



EVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE LA METALLURGIE



Introduction

Depuis plus d'un an, les organisations syndicales négocient avec l'UIMM un nouveau dispositif conventionnel de la branche de la Métallurgie.

Le sujet des classifications constitue un enjeu structurant car il a des conséquences très directes sur des sujets essentiels pour les salariés : les salaires minimaux garantis, les carrières, la reconnaissance des formations. Comme d'autres, la CFE-CGC a jugé que le système actuel, basé sur 2 grilles différentes (cadre et non cadre) était obsolète, de plus en plus d'entreprises étant tentées d'élaborer leur propre système, au risque de perdre la cohérence de branche.

Il s'agit de rebâtir un système simple, compréhensible par tous, permettant de définir une hiérarchie équitable des emplois d'aujourd'hui et de demain.

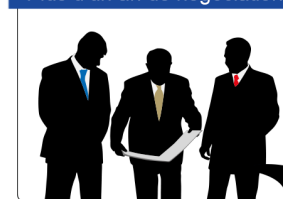
Les principes

Les principes fondateurs de la nouvelle classification sont :

- Une grille unique permettant de positionner tous les emplois de l'ouvrier qualifié au Directeur
- Le coefficient sera déterminé en se basant sur l'emploi réellement tenu
- Tout poste devra être précisément décrit dans une fiche d'emploi, listant les activités, les responsabilités, les relations de travail, principales ou secondaires.
- L'évaluation se fera sur la base de 6 critères classants, chacun étant gradué sur 10 degrés



Plus d'un an de négociation



Pour rebâtir un système



6 critères classants :

- complexité
- connaissance
- autonomie
- contribution*
- encadrement
- communication

* juge les champs d'action, des responsabilités et l'impact de décisions

6 critères évalués entre 1 à 10 points

chaque poste est coté entre 6 à 60 points

55 cotations regroupés en 18 classes

1 classe = 1 salaire minimum
Pour être cadre, le poste devra peser au moins 37 points

La mise en oeuvre

La fiche d'emploi est la base d'une évaluation précise. Elle sera obligatoire et devra être remise à jour au fil des évolutions du poste.

Le salarié sera naturellement consulté pour avis. En cas de désaccord, la décision reste à l'employeur dans la logique du lien de la subordination du contrat de travail.

Le salarié pourra demander une justification de la cotation de son poste, avec les détails pour chacun des critères.

Si mon coefficient dépend de mon poste, je peux monter ou baisser ?

En effet, mais c'est déjà juridiquement le cas dans le système actuel, même si la situation de « déclassement » est relativement peu fréquente.

Le nouveau dispositif n'induit pas de changement automatique de coefficient.

Comme exigé par la loi, le salarié devra donner son accord formel pour un changement de coefficient, résultant de l'évolution de son poste ou d'un changement de poste (avenant au contrat de travail).

Son refus ne peut pas être un motif légitime de licenciement.

Le diplôme sera-t-il reconnu ?

Le niveau de formation sera un des éléments importants pour évaluer le critère « connaissance »

Bac = 4 pts	Bac +2 = 5 ou 6 pts	Bac +5 = 7 pts ou plus
-------------------	---------------------------	---------------------------------

La CFE-CGC a exigé et obtenu une cohérence entre le diplôme demandé pour un poste et la cotation globale de ce poste. Il s'agit de reconnaître que la formation initiale, continue ou à l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi.

Un poste exigeant un diplôme Bac+5 sera, au minimum, coté 37 pts (cadre).

Un poste exigeant un diplôme bac+2 sera, au minimum, coté 19 pts.

Comment se passera la transition entre l'ancien et le nouveau système ?

La phase de transition se fera sur 24 mois, après l'entrée en vigueur du nouveau dispositif conventionnel. Ce pourrait être entre 2019 et 2021. Les salaires seront maintenus.

Tous les salariés « cadre » dans l'ancienne grille au moment de la transition conserveront les attributs de ce statut, même si leur poste est évalué à un coefficient inférieur au niveau cadre de la nouvelle grille (37pts).

Qu'en pense la CFE-CGC ?

La CFE-CGC a partagé le diagnostic concluant à la nécessité de refonder un nouveau système de classification. Celui-ci sera plus équitable. Pour un poste donné, le coefficient sera le même, quel que soit l'âge ou l'expérience de celui qui l'occupe. Il sera plus transparent et compréhensible, permettant au salarié de vérifier la pertinence de la cotation de son poste et de mieux se projeter sur des postes de niveau supérieur.

La reconnaissance des diplômes était une revendication absolue de la CFE-CGC. Nos propositions ont été finalement retenues.

Lors de la mise en place de ce nouveau système, les militants CFE-CGC seront formés à la « cotation de poste » afin de pouvoir éclairer, soutenir les salariés dans les entreprises.

Une grille de classification n'est pas le seul outil permettant la gestion des carrières. La CFE-CGC considère qu'une garantie minimale de progression des salaires devra être prévue.

Cette revendication sera traitée en 2018 lorsque les négociations s'engageront sur le chapitre « rémunération » du nouveau dispositif conventionnel.

La négociation sur la « durée du temps de travail » (horaires, modulation annuelle, forfaits...) est engagée. Nous reviendrons vous informer de l'état d'avancement des négociations dans une prochaine « lettre de l'EDCM ».