



Réunion du *Conseil National de l'Information Statistique – CNIS*

sur l'harmonisation des nomenclatures socioprofessionnelles internationales

14 septembre 2009
Paris

Je suis très heureux d'être présent parmi vous aujourd'hui afin d'évoquer ce sujet très important. Je représente la Confédération européenne des Cadres, qui désormais s'intitule CEC European managers, traduisant l'évolution du concept de cadre vers un concept de manager. La CEC regroupe une vingtaine d'organisations en Europe.

Il est très difficile en Europe de progresser vers un objectif qui semble commun alors qu'en réalité les souhaits des uns et des autres diffèrent. Ainsi, la CEC regroupe des organisations différentes en Allemagne, en Grèce ou en Suède, notamment en raison de la taille moyenne des entreprises de ces pays. L'objectif est pourtant de partager des valeurs et des orientations communes. En France, la CFE-CGC est membre de la CEC.

Les débats démontrent que la notion de superviseur est controversée. La CEC préfère utiliser la notion de manager qui renvoie à :

- la qualification, qui peut découler de la formation universitaire ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- l'autorité sur une ou plusieurs équipes ;
- l'autonomie, un élément peu mentionné jusqu'à présent dans le débat, bien que cette caractéristique soit souhaitée par les futurs cadres. Il convient simplement de noter que les risques liés à l'autonomie sont mentionnés par la France.

La CEC rappelle que les nomenclatures des professions et des catégories professionnelles permettent aux acteurs sociaux, administrations et chercheurs d'analyser l'évolution de la société au niveau national et international. Elles servent également de référence dans le cadre des négociations entre partenaires sociaux. Le besoin accru d'établir des comparaisons européennes et internationales induit l'harmonisation de ces nomenclatures. Par ailleurs, l'évolution des métiers et des professions exige leur mise à jour afin que les données recueillies soient le reflet le plus approchant de la société. En effet, il est important d'être conscient qu'aucune statistique ne répondra jamais à l'ensemble de nos préoccupations.

La CEC formule plusieurs remarques. Tout d'abord, elle soutient la logique des tâches accomplies dans l'exercice d'une profession sur laquelle est fondée la CIP, dans la mesure où elle permet aux individus d'accéder à des responsabilités et à de meilleurs niveaux de rémunération grâce aux études supérieures suivies et à la validation des acquis de l'expérience. En France, la définition des professions et des catégories socioprofessionnelles (PCS) s'appuie non seulement sur le contenu des tâches, mais aussi sur les clivages entre salariés et indépendants et entre statut public et privé. De ce fait, la catégorie des managers n'a pas d'équivalent direct dans le contexte français, ce qui rend la comparaison des données internationales moins explicites. La CEC souhaite que la nouvelle nomenclature en gestation puisse remédier à ce biais.

La deuxième remarque concerne la nécessité de s'interroger sur le rapport éventuel entre unité de mesure et mobilité des travailleurs en Europe. En effet, il est possible d'imaginer que la manière dont une nomenclature est construite a un effet favorable ou défavorable

sur la mobilité. Il est donc nécessaire de se donner les moyens de mesurer la manière dont la mobilité évolue.

La troisième remarque concerne la prise en compte de la taille des entreprises dans le cadre du prototype ESeC. En effet, dans une petite entreprise filiale d'un grand groupe, un manager est un chef d'entreprise. S'il était demeuré au sein du Groupe, il occuperait une fonction de chef de service. En Italie, les managers disposant d'une certaine autonomie sont appelés *dirigenti*, alors que les autres sont appelés *quadri*, alors qu'ils disposent d'une qualification initiale équivalente. La relation de travail constitue donc un élément déterminant pour la fixation des classifications et des salaires. Un agent de maîtrise posté peut gagner 30 % de plus qu'un jeune cadre en relation de travail fonctionnel.

Enfin, bien que le nombre de cadres et de managers progresse régulièrement en Europe, le maintien au même poste salarié sur une longue période devient de plus en plus aléatoire. En particulier, les cadres et les managers peuvent s'attendre à une succession de périodes de travail salarié, de travail indépendant, de formations et de séjours à l'étranger. Suivre ces différents changements dans le cadre des nomenclatures est difficile. Cependant, le besoin est identifié.

Georges Liarokapis
Président CEC