

DISPOSITIF CONVENTIONNEL MÉTALLURGIE

Point sur la négociation en 2018

En ce début d'année 2018, à la suite de la signature de l'avenant de prolongation de l'accord de méthode, les négociations du dispositif conventionnel ont repris avec comme thème « le temps de travail et les déplacements professionnels ». Il y aura ensuite encore d'autres dossiers complexes (la santé au travail, la protection sociale, les rémunérations...) La négociation aboutira au mieux fin 2018 ou courant 2019. Ce thème du temps de travail et des déplacements fait l'objet aujourd'hui de nombreux accords dans la branche. Le but de la négociation en cours est de refondre ces différents accords dans un seul texte et de donner un cadre de branche. Conformément à la législation, le dispositif négocié dans la branche s'appliquerait dans le cas où il n'y a pas d'accord majoritaire dans les entreprises sur ces sujets. Le prochain BM reviendra de façon plus approfondie sur ce troisième thème de la négociation du dispositif conventionnel.

FOCUS SUR LES CLASSIFICATIONS

En fin 2017, et après plus d'un an de négociation, les partenaires sociaux (hormis la CGT) ont acté la mise en réserve du thème des classifications. Ce sujet pourra au besoin faire l'objet de légères modifications à l'issue de la négociation, néanmoins les grandes lignes en sont tracées. Au terme du processus de négociation et dans un

délai de 2 ans maximum, le nouvel accord entrera en vigueur et se substituera aux accords signés en 1972 pour les Ingénieurs et Cadres (Convention collective nationale) et 1975 pour l'ensemble des autres catégories (Accord national de branche). Le nouveau système sera commun à tous les salariés de la Métallurgie,

cadres et non-cadres. Le projet des classifications mis en réserve s'appuie sur la philosophie des accords existants tout en corrigeant les défauts des anciens systèmes et en permettant de classer une palette bien plus large d'emplois pour prendre en compte les nouveaux métiers de la branche métallurgie.

LA COTATION DE VOTRE EMPLOI

Comme dans la philosophie de la négociation de 1975, c'est l'emploi réellement tenu et non un poste théorique qui sera classé. La FGMM-CFDT a tout au long de la négociation poussé et obtenu que l'emploi soit décrit par écrit et que les

salariés concernés soient consultés sur le contenu de cette fiche descriptive. Toutes les activités mises en œuvre dans votre emploi, même celles « correspondant à une faible part de l'emploi » seront valorisées. L'emploi occupé pouvant

évoluer au gré de la mise en œuvre de nouvelles compétences ou pour des raisons d'organisation de l'entreprise, la fiche descriptive de votre emploi pourra faire l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel.

... SELON 6 CRITÈRES CLASSANTS



Votre emploi sera classé à l'aide d'une grille contenant six critères classants. Aux quatre critères de l'accord de 1975 (autonomie, responsabilité – renommé encadrement/coopération –, complexité de l'activité, connaissances requises)

viennent s'ajouter deux critères qui répondent aux demandes des nouveaux emplois (communication et contribution). Ces six critères seront évalués indépendamment sur une échelle de 1 à 10 pour

prendre en compte toutes les composantes diverses des emplois cotés. La somme des points de chaque critère déterminera la cotation de votre emploi sur une échelle unique de l'ouvrier au cadre.

Un exemple de cotation

Palier	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement Coopération	Communication
10						
9						
8						
7						
6		X				
5	X	X		X	X	
4			X			X
3						
2						
1						

Pour l'emploi considéré, la cotation est : 5+6+4+5+5+4 = 34

Cette cotation est ensuite convertie en classe d'emplois et groupes d'emplois qui détermineront les minima hiérarchiques dans une grille unique comportant 18 coefficients (Classes d'emplois), les collègues électoraux et le statut cadre qui débute à partir de la cotation égale à 37 (Groupes d'emplois).

En reprenant notre exemple, la cotation 34 est rattachée à la classe d'emploi 10 et au groupe d'emploi E.

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
55 à 60	18	
55 à 57	18	I
52 à 54	16	
49 à 51	15	H
46 à 48	14	
43 à 45	13	G
40 à 42	12	
37 à 39	11	F
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

UNE ÉVOLUTION MAJEURE

La mise en œuvre du nouveau système de classification ne permettra pas de faire une transposition des anciens coefficients vers les nouveaux et la FGMM-CFDT ne le souhaite pas. Cette évolution permettra à chaque salarié d'échanger avec son responsable hiérarchique sur la description écrite de son travail. Cette étape sera primordiale pour la cotation de l'emploi. Les militants de la FGMM-CFDT auront un rôle d'appui important à jouer auprès de leurs collègues pour leur permettre d'appréhender l'importance de cette phase et les aider éventuellement à proposer des compléments. La cotation indépendante sur chacun des six critères permet d'obtenir une même cotation sur des emplois très différents. La FGMM a obtenu la création d'une formation certifiante sur

le nouveau système de classification qui pourra être dispensée par les organisations syndicales. Elle permettra aux équipes d'entreprise de s'approprier l'ensemble des enjeux et d'être force de proposition. Notre implication sur le sujet doit permettre d'asseoir fortement l'utilité des syndicats et en particulier de la CFDT. Le nouveau système de classification s'imposera de droit à tous les salariés relevant du champ de la métallurgie lors de sa mise en œuvre. Il a été acté que ce changement n'aurait aucune incidence sur la rémunération acquise par le salarié dans le système actuel. La FGMM a aussi obtenu que les salariés ayant acquis le statut « cadre » dans le système actuel conservent leur statut même si leur emploi venait à ne plus relever de cette catégorie.

CE QUE LA FGMM-CFDT A OBTENU

Revendiquée depuis le début des années 2000 par la FGMM-CFDT, cette évolution des classifications est un des axes majeurs du futur dispositif conventionnel. Il était donc important d'obtenir un texte ambitieux et structurant reprenant l'esprit de notre projet. Lors de cette négociation, la FGMM a revendiqué et obtenu de grandes avancées.

1 - Un système transparent

La création d'un nouveau système transparent, cohérent et non discriminant notamment pour les femmes.

2 - L'implication des salariés

L'implication des salariés dans la description du contenu de leur emploi.

3 - Une description écrite de l'emploi

Une description écrite de chaque emploi dans l'ensemble des entreprises de la branche.

4 - La reconnaissance des compétences

La reconnaissance de toutes les compétences mises en œuvre dans l'emploi.

5 - La cohérence entre cotation et emploi

La cohérence entre la cotation de l'emploi et les diplômes exigés.

6 - La révision régulière

La révision régulière de la description des emplois.

7 - La sécurisation des parcours

Une garantie pour les salariés ne permettant pas la baisse de leur coefficient et de leur salaire, quelle que soit l'évolution de l'emploi tenu.

8 - La prise en compte des nouvelles compétences

La prise en compte des nouvelles compétences acquises par la formation continue dans le cadre de parcours professionnels en co-construction avec l'employeur.