



EVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE LA METALLURGIE



Vers une nouvelle grille unique de classifications dans la Métallurgie ?

Dans le cadre de la négociation du nouveau dispositif conventionnel de la Métallurgie, les discussions en cours portent sur l'architecture, la philosophie, la gouvernance mais aussi sur la refonte de nos grilles de classifications, ossature du nouvel ensemble.

Un peu d'histoire...

En 1946, il est décidé de mettre en place une grille de classifications (dite « Parodi ») permettant de déterminer, pour chaque métier, un niveau de salaire. A cette époque, les salaires sont fixés par l'Etat au niveau national.

Tous les emplois connus ont été classés, un même emploi ayant le même coefficient quel que soit la branche professionnelle.

En 1950, les partenaires sociaux retrouvent la liberté de négocier les classifications et les salaires au niveau des branches.

Cependant, les grilles de classifications « Parodi » sont utilisées jusque dans les années 1970.

Jugées trop rigides, inadaptées aux nouveaux métiers et aux nouvelles compétences exigées, elles sont remplacées, dans notre branche, par la grille des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie (1972) et la grille de classifications des non-cadres (1975).

Celles-ci ne décrivent plus des emplois mais tentent de hiérarchiser les postes en fonction de compétences (ou critères classants) requises par l'emploi. Ce sont les grilles actuellement en vigueur.

Pourquoi les changer ?

Dans les années 1970, les coefficients ont été définis sur la base de critères classants jugés importants il y a 45 ans ! Ces définitions apparaissent aujourd'hui imprécises, inadaptées aux nouveaux métiers, à la nouvelle économie, aux nouvelles formes d'organisation et du travail. De nouvelles compétences sont demandées, comme le management hiérarchique ou transverse, le management de projet, le travail en réseau, l'autonomie ou la communication.

Considérant que les grilles ne répondaient plus aux attentes des entreprises, celles-ci ont de plus en plus souvent créé leurs propres référentiels (« grilles internes »), en faisant parfois appel à des cabinets extérieurs comme par exemple Hay ou Mercer.

Si ces « grilles internes » peuvent répondre aux besoins de l'entreprise, elles rendent très difficiles les comparaisons inter-entreprises, éléments importants en cas de mobilité par exemple.

Pour le salarié, il est souvent bien difficile de comprendre sa classification et donc son positionnement par rapport à ses collègues dans l'entreprise. De plus, dans la plupart des cas, ces « grilles internes » ont été déployées de façon unilatérale par les employeurs.

A quoi sert la grille de la branche ?

Une grille de classifications d'une branche sert à hiérarchiser les salariés dans l'organisation et à garantir un salaire minimum en fonction de ce positionnement.

Elles sont donc à la base des politiques d'embauches, de promotions et d'échelle des salaires.

Dans beaucoup d'entreprises, en particulier les plus grandes ou celles à présence syndicale forte, les politiques salariales ou de promotion sont souvent bien supérieures aux minima garantis de la branche.

Mais pour d'autres, les salariés des PME-PMI en particulier, les règles imposées par la convention collective sont leur seule protection.

Avancement des négociations

Une grille d'évaluation est en cours de discussion, permettant de coter les postes sur la base de 6 critères classants. Il s'agit de mesurer les exigences requises du poste sur une échelle de 10 degrés pour chacun des 6 critères suivants : ● complexité du poste, ● connaissance, ● autonomie, ● contribution, ● management/coopération, ● communication. La clarté de la cotation du poste est essentielle à la crédibilité de la nouvelle classification. Il faut donc une description précise des caractéristiques des 60 cases de la grille d'évaluation. La grille d'évaluation n'est qu'un des éléments du sujet « classifications ». Des négociations sont aussi en cours pour convenir des règles pour la gestion des carrières et des compétences ainsi que de l'articulation entre classifications et salaires mini.

Les positions de la Métallurgie CFE-CGC

Nous nous sommes engagés avec conviction dans la renégociation du tissu conventionnel de la branche. Il s'agit de trouver un nouvel équilibre robuste et durable pour répondre aux enjeux de l'industrie 4.0.

Nous considérons, en particulier, que la grille doit être revue pour tenir compte des nouvelles organisations du travail, des nouveaux métiers d'aujourd'hui et de demain.

Nous souhaitons donc un dispositif plus transparent, plus équitable, plus compréhensible. Il doit permettre une auto-évaluation des postes par les salariés, condition d'un meilleur pilotage de leur carrière.

Pour améliorer l'attractivité de la branche et attirer à elle de nouveaux talents, nous affirmons que les diplômés, de la formation initiale ou de la formation continue doivent être valorisés. Il en est de même de l'expérience (VAE).

Basée sur une évaluation des postes et non des salariés, cette nouvelle grille unique de classifications pourrait induire des carrières ondulantes, le coefficient du salarié dépendant du poste qu'il occupera au fil de sa vie professionnelle.

Ces évolutions ne sont acceptables qu'accompagnées de règles protectrices : garantie sur les salaires réels en cas de retour vers un poste moins bien coté, garantie de progression minimale, reconnaissance de l'augmentation des responsabilités...

La grille de classifications, indérogeable, est un élément structurant de la gestion des ressources humaines.

Nous sommes conscients des attentes des entreprises pour une plus grande flexibilité dans le travail. Mais flexibilité ne s'étend pas sans sécurité... flexi-sécurité.

Il s'agit donc de bâtir un nouvel équilibre. Ce sujet n'est toutefois qu'un des éléments du nouveau dispositif conventionnel. Nous ne jugerons de sa qualité globale qu'à la fin, lorsque tous les thèmes auront été négociés, *in globo*.

Tous ces sujets feront l'objet de nombreux débats, via vos représentants, dans nos instances statutaires. Bien entendu, nous vous tiendrons régulièrement informés au fur et à mesure de l'évolution des négociations.