



Classifications A vous de juger !

A vous de juger !

La négociation sur les classifications a été suspendue et le projet d'accord mis en réserve par l'UIMM (patronat de la branche métallurgie) avec l'aval des 4 organisations syndicales, CFDT ; CGC ; FO et CFTC. Il sera mis à signature en fin d'année, lorsque les négociations sur tous les sujets concernant les conventions collectives seront traités. Vous pourrez lire de-çi, de-là, que ces syndicats auraient réussi à préserver telle chose ou obtenu telle avancée.

Malheureusement, il n'en est rien et la réalité est bien plus âpre. Les grilles de classifications de la branche ont été massacrées au seul profit des entreprises. Les lendemains qui déchantent seront nombreux, si les salariés ne s'emparent pas rapidement du sujet. Notre société est basée sur un système éducatif axé sur la formation diplômante, permettant à des jeunes diplômés, de trouver un emploi. C'est grâce à cette reconnaissance que la branche sera attractive pour les jeunes générations, et non avec le projet rétrograde de l'UIMM.

Alors concrètement, que trouve-t-on dans ce projet d'accord (en attente de signature) et quelles sont les propositions de la FTM-CGT ?

L'Uimm ne veut plus reconnaître les diplômes dans la nouvelle classification ; qu'en est-il ?

L'article 3.2 du projet dispose : « Les signataires rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère connaissances ».

Mais également à l'article 4.4 : « Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal ».

En clair, vous avez été formé tout au long de votre vie scolaire pour obtenir, au bout, un ou plusieurs diplômes. Très bien, la branche a besoin de gens formés comme vous. Mais pour l'UIMM, il n'est pas question de prendre en compte vos diplômes dans la classification qui vous sera attribuée. Vous serez classé et payé à la fonction tenue, c'est-à-dire en fonction du poste occupé. Poste qui pourra changer au bon vouloir de votre employeur en mieux mais aussi en moins bien, moins classé et donc moins rémunéré. **C'est donc la négation du diplôme.**

Que propose la CGT ?

Le projet de la CGT repose sur une classification à double entrée. Une sur la reconnaissance des savoirs et savoir-faire du salarié, donc de tout ce qu'il est capable de mettre en œuvre dans son travail, la seconde est le diplôme, un élément essentiel permettant au salarié d'avoir sa première classification lors de son entrée sur le marché du travail. Pour la CGT, la reconnaissance du ou des diplômes d'une personne est incontournable.

Alors que classe l'UIMM si le salarié n'est plus l'élément central de la classification ?

L'UIMM classe la fonction tenue par le salarié, qui est déterminée par une cotation de l'emploi. Mais pour arriver à cela, l'UIMM a besoin d'établir une fiche descriptive normalisée de la fonction tenue, qui permettra de définir la classification de celle-ci.

L'article 5.1 du projet dispose : « *Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi. L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse* ».

L'article 5.2 complète : « *Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre I* ».

Dans cette rédaction, si la fiche d'emploi est à la seule main de l'employeur, cela lui permettra de définir le contenu de la fiche de poste. Ainsi, il déterminera la classification qu'il voudra voir attribuer pour la fonction tenue. De ce fait, il aura la maîtrise de la classification mais aussi du salaire.

Et la CGT elle dit quoi ?

Dans le projet CGT, le salarié est classé, soit par son diplôme, soit par ses savoirs et savoir-faire et non pas, au regard du poste de travail tenu. Cependant dans notre projet de classifications figure une prise en compte du travail réel, par le biais de la cotation des savoirs et savoir-faire.

Oui mais comment ?

Pour y parvenir, il faut mettre en place une commission classifications prévue à cet effet. Utopique direz-vous ? Pas du tout, cela a existé et existe encore dans bon nombre d'entreprises.

Ensuite, cette commission établira paritairement la fiche d'emploi pour connaître les contours du travail qui sera demandé au salarié. Avec cette construction paritaire, l'arbitraire ne peut plus exister, et la fiche d'emploi retrouve ainsi toute son objectivité et son utilité.

Cette fiche pourra également permettre, lors d'un recrutement, de définir objectivement le profil du salarié recherché.

La classification de l'UIMM pourrait évoluer à la hausse, mais aussi à la baisse ?

L'Article 5.2.3 prévoit le changement de classification du salarié, celle-ci peut varier à la hausse, comme à la baisse au regard de la fonction tenue. Mais pour que cela soit effectif, le salarié devra signer un avenant, qui en cas de refus, pourra le conduire au licenciement : « *Lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, **à la demande de l'employeur ou avec son accord express**, l'employeur vérifie si la cotation de la fonction s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.*

Les signataires rappellent que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (dite aussi « modification du contrat », par opposition à « changement des conditions de travail »), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. L'accord du salarié est exprès, sauf lorsque la loi prévoit qu'il est exprimé tacitement. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. »

Le projet de la CGT est-il si différent sur ce point précis ?

