

Classifications de la Métallurgie : Peut... Doit mieux faire !



CE DÉBUT D'ANNÉE 2024 MARQUE L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MÉTALLURGIE, SIGNÉE LE 7 FÉVRIER 2022 PAR L'UIMM, REPRÉSENTANT LES 42000 ENTREPRISES DE LA BRANCHE ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES CFE-CGC, CFDT ET FO. LE 14 DÉCEMBRE 2022, CETTE CONVENTION COLLECTIVE A ÉTÉ ÉTENDUE ET S'APPLIQUE DE PLEIN DROIT À 1,5 MILLIONS DE SALARIÉS.

Avec ce nouveau dispositif conventionnel, les signataires ont souhaité construire un cadre de régulation plus simple, plus accessible, plus juste, socialement et économiquement plus performant, au service du développement et de l'excellence de l'industrie.

Dans trop d'entreprises, les dernières semaines, les derniers jours de 2023 ont été consacrés à tenter de respecter, plus ou moins bien, l'échéance impérative du 1er janvier 2024, en particulier pour l'application du nouveau système de classification des emplois.

A l'écoute des signaux faibles rapportés par les militants CFE-CGC, dont le nombre crée un signal de plus en plus fort, un premier bilan, pas toujours très reluisant, s'impose.

Il est certain qu'un grand nombre d'entreprises ne font pas parler d'elles car elles ont respecté l'esprit et les règles des textes signés. Petites ou très grandes, elles démontrent qu'il était possible de faire bien !

Malheureusement, d'autres employeurs n'ont pas eu la même volonté, la même clairvoyance, se laissant aller à des dérives plus ou moins graves par rapport aux textes signés, en leur nom, par leurs représentants patronaux !

Certains n'ont pas voulu saisir la formidable opportunité de réfléchir à la structuration « emploi » de leur entreprise et ont simplement reproduit une organisation hiérarchique. Ils n'ont manifestement pas compris que la nouvelle classification avait pour vocation de rendre les carrières dans la branche plus attractives car plus diverses, de l'expertise au management.

D'autres entreprises n'ont surtout pas voulu bousculer leur grille de classification « maison » alors que ce sont pourtant les employeurs qui ont souhaité un nouveau système plus moderne... pour revenir à des règles uniformes dans la branche. Incohérence !

Ailleurs, la variable coût semble avoir été la considération essentielle :

- Ici, en réduisant le nombre de fiches emplois, au risque de les rendre si générales que personne ne peut se reconnaître dans leur description,
- Là, en adaptant les cotations à la masse salariale.

LA SIGNATURE DE LA CFE-CGC L'ENGAGE ET LUI DONNE LE DEVOIR D'ÊTRE EXIGEANTE SUR LE RESPECT DE L'ACCORD.

Classifications de la Métallurgie : Peut... Doit mieux faire !

LA BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE S'EST DOTÉE D'UN OUTIL QUI NE PEUT ÊTRE PERFORMANT QUE SI IL EST UTILISÉ DANS L'ESPRIT DE SA CONSTRUCTION.

Il s'agit de violations des règles conventionnelles qui stipulent clairement que la fiche emploi doit décrire les activités **réellement exercées** par le salarié et que les cotations sont à faire suivant la grille d'analyse agréée.

Souvent, ces biais dans le déploiement conduisent à une concentration des emplois, en particulier cadres, sur quelques classes d'emploi, interdisant demain tout espoir de promotion dans ces entreprises. Beaucoup de salariés ont ainsi l'impression amère de se sentir déclassés !

Lorsque les salariés mécontents demandent de légitimes explications, les managers sont souvent en difficultés car ils n'ont été ni impliqués, ni formés !

Dans nombre de ces entreprises défailtantes, le dialogue professionnel et plus encore social, a été méprisé, les directions sous-estimant l'ampleur de la transformation en jeu et refusant de s'appuyer sur l'expertise des militants syndicaux très bien formés.

La CFE-CGC tient à saluer les entreprises qui ont bien fait le job ! Elles ont compris tout l'intérêt du nouveau dispositif conventionnel.

Pour les autres, nous espérons qu'elles corrigeront vite leurs erreurs, parfois leurs fautes !

La CFE-CGC est consciente des difficultés auxquelles les fonctions RH doivent faire face dans ce changement majeur. C'est pourquoi nous avons formé nos militants.

Nous sommes convaincus que nous avons entre nos mains un outil performant mais il est impératif que celui-ci soit utilisé dans l'esprit qui a concouru à son élaboration. Dans le cas contraire, il se révèlera, dans le meilleur des cas, inutile, dans le pire, contreproductif, face aux enjeux auxquels il était censé répondre.

Le nouveau dispositif doit entraîner des changements profonds dans la gestion des carrières pour les rendre plus attractives. Avec un système de classification bien appliqué, les entreprises ont un outil adapté pour proposer des parcours professionnels variés, progressifs, motivants.

Pour les autres, elles risquent assez vite de mesurer les conséquences d'un déploiement imparfait ou bâclé dans leur incapacité à retenir ou attirer des compétences.

Mais il n'est pas trop tard... pour faire mieux !