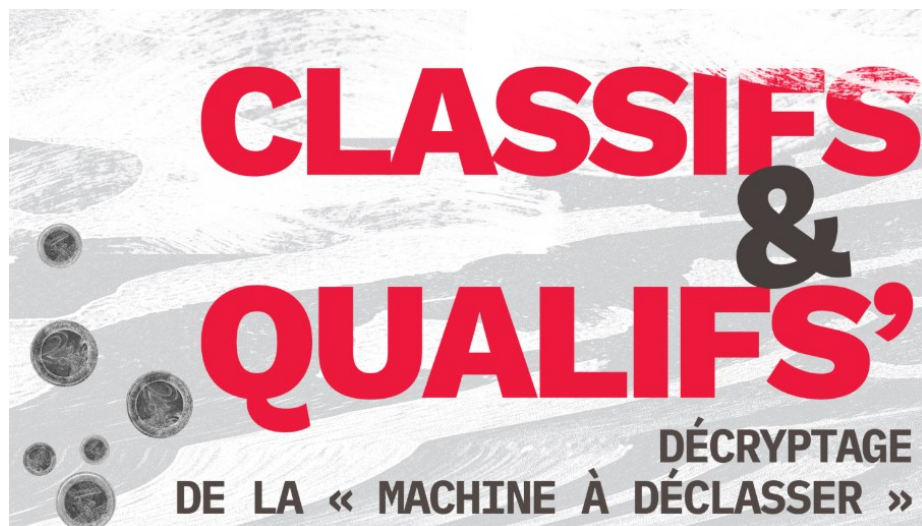




Notre site: <https://ugict-rt.reference-syndicale.fr/>
Nous écrire: Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com

■ Trois podcasts sur Classifications & Qualifications



La nouvelle convention collective de la métallurgie vient d'entrer en vigueur et bouleverse un système de classification qui fut en place pendant une cinquantaine d'années. Quelles sont les conséquences pour les ingés, cadres et techs, dans la métallurgie et au delà ?

Trois podcasts pour répondre à toutes vos questions.

Qualifications 1/3 – La machine à déclasser : trois pas... en arrière

Négociée pendant plus de six ans, la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, que la CGT a refusé de signer, bouleverse une architecture conventionnelle complexe mais emblématique des conquies sociaux des cinquante dernières années. À quoi servent les conventions collectives et pourquoi la reconnaissance des qualifications est-elle primordiale ? En quoi cela ne concerne-t-il pas uniquement les salariés de la métallurgie ?

Clément Ollivier reçoit
Caroline Blanchot, secrétaire générale de l'Ugict-CGT,
Édith Biechlé, secrétaire générale de l'Ufict-CGT Métallurgie, et
Matthieu Trubert, secrétaire de l'Ufict-CGT Métallurgie.

Production : Ugict-CGT. Coordination : Agathe Le Berder. Animation, réalisation : Clément Ollivier. Prise de son : Stéphane Dujardin. Générique : The Passion Hifi – Causin' Havoc

Qualifications 2/3 – La machine à déclasser : simplifier pour mieux régner

Signée début 2022 sans l'aval de la CGT, la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie est entrée en vigueur en janvier 2024. Ce texte unique rebat les cartes de la classification des postes, de la reconnaissance des qualifications, de l'expérience acquise au travail. Comment a-t-il été négocié ? Quels risques concrets se dessinent sur les rémunérations et les carrières, avec quels effets immédiats ou différés ?

Clément Ollivier reçoit
Caroline Blanchot, secrétaire générale de l'Ugict-CGT,
Édith Biechlé, secrétaire générale de l'Ufict-CGT Métallurgie, et
Joëlle Richol, membre de l'Union syndicale des travailleurs de la métallurgie du Rhône (USTM 69).

Production : Ugict-CGT. Coordination : Agathe Le Berder. Animation, réalisation : Clément Ollivier. Prise de son : Stéphane Dujardin, Maria Zamora Yusti. Générique : The Passion Hifi – Causin' Havoc

Qualifications 3/3 – La machine à déclasser : tache d'huile ?

Si le spectre du déclassement et de la perte de droits collectifs plane sur les métiers de la métallurgie, ces risques et ces tendances ne se limitent pas à ce secteur. Dans une société plus diplômée que jamais, la perte de la reconnaissance des qualifications menace des centaines de milliers de travailleurs, y compris dans des domaines largement non lucratifs et dans le service public. Quels parallèles, quels horizons, quelles luttes ?

Clément Ollivier reçoit
Caroline Blanchot, secrétaire générale de l'Ugict-CGT,
Christine Sovrano de la CGT Santé et action sociale, et
Jocelyn Portalier, secrétaire général de l'Union fédérale des cadres et agents de maîtrise (UFCM) de la CGT Cheminots.

