

Source : COIFFURE DE PARIS n°1190, avril 2013

De nouvelles classifications qui font débat

Étendu au 1^{er} décembre 2012, l'avenant 23 de la convention collective de la coiffure, signée par l'ensemble des partenaires sociaux, impose une nouvelle grille des classifications des métiers. Une grille qui doit permettre une plus grande évolution des salariés, mais qui suscite des inquiétudes quant à sa mise en œuvre.

Pour les organisations patronales, c'est incontestablement une avancée. « Cette nouvelle grille des classifications va rendre la profession plus dynamique, dit Michèle Duval, déléguée générale du CNEC. Elle doit jouer un rôle d'ascenseur social, en permettant à chaque salarié d'aller le plus loin possible dans les classifications » Même constat du côté de la Fédération Nationale de la Coiffure (FNC), qui note que c'était une demande des adhérents. « Cette grille permet au chef d'entreprise de reprendre la main sur la gestion des ressources humaines, dit Bruno Lefebvre, vice-président de la FNC. Avec un outil pour évaluer les compétences et la situation dans la grille, qui est l'entretien individuel. »

Contrairement à l'ancienne grille qui se basait essentiellement sur le diplôme et l'ancienneté, les nouvelles classifications prennent en compte, outre la qualification, les compétences, les tâches exercées ainsi que l'autonomie et la responsabilisation des salariés. Elles permettent également aux postes nouveaux, tels les managers ou les animateurs de réseau, de trouver leur place dans la grille. Elles ont encore l'avantage, pour des jeunes qui voudraient apprendre la coiffure après

un baccalauréat, de donner une place à leur diplôme, en y adjoignant une formation qualifiante. Enfin, cette grille intègre la validation des acquis de l'expérience (VAE).

QUALIFICATION, COMPÉTENCES, TÂCHES EXERCÉES ET AUTONOMIE

Concrètement, cette nouvelle grille comprend trois niveaux, déclinés chacun en trois échelons, avec un niveau 1 correspondant côté qualification au CAP, un niveau 2 au BP et un niveau 3 réservé aux fonctions managériales. En point de référence, l'ancien coefficient 160 d'un BP avec 10 ans d'expérience correspond aujourd'hui au niveau 2, échelon 2, avec des classifications de coiffeur hautement qualifié ou de technicien qualifié, si les compétences, les tâches et l'autonomie demandées sont au rendez-vous. Cette grille est d'application immédiate pour les nouveaux embauchés. Mais, il est prévu un délai d'adaptation de 8 mois à compter de l'extension de l'accord, c'est-à-dire jusqu'au 1^{er} juillet 2013, pour sa mise en œuvre auprès des salariés déjà en poste. Selon Michèle Duval, cette nouvelle grille devrait entraîner des augmentations de

l'ordre de 3,5 %, en moyenne, pour les postes de « coiffeurs » et de 6 % pour ceux de management et d'animation de réseau.

Une commission d'interprétation peut être saisie par les chefs d'entreprise et leurs comptables en cas de difficulté d'application, ainsi que par les salariés en désaccord avec leur classement. Cette commission rend des avis que compile ensuite une commission de suivi. Cette dernière peut décider d'un avenant correctif. C'était le cas le 31 janvier dernier, quand elle a décidé de supprimer l'intitulé manager débutant, placé à l'échelon 1 sur le niveau 3, pour ne conserver que celles de manager et d'assistant manager en niveau 2, échelon 3.

CLASSER AU PLUS JUSTE DE LA RÉALITÉ DU POSTE

Pour aider les chefs d'entreprise à s'approprier cette nouvelle grille de classifications, le CNEC a mis en place des réunions d'information et la FNC des formations. Les réunions d'une demi-journée du CNEC sont gratuites et, à leur issue, un guide d'application est remis aux coiffeurs. Les deux tiers du temps y sont consacrés à des questions-réponses, pour mieux comprendre

FLASH INFO BUSINESS

Source : COIFFURE DE PARIS n°1190, avril 2013

l'esprit de la nouvelle grille et les obligations légales qui y sont associées.

Le 18 février à Lyon, il a ainsi été question de l'approbation des salariés, mais aussi de la difficulté de donner une classification à un nouvel embauché que l'on n'aura pas vu travailler. Avocat du CNEC, spécialiste du droit du travail, Bernard Ayache a fait valoir que la nouvelle grille s'imposait au salarié. Le chef d'entreprise n'a donc pas besoin de l'accord de ce dernier. De même, il n'est pas obligatoire de faire un avenant au contrat de travail, même si cela peut être l'occasion de le faire. Pour le nouvel embauché, M^e Ayache a évoqué la possibilité d'une période probatoire ou d'intégration au poste, avec des critères qualitatifs et quantitatifs pour évaluer le niveau et un suivi à travers des entretiens réguliers. Dans tous les cas, il était conseillé de classer au plus juste, quitte à donner un salaire contractuel. Chaque salarié en place conservant de toute façon, et ce quelle que soit sa classification, son salaire antérieur. La FNC, elle, a mis en place une journée de formation, via l'INFC. Il y est question, le matin, de montrer en quoi la nouvelle grille est un outil au service du management et de travailler sur les éléments différentiels, ceux qui permettent de passer d'un échelon à un autre. L'après-midi, est essentiellement tourné vers l'entretien professionnel. Avec un passage en revue de la façon dont on le prépare, dont on le conduit et avec quelles techniques de communication. « *On travaille sur les objectifs, les tâches réellement maîtrisées, la façon dont le salarié s'auto-évalue pour aboutir à une grille d'entretien* », explique Meriem Dadou, directrice de formation. Si le salon est rompu aux entretiens individuels, la formation se concentrera sur la communication. S'il l'est moins, ce sera l'occasion de faire le point sur son activité et sur ses besoins de formation.

Corinne MANOURY