

Nouvelle classification de la métallurgie



Quand fiche descriptive d'emploi et cotation riment avec déclassification, dévalorisation, mystification !

Notre organisation a multiplié les actions d'informations, de mobilisation et de consultation des salariés pour empêcher que cette catastrophe

Pour la CGT, on peut résumer ainsi la nouvelle classification :
Renforcement des pouvoirs de l'employeur et diminution des droits des salariés !
Fin de la reconnaissance des diplômes : un diplôme ne donne pas droit à un emploi minimum dans la grille
Fin des évolutions garanties sur la position 2 pour les ingénieurs
Minoration de la grille pour les jeunes embauchés
Intégration de la rémunération variable et non plus le salaire seul pour garantir le minima
calcul de la prime d'ancienneté moins favorable
explosion des possibilités de recours aux heures supplémentaires
....plus pleins d'autres choses mais aussi....une grille drastiquement abaissée.

Le syndicalisme de la CGT est clair : la régression sociale ne se négocie pas, elle se combat !

Pour la CGT, le travail n'est pas un coût. C'est le seul créateur de richesse. Le salarié est l'acteur primordial qui donne toute sa valeur au travail.

A NTN, Votre Salaire pourra baisser car la direction refuse un clapet anti retour ou refuse d'écrire noir sur blanc dans un accord d'entreprise une phrase simple:
« il n'y aura jamais de baisse de rémunération pendant la carrière au vu du poste occupé »

Petit retour sur l'existant jusqu'au 31/12/2023

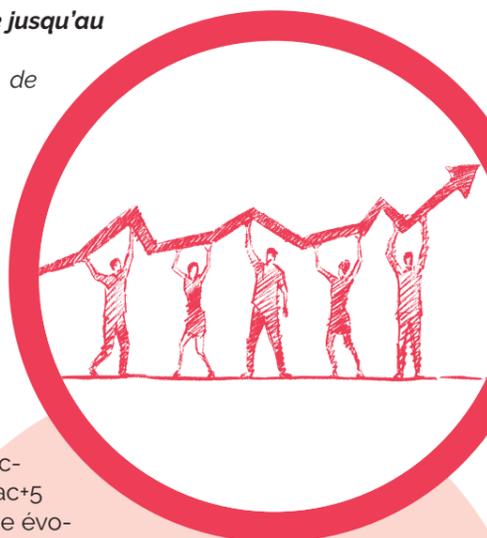
Concernant les grilles de classification, il existe jusqu'au 31/12/2023 deux populations distinctes :

- Les mensuels (accord de mensualisation de 1975) ;
- Les ingénieurs et cadres (Convention Collective Nationale des I/C de 1972).

Pour les mensuels. Le diplôme obtenu par le salarié permet de le positionner dans la grille de classification selon les seuils d'accueil. Exemple : pour les BTS/DUT, un changement automatique de coefficient est garanti dans les dix-huit mois (passage du coefficient 255 à 285).

Les ingénieurs et cadres. La convention collective de 1972 garantit aux titulaires de diplôme, bac+5 ou plus, leur positionnement dans la grille et une évolution (passage niveau I à II dans les 3 ans puis changement d'indice hiérarchique tous les 3 ans).

Les minima conventionnels. Une grille de minima conventionnelle est négociée territorialement pour les ouvriers, employés, techni-



Ne restez pas seul car rien n'est inéluctable. Collectivement et unitairement il est possible d'imposer au patronat une autre grille de lecture objective de cette classification, sans compter que nous avons aussi un projet de classification bien plus efficient que celui des signataires ! Avoir des augmentations de salaire et un vrai déroulement de carrière sont essentiels pour l'équité de traitement, pour l'égalité salariale, la solidarité à travers le financement de la sécurité sociale, la reconnaissance de l'engagement du salarié dans son travail, l'attractivité de la branche par la reconnaissance et la valorisation des diplômes et des qualifications !



La fiche d'emploi de l'UIMM

Sa conception de classification de la fonction tenue dans l'emploi a conduit à définir une méthode. Elle s'appuie en premier lieu sur l'établissement d'une fiche descriptive de l'emploi (que les directions sont dans l'incapacité de réaliser objectivement car en méconnaissance total du contenu réel des emplois), ce type de fiche ne répond absolument pas à l'enjeu.

Ces fiches descriptives de l'emploi comprendraient notamment :

- La description des activités principales ;
- La description des responsabilités principales exercées ;
- La description des relations de travail.

Cette description, c'est la base pour commencer la construction de la fiche d'emploi, mais il faut ajouter d'autres critères classants comme : l'autonomie, la communication et les connaissances pour avoir une fiche d'emploi complète et objective.



Lire le projet proposé par la FTM-CGT

L'enjeu de la fiche du salarié dans l'emploi ?

La CGT a toujours été favorable à la plus grande clarté dans la définition de l'emploi tenu et des objectifs à atteindre, à condition que l'ensemble soit assorti de la description des moyens mis à disposition, d'un partage conjoint des formulations et d'une procédure de suivi. La description de la fiche de l'emploi telle qu'elle est abordée par l'UIMM a une autre visée : minorer la fonction tenue du salarié pour obtenir ainsi une classification la plus basse possible. C'est bien cette nature de classement que nous contestons car elle est fondamentalement restrictive sur l'apport du salarié dans le travail. Elle le fige dans le carcan de son emploi, nie la reconnaissance de ce qu'il est au travers la notion de qualification et bloque toute possibilité de se projeter dans son évolution de carrière.