Production : Ugict-CGT. Coordination : Agathe Le Berder. Animation, réalisation : Clément Ollivier. Prise de son : Stéphane Dujardin. Générique : The Passion Hifi – Causin' Havoc

Vous pouvez retrouver les podcasts sur les différentes plateformes en cliquant sur les liens suivants :

Arte radio : <https://ugictcgt.fr/arte>

Spotify : <https://ugictcgt.fr/spotify>

Deezer : <https://ugictcgt.fr/deezer>

Apple Podcast : <https://ugictcgt.fr/apple>



Classification

Classification, **état des lieux depuis la mise en place en janvier 2024**

Le 1^{er} janvier 2024, la nouvelle Convention Collective est entrée en vigueur et avec elle, la nouvelle classification. Le premier constat que l'on peut faire est loin d'être mirobolant. La construction des fiches emploi est catastrophique. Cela tient au fait que les emplois ne sont pas connus techniquement par les directions, ou que ces dernières délèguent à des cabinets extérieurs, le soin de réaliser la mise en place de la classification.

Le constat est sans appel. La majorité des fiches emploi sont construites en dépit du bon sens, sans traiter l'intégralité des 6 critères classants

Les directions ont procédé à une application stricte de l'article 63.1 de la Convention Collective, sans tenir compte de la méthode et des explications contenues dans le guide pédagogique paritaire. Pourtant cet outil aurait permis, si les entreprises s'en étaient emparées, d'éviter des écueils que l'on retrouve dans ces FDE (Fiches Descriptives d'Emploi).

Avec une application rigoriste de l'article 63.1, plusieurs critères classants ne sont pas traités correctement, tels que : l'autonomie, l'encadrement, la coopération et la contribution. On se retrouve avec un contenu laconique de la fiche emploi, rendant impossible une cotation objective. En somme, la détermination de la classification de l'emploi devient impossible à faire telle que préconisé.

Autre problématique de ces FDE, elles contiennent des éléments qui n'ont rien à faire dans une fiche emploi. Ainsi, on retrouve du savoir-être, du règlement intérieur, de la fiche de poste, des termes génériques inappropriés qui ne permettent pas de définir un périmètre précis, sans compter la terminologie favorite des employeurs : « *la liste n'est pas exhaustive* » ou que « *le salarié pourra être amené à effectuer d'autres tâches* ». Certains ont poussé l'absurde jusqu'à écrire : « *la fiche emploi n'a qu'une valeur indicative !!* »

Avec ce florilège d'éléments sans objet qui n'ont rien à faire dans une fiche emploi, il est ainsi évident qu'il n'est pas possible de coter objectivement la réalité des activités à exécuter dans un emploi.

Cette méthode de déconstruction des emplois ne vient pas de nulle part. Elle trouve sa cohérence dans la logique patronale. L'objectif, c'est que les salariés ne s'y retrouvent pas, tout en leur laissant le sentiment amer d'une déconsidération, d'une non-reconnaissance de l'ensemble de leurs qualifications et surtout d'être déclassifiés !

L'objectif n'est donc pas gratuit, tout cela s'inscrit dans un schéma évident d'une mise sous cloche du déroulement de carrière du salarié tout en bloquant l'évolution de la masse salariale à l'entreprise. L'objectif de l'iso-coût tant souhaité et revendiqué par l'UIMM serait ainsi atteint.

Sur la cotation, les employeurs ont été imaginatifs. La méthode a consisté à introduire dans la fiche emploi, quelques mots présents dans les différentes cases du référentiel d'analyse contenant les 6 critères classants. Comme par magie, cela permet aux employeurs de réaliser une cotation express en trouvant directement le bon degré pour le critère classant considéré et tout ça, sans se servir de l'annexe 2 de la Convention Collective Nationale.

La construction de la fiche d'emploi est ainsi totalement biaisée car à la seule main de l'employeur, qui détient la capacité de décider seul de la détermination de la classification des emplois.

Au vu de ce constat dramatique et sans appel, pour la CGT il y a urgence à construire collectivement un contre-pouvoir syndical face à ce monopole patronal absolu. L'analyse syndicale des fiches emploi doit être une priorité dans les syndicats, pour en expliquer le contenu. Il faudra expurger tous les éléments qui n'ont rien à y faire, tout en vérifiant que l'intégralité des six critères classants soit traitée objectivement.

Ce travail syndical est incontournable, pour avoir collectivement un levier pour faire modifier la cotation de ces classifications, de manière à ce qu'elles correspondent à la réalité des emplois réellement tenus.

Eric Moulin, Conseiller fédéral