

Évolution du référentiel métier La direction va vous expliquer ce que vous faites ...

**Alors on se croyait développeur Java expérimenté ?
Mais non voyons vous êtes un Senior Engineer niveau A de la filière Solution Building**

Cette guerre sémantique n'est pas anodine. Au-delà de modifier le réel nom de nos métiers de l'informatique, la direction y inclut des compétences de plus en plus larges afin de créer des « boîtes fourre-tout » dans lesquelles elle nous range pour de longues années ... en attendant notre départ ?

La direction a fait part au CE du souhait d'effectuer une mise à jour du référentiel métier et a proposé au CE de travailler avec elle sur le sujet. L'idée était séduisante mais ... dommage ... tout était déjà prêt et déjà bouclé ! Une expertise a été lancée par les CHSCT ... et

les experts, tout comme nous, ont des craintes ... et pas des petites !

Alors les sujets sont nombreux et les évolutions de ce référentiel métier, déjà bien bancal, ne sont pas sans conséquences. Les principales évolutions concernent :

- L'intégration de la classification Syntec dans les niveaux des filières,
- L'ajout de sous niveaux A et B dans les filières,
- L'ajout de la filière testing,
- Les modif. des définitions des filières, des compétences et des attentes,
- L'ajout de « stades » dans les compétences comportementales.

Toutes ces modifications continuent de noyer complètement le réel travail des salariés de l'entreprise. **À quand un référentiel de compétence basé sur les liens simples entre le Métier → l'Emploi → les Activités → les Tâches ? Probablement jamais.**

Le plus grand problème de ce référentiel métier, et c'est le plus inquiétant, c'est l'effet néfaste qu'il peut avoir sur notre bien-être. Car enlever des repères aux salariés cela n'est pas sans conséquences.

Les compétences comportementales sont toujours là et maintenant sont dotées de « stades ». Ces compétences déjà très limite car issues d'un mélange ambigu entre savoir-faire et savoir être vont être encore plus complexes à évaluer et, du coup, encore plus sujettes à l'objectivité de l'évaluateur !



On peut passer en vrac :

- les conséquences de la **veille technologique** qui est demandée aux salariés sans aucun moyen pour l'effectuer sur leur temps de travail,
- le fait que l'**évolution professionnelle** semble toujours être liée au management uniquement,
- que les sous niveaux A et B ajoutés étant liés au classement syntec seront de parfaits moyens d'éviter de promouvoir les salariés
- et encore bien d'autres ... qui toutes **AJOUTENT UN STRESS RECONNU PAR LES SALARIÉS LORS DE LEURS ÉVALUATIONS ANNUELLES OU LEURS BILANS DE MISSIONS.**

Quand est-ce que la direction va prendre conscience que le mal être au travail est provoqué par SON organisation du travail au sein d'I2S ? Quand est-ce que la direction va s'occuper du bien être des salariés de l'entreprise plus que de ses dividendes ?

Ce référentiel métier est un parfait exemple de l'intérêt profond que porte la direction au travail effectué par les salariés. Alors même si l'arrivée de filière testing, résultats de plus de 5 ans de réclamations, semble être une avancée, **la définition des métiers de ce référentiel reste un immense chantier que la direction va devoir faire si elle ne veut pas passer son temps à essayer de recruter pour compenser les départs des salariés fatigués du manque de reconnaissance de leur travail.**

