

# Le chantier de la mise en oeuvre des nouvelles classifications

*La nouvelle convention collective nationale sera effective au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Cette longue période de transition est un choix fort des négociateurs au regard du chantier de la mise en oeuvre des nouvelles classifications. En 1975, pour la mise en application de l'accord national de branche en vigueur, ce temps aussi avait été nécessaire.*

## ■ Un accord de méthode indispensable

Depuis la signature, le 7 février 2022, les entreprises se préparent à la mise en place du nouveau système. Ici ou là, comme il est prévu dans la convention collective nationale, certains CSE ont déjà été informés et consultés sur le début des travaux. Dans cette période, la FGMM-CFDT préconise de questionner les Directions sur la manière dont elles prévoient la mise en place de ce dispositif, sur la façon dont elles comptent réussir celle-ci, sur la nécessité de s'appuyer sur le guide paritaire pédagogique validé par toutes les parties signataires et partout où cela est possible, de négocier un accord de méthode qui laisse une place aux représentants du personnel.

## ■ Des désorganisations et contentieux à prévoir

Lors de la négociation au niveau de la branche et à la vue de la diversité des entreprises, la FGMM-CFDT avait revendiqué la création de commissions paritaires de gestion des litiges au niveau des territoires pour toutes les entreprises sans représentation de personnel et des commissions paritaires dans les entreprises pour lesquelles il existe des instances avec des élus. Cette proposition n'a pas été reprise au niveau de la convention collective, pour autant dans la mise en oeuvre, il existe un intérêt réel à ce que les échanges entre les élus du personnel et les Directions soient réguliers sur le sujet. Dans notre argumentation, il existe un risque fort de désorganisation et de

**Cfdt:**  
métallurgie

**CCN**

### Fiche d'emploi et cotation

- Prendre en compte le Travail réel
- Définir les activités significatives
- Obtenir le détail de la cotation

**Une description précise c'est une cotation réussie**

www.cfdt-fgmm.fr

FGMM-CFDT 49 avenue Simon Bolivar 75019 Paris - 01 56 41 50 70 - mines-metallurgie@fgmm.cfdt.fr

contentieux si les salariés et leurs représentants ne sont pas correctement associés. Cette désorganisation dans l'entreprise ou dans le cas d'une absence de commission paritaire générera vraisemblablement des litiges tant sur la rédaction de la fiche d'emploi que sur

la cotation dont éléments seront remontés en CSE. Les litiges risquent donc de se multiplier et de durer alors qu'ils pourraient sans nul doute être évités si une collaboration active est mise en oeuvre entre toutes les parties prenantes de l'entreprise.

## ► Proposer un accord de méthode

Lors de l'information/consultation, la FGMM-CFDT recommande que les élus abordent l'ensemble des sujets ci-après et proposent la mise en œuvre d'un accord de méthode.

■ La FGMM-CFDT préconise de demander la mise en place d'une Commission paritaire de mise en œuvre des classifications par établissement avec pour mission d'arbitrer les litiges éventuels autour des fiches d'emplois et de la cotation des emplois. Pour argumenter cette demande, comme précisé auparavant, si ce n'est pas traité dans cette commission, les litiges seront remontés systématiquement dans l'instance CSE et de fait encombreront les ordres du jour.

■ Pour donner du sens à cette Commission, mais aussi pour s'assurer que les personnes qui auront la charge de la mise en œuvre du dispositif conventionnel seront au fait de son contenu, nous proposons que les membres de cette commission puissent attester d'une formation dans le domaine. Au besoin pour convaincre les Directions, nous pouvons même proposer que les membres de la direction et les élus membres de cette commission puissent suivre des formations communes.

■ La FGMM-CFDT propose que le format de la fiche d'emploi fasse l'objet d'une discussion. Il existe des modèles proposés dans le guide pédagogique paritaire, mais on peut tout aussi bien s'appuyer sur l'existant. Il nous semble important de s'assurer que sur le modèle utilisé, que l'on retrouve les rubriques de la désignation de l'emploi, sa finalité et toutes les activités significatives qui peuvent influencer sur la cotation de l'emploi. Nous préconisons, en plus, que l'on y trouve les connaissances, les compétences, les savoirs et savoir-faire requis, mais aussi les relations internes et externes et leur nature ou encore la place dans l'organigramme de l'entreprise.

■ Il est important d'aborder qui sera à la réalisation de la description de l'emploi réel, comment les salariés y sont associés sans se limiter à la seule obligation de les informer avant la validation. Rappeler comme il est inscrit dans le guide pédagogique pari-

taire que le salarié puisse faire part de ses remarques pour prise en compte.

■ Il semble important dans cette phase d'aborder le détail de la fiche d'emploi, de rappeler qu'il n'est pas question de s'appuyer sur des fiches métiers repères, mais bien de passer par une phase d'analyse de l'emploi réel qui permettra la rédaction de la fiche d'emploi avant la phase de cotation. Il est donc impératif que les personnes qui seront associées à la rédaction de la fiche d'emploi connaissent parfaitement l'emploi à décrire ou soient capables d'analyser l'emploi réel, de s'appuyer sur les recommandations du salarié occupant l'emploi. Le meilleur tandem reste de notre point de vue l'intéressé et son supérieur direct.

■ Il est indispensable de définir jusqu'à quel niveau de détail on descend, en expliquant que si les compétences mises en œuvre dans l'emploi sont différentes, alors la fiche d'emploi doit être différente.

■ Il faut clairement expliquer que l'on ne peut pas admettre d'avoir une fiche générique pour tous les emplois d'un même service ou d'un même département. Par exemple, il n'est pas envisageable que tous les opérateurs de production qui seraient employés sur des lignes de fabrication différentes soient tous regroupés sous une même fiche d'emploi.

■ La CCN impose à l'employeur de communiquer au salarié la cotation de son emploi et le coefficient associé sans imposer que le détail lui soit communiqué. Pour obtenir ce détail, le salarié doit en faire la demande. Il faut dans les discussions de mise en place acter que la communication du coefficient obtenu soit accompagnée du détail de la cotation critère par critère.

■ Il est utile de préciser les conditions pour demander une réactualisation au-delà du seul entretien professionnel.

## ■ Un module de formation spécifique

Pour vous accompagner dans la mise en œuvre de ce nouveau dispositif, maillon central de la nouvelle convention collective, la

Fédération a déployé un module de formation spécifique dispensé par les UMM sur l'ensemble du territoire. N'hésitez pas à vous rappro-

cher de ces dernières pour en connaître les modalités d'organisation et les prochaines sessions programmées.