

Nouvelle convention collective de la métallurgie : impacts sur la GEPP (GPEC)

Tournant historique pour les entreprises, la nouvelle convention collective de la métallurgie, signée en février 2022, redéfinit entièrement un système conventionnel vieux d'un demi-siècle. La nouvelle classification des emplois, mesure phare de cette réforme, permet d'envisager autrement les parcours professionnels des salariés.

Pour rappel, la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), appelée jusqu'à récemment GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) est une méthode visant à anticiper, au sein de l'entreprise, les besoins en termes d'emplois, d'effectifs et de compétences à court, moyen et long terme.

Or, la nouvelle convention collective de la métallurgie s'accompagne d'un tout nouveau système de classement et de cotation des emplois. Avec ce nouveau dispositif, ce n'est plus le poste, mais l'emploi qui est décrit et pesé. Il n'y a plus qu'une seule classification (cadres, non cadres), les coefficients disparaissent pour laisser la place à une nouvelle grille de 18 niveaux (groupes et classes d'emplois). Les emplois sont pesés à partir de 9 critères sera attribué un degré d'exigence, allant de 1 à 10. Le total des points cumulés pour la totalité des critères permettra de fixer la cotation de l'emploi, et sa classification dans un groupe (allant de A à I) et dans une classe (allant de 1 à 18). Cette maille « emploi », beaucoup plus macro, va ainsi intégrer plusieurs postes actuels de l'entreprise. L'emploi devra être décrit au regard des situations réelles de travail.

- une évolution entre emplois dans le métier
- une évolution entre les emplois de différents métiers ou filières

Rappelons aussi que l'ancienne grille de classification des emplois appliquait jusqu'à 35 coefficients différents. Avec la nouvelle convention collective, il n'y aura plus que 18 classes d'emplois.

Nous allons donc assister à un véritable « tassement » des étages.

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois		
58 à 60	18	I	Cadres	
55 à 57	17			
52 à 54	16	H		
49 à 51	15			
46 à 48	14	G		
43 à 45	13			
40 à 42	12	F		
37 à 39	11			
34 à 36	10	E		Non cadres
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			

Un impact calendaire

La nouvelle convention collective de la métallurgie impacte tout d'abord la renégociation triennale de la GEPP.

En effet, dans l'attente de l'entrée en vigueur du nouveau système de classification des emplois, Pour la CGT, il serait prudent de suspendre temporairement la renégociation de leur GEPP.

Le mieux est donc de reporter cette négociation à mi-2024, après la mise en place de la nouvelle convention collective, une fois que la nouvelle cartographie des métiers et des emplois sera clairement définie et que nous auront un plan industriel bien défini !

Un impact sur la mobilité externe

Quand un salarié est recruté à NTN, il est embauché sur un coefficient. Or, dès le 1er janvier 2024, il sera embauché sur un groupe et une classe d'emploi, donc un nouveau référentiel.

Il conviendra donc de s'assurer de la cohérence des classifications et des fourchettes de rémunération entre métiers similaires à l'échelle du bassin d'emploi.

Quand on connaît le décrochage aux niveaux de l'entreprise NTN, il y a de la marge de progression !!

Au-delà du thème de ce jour :

Nous demandons un engagement clair pour l'élaboration d'une grille métier qui prenne en compte le diplôme et l'expérience professionnelle. C'est ainsi et seulement ainsi que les qualifications pourront être reconnues dans les classifications et que cette négociation pourra progresser efficacement »

- Garantir dans cet accord cadre un taux de remplacement minimum des départs
- Garantir un transfert de compétence quand un collègue part à la retraite
- Permettre aux salariés sur des postes dits menacés de préparer dès que possible une reconversion en interne
- Mettre tout en œuvre pour augmenter la représentation féminine dans certains métiers
- Offrir des possibilités d'évolution aux salariés ne bénéficiant pas d'outils numériques sur leur poste
- Assurer l'égalité de traitement face aux dispositifs ouverts aux salariés éligibles au départ à la retraite, dans le cadre d'accords de déclinaison (=accords organisant les départs volontaires sur un périmètre donné)
- Ne pas utiliser la GEPP comme Plan de Sauvegarde de l'Emploi (anciennement Plan Social) déguisé
- Utiliser systématiquement les solutions offertes par l'accord GEPP, et envisager lors de ces départs toutes les modalités de remplacement possibles (voir départ anticipé , adaptation travail 50 % 80% ...)
- Embaucher à un niveau de salaire pertinent pour pérenniser les compétences.