

## En 2017, la CFDT renégocie les classifications dans la métallurgie avec les représentants des employeurs

Cette négociation maintes fois annoncée au cours de la dernière décennie a débuté en septembre 2016. Le sujet est complexe et nécessitera plusieurs mois de discussions.

La FGMM-CFDT a préparé activement cette négociation importante et fait des propositions. Il est nécessaire de mettre en place un nouveau dispositif de classification opérationnel et équitable qui prenne en compte les aspirations des salariés à être reconnus dans leur travail.

### PRINCIPAUX OBJECTIFS

- ❑ **Reconnaître et rémunérer toutes les compétences mises en œuvre pour l'emploi exercé.**
- ❑ **Élaborer un système non discriminant notamment pour les femmes.**
- ❑ **Reconnaître les compétences acquises soit par l'expérience soit par la formation initiale ou continue.**
- ❑ **Permettre au salarié de s'exprimer sur le contenu de son emploi.**
- ❑ **Impliquer les représentants des salariés dans la mise en œuvre des classifications afin d'avoir un système transparent, cohérent et équitable.**

À l'issue des négociations, la CFDT estimera si le nouveau système est une évolution positive ou non pour les salariés.

## DE QUOI S'AGIT-IL ?

### QU'APPELLE-T-ON « LA CLASSIFICATION » ?

C'est un repère, défini par un niveau, un échelon, une position et/ou un coefficient.

C'est le niveau correspondant à l'emploi que vous exercez dans l'entreprise.

### À QUOI SERT UN SYSTÈME DE CLASSIFICATION ?

À évaluer, hiérarchiser des emplois selon leur contenu pour :

- Assurer une reconnaissance du salarié juste, équitable et transparente.
- Déterminer une rémunération de base et un salaire minimum conventionnel.
- Être un repère pour l'évolution de carrière.

# LE SYSTÈME ACTUEL

*Il est issu principalement de deux accords : 1972 « classification des ingénieurs et cadres » et 1975 « classification des mensuels ».*

Il classe les emplois ouvriers, administratifs, techniciens et cadres selon des critères différents.

## NON-CADRES

- Autonomie, Responsabilité, Type d'activité, Connaissances requises  
=> Déterminent le niveau
- Difficulté du travail à accomplir  
=> Détermine l'échelon

Un coefficient est associé à chaque échelon.

## CADRES

Nature des responsabilités assumées, importance et structure de l'entreprise  
=> Déterminent la position.

Le coefficient est déterminé par :

- L'âge et l'ancienneté : position I.
- L'ancienneté dans la position : position II.
- Un seul coefficient par position : position III.

## Les principaux défauts du système ?

- Un système peu transparent. Les accords de 1972 et 1975 sont imprécis et laissent beaucoup de marge d'interprétation.
- Deux systèmes de classifications complètement différents pour les cadres et les non-cadres, qui rendent plus difficiles l'accès à la position « cadres » et empêchent la compréhension de l'ensemble.
- Depuis les années 70, de nouvelles organisations du travail sont apparues. Elles font davantage appel aux capacités d'adaptations et aux capacités relationnelles des salariés. Ces compétences ne sont pas valorisées dans ce système.

## Avec ce système, il est difficile de répondre à ces questions !

« Je suis opérateur sur machine automatisée. Depuis l'année dernière, je suis aussi chargé d'expliquer le travail aux intérimaires qui arrivent dans l'entreprise. Mon échelon devrait-il évoluer ? »

« Comme mon collègue, je réalise le développement d'un logiciel, mais je gère aussi les relations avec le client. Est-ce normal que nous soyons au même coefficient ? »

« Je suis assistante. Comme ma collègue, je gère l'agenda, les déplacements, le classement, les courriers et comptes rendus pour un service de l'entreprise. Contrairement à elle, je ne communique pas en anglais et en espagnol dans le cadre de mon travail. Doit-on être ou non au même coefficient ? »

« Je suis chargé des installations d'équipements chez les clients. Dois-je être à un niveau supérieur ou inférieur par rapport à un chef d'équipe de l'atelier ? »

## En 2017, la CFDT renégocie les classifications dans la métallurgie avec les représentants des employeurs

Cette négociation maintes fois annoncée au cours de la dernière décennie a débuté en septembre 2016. Le sujet est complexe et nécessitera plusieurs mois de discussions.

