelle grille de classification des emplois.

Cette grille de classification des emplois, assortie d'un nouvel accord de salaire établi en correspondance avec celle-ci a été signée fin 2009. La procédure d'extension de ces 2 accords est actuellement en cours. Les modalités de déploiement de cette grille dans les entreprises sont indiquées infra (voir 4).

La légitimité de la nouvelle grille de classification résulte non seulement de l'adhésion massive des syndicats à cet accord de branche (7 syndicats sur 8 ont signé), mais encore de l'esprit dans lequel ces travaux ont été conduits, associant, outre les partenaires sociaux, les services du Ministère du Travail, des consultants spécialisés en matière de classification des emplois, des juristes, l'institution AGIRC (caisse de retraite complémentaire des cadres), ainsi que des salariés de plusieurs entreprises interrogés sur le contenu de leurs emplois.

2) Principes généraux de la nouvelle grille de classification

2.1-Les critères classants

Les parties signataires ont élaboré un nouveau dispositif de classification des emplois, applicable dans toutes les entreprises de la profession et reposant sur un système de critères classants.

Le principe consiste à hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres en analysant le contenu de chaque emploi préalablement identifié et précisément décrit. Il permet également de hiérarchiser les salaires par la mise en place de nouveaux minima issus du nouvel accord de salaire.

L'analyse des emplois est rendue possible par l'utilisation de 5 critères classants qui constituent des références permettant de distinguer les niveaux d'exigence des différents emplois dans les 5 domaines ou « critères », paritairement choisis en fonction de la spécificité des métiers de la Librairie et ci-après désignés :

- connaissance
- compétences techniques,
- autonomie,
- responsabilité,
- dimension relationnelle.

Une échelle de 7 degrés allant de 1 à 7 est attachée à chaque critère. A chaque degré correspond un nombre de points.

Analyser ou « coter » un emploi va donc consister à choisir parmi les 7 degrés celui qui correspond le mieux au contenu de l'emploi pour chaque critère.

Le total de points obtenus permet de définir la plage de points à laquelle l'emploi est rattaché et de déterminer sa place sur l'échelle de niveaux correspondante qui constitue la nouvelle grille de classification des emplois.

La cotation des emplois devra être réalisée au sein de chaque entreprise de la branche.

2.2-Les emplois repères

Pour faciliter l'application de la grille, des exemples d'emplois représentatifs au sein de la branche, baptisés emplois-repères, ont été élaborés et sont proposés aux employeurs et aux salariés, à la fois comme un guide dans la description du contenu d'un emploi et comme une illustration de la méthodologie de classification. Ces emplois repères ont eux-mêmes été cotés paritairement. Le résultat de ces cotations ainsi que les minima de salaire afférents figurent dans les annexes de l'accord de classification.

3) Les principales novations introduites par la nouvelle grille

Outre le principe des critères classants et son caractère évolutif, la nouvelle grille de classification des emplois de la Librairie a principalement introduit trois novations.

3.1-Elaboration d'une grille à 12 niveaux

En créant 3 niveaux supplémentaires par rapport à la grille précédente, la grille de classification des emplois de la Librairie instaure une filière de mobilité professionnelle pertinente et rend possible les évolutions de carrière au sein des entreprises en fonction de leur organisation. Elle facilitera également une employabilité au sein de la branche par l'adoption d'un référentiel commun.

3.2-Création de la catégorie intermédiaire des agents de maîtrise

Les partenaires sociaux ont souhaité valoriser les emplois et notamment reconnaître à leur juste valeur ceux d'entre eux impliquant la mise en œuvre d'une expertise dans la gestion d'un domaine.

La nouvelle classification des emplois est désormais répartie en 3 catégories comme ci-après :

- Employés : entre le niveau 1 et le niveau 5
- Agent de maîtrise : entre le niveau 6 et le niveau 8
- Cadres : entre le niveau 9 et le niveau 12

3.3- Création du statut article 36 ou cotisant par extension

En relation avec la création de la catégorie professionnelle agent de maîtrise, les parties ont souhaité étendre le bénéfice du régime de retraite complémentaire des cadres aux agents de maîtrise exerçant des fonctions d'encadrement, c'est-à-dire aux niveaux 7 et 8 de la nouvelle grille de classification et ont saisi à cette fin l'AGIRC. Cette reconnaissance statutaire vise à faciliter l'exercice de cette responsabilité hiérarchique.

L'AGIRC, par décision en date du 27 novembre 2009, a entériné la mise en place de ce statut.

Enfin, il a été décidé que la quote-part salariale afférente à la cotisation retraite complémentaire des cadres à laquelle seront assujettis les salariés concernés sera prise en charge par les employeurs.

4) entrée en vigueur de l'accord et modalités de déploiement

4.1-Entrée en vigueur

L'accord de classification des emplois et l'accord de salaires entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension desdits accords. Il est rappelé que la procédure d'extension est en cours. Pour tenir compte des délais nécessaires à la bonne application de la nouvelle grille, étant notamment rappelé que les entreprises devront nécessairement et préalablement coter l'ensemble de leurs emplois, il a été convenu que la nouvelle classification devrait être appliquée dans toutes les entreprises de la branche,

-au plus tard dans les 6 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés ET

- dans les 9 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés.

4.2-Formation à la classification

Les partenaires sociaux ont souhaité faciliter la mise en œuvre de cette nouvelle grille de classification en élaborant une formation d'une journée destinée aux employeurs, à leurs représentants du personnel ou, à défaut, à des salariés.

Ces actions de formation seront dispensées en régions par le consultant nous ayant accompagné lors de l'élaboration de la grille des emplois et organisées par le réseau des FILL, DRAC, CRL et autres relais locaux en coordination avec l'INFL.

Les employeurs de la branche sont très vivement invités à y participer

Des fiches pratiques actuellement en cours de réalisation seront par ailleurs prochainement adressées aux employeurs. Il s'agira d'un mode opératoire visant à les accompagner concrètement dans la mise en oeuvre de la classification au sein des entreprises.

4.3-Articulation de l'accord de classification des emplois et de la convention collective

Une fois entrée en vigueur dans les conditions ci-dessus, la grille de classification des emplois assortie de la grille de salaires se substituera de plein droit à la grille de classification du 15 décembre 1988. Il s'agit toutefois d'un accord autonome et spécifique, la convention collective nationale de la librairie, incluant notamment le futur texte conventionnel ainsi que les autres accords relatifs à la formation par exemple, étant toujours en cours de négociation. Dans l'intervalle et hormis les accords déjà signés et étendus, l'ancienne convention collective continue à s'appliquer.