



NEGOCIATIONS METALLURGIE

Le dispositif conventionnel de la métallurgie est structuré en plusieurs niveaux :



La convention collective des cadres,
Les accords nationaux,
Les conventions collectives territoriales

En ligne sur www.fo-safran.com

Cependant, depuis son entrée en vigueur, il y a presque 42 ans, la branche professionnelle de la métallurgie a fait face à de nombreuses évolutions professionnelles, technologiques et organisationnelles. « Il était peut être temps et devenu indispensable d'analyser la situation et de préparer de nouveaux dispositifs ».

Ce principe a été acté par l'ensemble des organisations syndicales au travers d'un accord signé le 27 juin 2016.

« Ceci permet entre autre d'affirmer que les négociations en cours ne sont une surprise pour personne ».

Les négociations sur le dispositif conventionnel de la métallurgie prévues par l'accord de mise en oeuvre opérationnelle du 27 juin 2016, connaissent un premier point d'étape. En effet, les négociations relatives au premier thème : Les principes, la philosophie, et l'architecture du dispositif conventionnel et la gouvernance du dialogue social arrivent pratiquement au terme de leurs discussions.

Au préalable, il convient de rappeler que l'appréciation du caractère équilibré du nouveau dispositif conventionnel ne pourra s'opérer que de manière globale, et donc, au dénouement de l'ensemble des négociations et des thèmes en cours.

En d'autres termes, cela signifie que la décision finale de signer les différents projets d'accords se succédant et traitant de l'ensemble des sujets, n'interviendra qu'à l'issue du processus, soit, une fois que tous les domaines auront été traités.

Dans l'attente de l'aboutissement des négociations, les textes traitant des différents thèmes sont donc mis au fur et à mesure en réserve.

Le deuxième thème sur la classification de branche est toujours en cours. Par contre, le groupe technique paritaire chargé de l'élaboration du contenu du référentiel d'analyse a, lui aussi, quasiment achevé cette partie.

Les classifications professionnelles de la métallurgie.

Actuellement, la classification au sein de la branche s'appuie principalement sur deux sources :

- ▶ La convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie signée le 13 mars 1972.
- ▶ L'accord national du 21 juillet 1975 pour les salariés non cadre.

Très novatrices à l'époque, ces classifications reposent sur des critères classant :

L'autonomie ; la responsabilité ; le type d'activité et les connaissances requises. Elles permettent un classement en cinq niveaux,

chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Ce système a fait la preuve de sa fonctionnalité en établissant des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles ordonnées sur une échelle pour les non cadres, et sur une autre, pour les ingénieurs et cadres.

Pour autant, FO prend acte qu'il est devenu indispensable d'analyser la situation et de préparer un nouveau système plus adapté au

classement des emplois actuels et futurs, sans pour autant faire table rase de dispositions toujours en vigueur et comportant des

solutions toujours applicables (reconnaissance des diplômes ; seuils d'accueil ; minima conventionnels...).

Vers une grille unique ?

Les discussions actuelles sur le sujet conduisent vers l'adoption d'une grille unique des ouvriers jusqu'aux cadres s'appuyant sur des critères classant définis par la branche.

Le nouveau système devra être en capacité de prendre en compte la diversité importante des activités de la branche tout en garantissant au maximum, d'une part,

- ▶ **l'objectivité du classement** et d'autre part,
- ▶ **la lisibilité du dispositif** afin de permettre, aussi, au salarié de se positionner et de se reconnaître dans la position qui lui sera attribuée.

En conséquence, en l'état d'avancement des discussions, il a été retenu le principe du classement de l'emploi réellement exercé. Ce classement des emplois serait réalisé au travers de six critères classant (complexité de l'activité, connaissance, autonomie, contribution, encadrement coopération, communication) communs à tous les emplois et déclinés en 10 degrés d'évaluation.

Le 6 octobre, FO a obtenu que la prime d'ancienneté soit indiquée dans le texte avec un report de la discussion sur cette prime dans le thème 8 « sur les rémunérations ».

Nous avons également fait plusieurs propositions dont :

- Une demande de test paritaire lié au référentiel ;
- Le lien entre les diplômes et les minima conventionnels ;
- En fonction du projet de "nouvelle grille unique" qui comporte un système de cotation allant de 6 à 60, 18 classes d'emplois et 9 groupes d'emplois avec un système de lettres de A à I ; de spécifier la répartition des collèges et un système de calcul pour la prime d'ancienneté ;
- Un mécanisme d'évolution pour un déroulement de carrière ;
- Un renforcement des modalités de classement des emplois.

Nous avons également demandé, en cas d'un éventuel accord sur l'ensemble des thèmes et du dispositif conventionnel, que la classification, en passant par une période de transition, c'est-à-dire de l'ancien système vers un nouveau système, puisse comporter plusieurs garanties conventionnelles, voire des garanties juridiques, à savoir : les cadres resteraient cadres et pour l'ensemble des salariés, une garantie globale des rémunérations.

Cette négociation est un long cheminement dans lequel FO continue de prendre toute sa place comme nous le faisons depuis plus de 40 ans dans la construction des droits sociaux de l'ensemble des personnels de la métallurgie.