

## Une négociation entre syndicats et employeurs

Au bout d'un an et demi de négociations de la convention collective de la Métallurgie, syndicats et employeurs ont franchi une étape importante en se mettant d'accord sur un nouveau système de classifications des emplois. Ils ont mis ce texte en réserve, en attendant la fin des négociations sur les autres thèmes de la convention collective.

Il instaure une nouvelle classification des emplois commune à tous les salariés de la Métallurgie, cadres et non-cadres. Il remplace deux systèmes, l'un pour les Ingénieurs et Cadres négocié en 1972 et l'autre pour les non-cadres négocié en 1975.

Ce texte conserve la philosophie des accords existants tout en corrigeant leurs principaux défauts. Il permet de classer une palette bien plus large d'emplois et de prendre en compte de nouveaux métiers.



## CE QUI POURRAIT CHANGER POUR VOUS

### La cotation de l'emploi que vous occupez...

- ❑ C'est l'emploi que vous occupez réellement, et non un poste théorique qui sera classé.
- ❑ L'emploi sera décrit par écrit et vous serez consulté sur cette fiche descriptive.
- ❑ Toutes les activités mises en œuvre dans votre emploi, même celles « *correspondant à une faible part de l'emploi* » seront valorisées.
- ❑ La fiche descriptive de votre emploi sera réexaminée à l'occasion de l'entretien professionnel.

### Votre emploi sera classé à l'aide d'une grille contenant 6 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 classants 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.
- ❑ Avec le nouveau système, vous aurez de nouvelles possibilités d'intervenir sur le classement de votre emploi. Vous aurez connaissance de la description écrite de votre emploi et pourrez signaler des manques par rapport au travail réalisé. Vous aurez connaissance de la grille et de la méthode de classement et pourrez détecter et signaler des incohérences auprès de votre hiérarchie.
- ❑ Cet accord traite aussi de votre parcours professionnel et de votre évolution de carrière possible dans le cadre de la formation continue tout au long de la vie.

# QUAND S'APPLIQUERA LA NOUVELLE CLASSIFICATION ?

La négociation de l'évolution du dispositif conventionnel est un tout. Ce texte sur les classifications est « *mis en réserve* », mais ce n'est qu'à la fin de la négociation des autres thèmes (temps de travail, santé au travail et conditions de travail, protection sociale, rémunérations),

que les organisations syndicales se positionneront pour ou contre l'application du nouveau dispositif.

Les négociations devraient se terminer à la fin de cette année et les entreprises disposeront alors d'une période maximale de deux années pour mettre en place ce nouveau système.

## CE QUE LA CFDT A OBTENU DANS CETTE NÉGOCIATION

- Un **nouveau système transparent**, cohérent et non discriminant notamment pour les femmes.
- L'**implication des salariés** dans la description du contenu de leur emploi.
- Une **description écrite de chaque emploi** dans l'ensemble des entreprises de la branche.
- La **reconnaissance de toutes les compétences** mises en œuvre dans l'emploi.
- La **reconnaissance des compétences acquises** soit par l'expérience soit par la formation initiale ou continue.
- La **cohérence** entre la cotation de l'emploi et les diplômes exigés.
- La **révision régulière** de la description des emplois.
- 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.
- La **prise en compte des nouvelles compétences** acquises par la formation continue dans le cadre de parcours professionnels en co-construction avec l'employeur.

## QUESTIONS - RÉPONSES

« Ma rémunération peut-elle baisser lors du passage à la nouvelle classification ?

**NON.** La rémunération réelle ne baissera pas. Elle est garantie avec le passage au nouveau système.

« Je suis actuellement cadre Pos II, est-il possible que je ne sois plus cadre avec le nouveau système ?

L'emploi sera décrit et coté selon la nouvelle méthode, mais la conservation de la position de cadre est garantie.

« Si le contenu de mon emploi évolue, est-il possible que mon coef et/ou ma rémunération baissent ?

**Sans votre accord, ce n'est pas possible.** L'évolution du contenu de l'emploi et donc le nouveau coefficient correspondant nécessitent l'accord exprès du salarié. Le refus du salarié ne constitue pas une faute.

« Je suis actuellement au coefficient 215, quel sera mon nouveau coefficient ?

La méthode étant nouvelle il n'y aura pas de traduction automatique. L'emploi devra être décrit pour être coté avec la nouvelle grille.

En savoir plus  
[cfdt-fgmm.fr](http://cfdt-fgmm.fr)