La FGMM-CFDT a préparé activement cette négociation importante et fait des propositions. Il est nécessaire de mettre en place un nouveau dispositif de classification opérationnel et équitable qui prenne en compte les aspirations des salariés à être reconnus dans leur travail.

### PRINCIPAUX OBJECTIFS

- Reconnaître et rémunérer toutes les compétences mises en œuvre pour l'emploi exercé.**
- Élaborer un système non discriminant notamment pour les femmes.**
- Reconnaître les compétences acquises soit par l'expérience soit par la formation initiale ou continue.**
- Permettre au salarié de s'exprimer sur le contenu de son emploi.**
- Impliquer les représentants des salariés dans la mise en œuvre des classifications afin d'avoir un système transparent, cohérent et équitable.**

À l'issue des négociations, la CFDT estimera si le nouveau système est une évolution positive ou non pour les salariés.

## DE QUOI S'AGIT-IL ?

### QU'APPELLE-T-ON « LA CLASSIFICATION » ?

C'est un repère, défini par un niveau, un échelon, une position et/ou un coefficient.

C'est le niveau correspondant à l'emploi que vous exercez dans l'entreprise.

### À QUOI SERT UN SYSTÈME DE CLASSIFICATION ?

À évaluer, hiérarchiser des emplois selon leur contenu pour :

- Assurer une reconnaissance du salarié juste, équitable et transparente.
- Déterminer une rémunération de base et un salaire minimum conventionnel.
- Être un repère pour l'évolution de carrière.

*Il est issu principalement de deux accords : 1972 « classification des ingénieurs et cadres » et 1975 « classification des mensuels ».*

Il classe les emplois ouvriers, administratifs, techniciens et cadres selon des critères différents.

## **NON-CADRES**

- Autonomie, Responsabilité, Type d'activité, Connaissances requises  
=> Déterminent le niveau
- Difficulté du travail à accomplir  
=> Détermine l'échelon

Un coefficient est associé à chaque échelon.

## **CADRES**

Nature des responsabilités assumées, importance et structure de l'entreprise  
=> Déterminent la position.

Le coefficient est déterminé par :

- L'âge et l'ancienneté : position I.
- L'ancienneté dans la position : position II.
- Un seul coefficient par position : position III.

## **Les principaux défauts du système ?**

- Un système peu transparent. Les accords de 1972 et 1975 sont imprécis et laissent beaucoup de marge d'interprétation.
- Deux systèmes de classifications complètement différents pour les cadres et les non-cadres, qui rendent plus difficiles l'accès à la position « cadres » et empêchent la compréhension de l'ensemble.
- Depuis les années 70, de nouvelles organisations du travail sont apparues. Elles font davantage appel aux capacités d'adaptations et aux capacités relationnelles des salariés. Ces compétences ne sont pas valorisées dans ce système.

## **Avec ce système, il est difficile de répondre à ces questions !**

« Je suis opérateur sur machine automatisée. Depuis l'année dernière, je suis aussi chargé d'expliquer le travail aux intérimaires qui arrivent dans l'entreprise. Mon échelon devrait-il évoluer ? »

« Comme mon collègue, je réalise le développement d'un logiciel, mais je gère aussi les relations avec le client. Est-ce normal que nous soyons au même coefficient ? »

« Je suis assistante. Comme ma collègue, je gère l'agenda, les déplacements, le classement, les courriers et comptes rendus pour un service de l'entreprise. Contrairement à elle, je ne communique pas en anglais et en espagnol dans le cadre de mon travail. Doit-on être ou non au même coefficient ? »

« Je suis chargé des installations d'équipements chez les clients. Dois-je être à un niveau supérieur ou inférieur par rapport à un chef d'équipe de l'atelier ? »