OUI. D'abord parce que le salarié devra avoir une mesure de sa classification tous les 2 ans, ce qui signifie que sa classification pourra évoluer à l'issue de cette durée. Ensuite, si au bout d'une durée de 4 ans, sa classification n'a pas évolué, le salarié changera automatiquement de coefficient, pour passer au coefficient supérieur.

Ce dispositif permet d'avoir un véritable déroulement de carrière avec comme objectif, le doublement du salaire sur la carrière. Donc aucune régression possible. La signature d'un avenant au contrat de travail ne se fera que dans le cadre d'une évolution supérieure de la classification et donc du salaire.

Un salarié disposant du statut cadre gardera-t-il son statut ?

L'article 7.2 prévoit le maintien du bénéfice des dispositions conventionnelles applicables aux cadres, mais limité dans le temps : « *Les salariés dont l'emploi relève, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, des dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972,... en bénéficient, aussi longtemps qu'ils tiennent le dit emploi au sein de l'entreprise* ».

Oui les cadres bénéficieront du statut cadre tant qu'il n'y aura pas de nouvelle mesure de la classification de la fonction tenue et tant que cette fonction obtient un total de points au moins égal à 37. Si tel ne devait plus être le cas, le salarié n'aurait plus le statut cadre. Il s'agit au final d'une garantie en trompe l'œil, au bon vouloir de l'employeur, étant donné, qu'il est le seul à avoir la maîtrise de la fiche de poste. Vous imaginez très bien le chantage qu'il est possible de faire dans cette situation.

Et la CGT elle dit quoi sur ce point ?

Le projet de classifications de la CGT est cohérent et équilibré, il débute de l'ouvrier pour aller jusqu'à l'ingénieur et cadre. C'est un véritable projet qui répond aux aspirations de tous les travailleurs, et ce, quel que soit leur statut. L'objectif étant d'avoir un véritable déroulement de carrière tout au long de sa vie professionnelle.

Et le salaire dans tout ça, que devient-il au fil du temps ?

Avec l'article 7.3 sur la garantie en matière de salaire, le projet prévoit que : « *L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié* ». Donc dès la 2ème application de mesure de la fonction tenue, il n'y a plus de garantie salariale !!

Et avec le projet de la CGT ?

La classification du salarié évolue dans le cadre d'une mesure tous les 2 ans ou automatiquement tous les 4 ans si elle n'a pas bougé avant. Le salarié voit son salaire progresser au même rythme que sa classification, avec l'objectif du doublement du salaire sur la carrière.

La prime d'ancienneté existera-t-elle à la fin de la négociation dans le projet UIMM ?

L'Article 11 prévoit sur le maintien de la prime d'ancienneté que : « *Les salaires minimaux sont déterminés dans le cadre du huitième thème de négociation mentionné à l'article 2 de l'accord du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de la branche de la métallurgie, qui doit permettre d'aborder l'ensemble des questions relatives à la rémunération,*

incluant la prime d'ancienneté. » Donc ce n'est qu'au 8ème thème que l'avenir de la prime sera abordé, mais abordé ne signifie pas qu'elle sera maintenue à l'issue de la négociation !

La CGT souhaite-t-elle le maintien de cette prime ?

Tout d'abord si la mobilisation des salariés de la branche est à un niveau suffisant, la question ne se posera pas. Ensuite, la FTM-CGT revendiquera que tous les salariés de la branche et ce, quel que soit leur statut, bénéficient d'une prime d'ancienneté.

La mobilisation comme élément déterminant !

Avec ces quelques exemples, vous pouvez vous faire une idée des dangers qui pèsent sur les classifications.

La FTM-CGT a réalisé un livret sur son projet de classifications, demandez-le à vos élus CGT ou téléchargez-le sur notre site : www.ftm-cgt.fr

Aujourd'hui, sont à l'ordre du jour des négociations du dispositif conventionnel, le temps de travail et les conditions de travail. Ces deux sujets forment, avec les classifications, un tryptique qui risque de transformer radicalement le paysage professionnel. Cela s'inscrit dans la logique patronale d'augmentation des profits et, en particulier, en direction des plus gros (avant tout les donneurs d'ordres). Dans ce contexte, il y a nécessité à ce que les salariés s'emparent de ces sujets et pèsent dans le rapport de forces.

Janvier 2018



BULLETIN D'ADHÉSION

Je souhaite

Prendre contact

Me syndiquer

Nom Prénom

Adresse

Tél. Entreprise

Email

A remettre à un syndiqué CGT de votre entreprise ou à envoyer à :
FTM-CGT - Espace Vie syndicale, Case 433, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil cedex
Fax : 01.55.82.86.53 - mail : vie.syndicale@ftm-cgt.fr