Guide pratique du militant

la cgt métallurgie

Classifications

Les propositions de la FTM CGT

Salaires

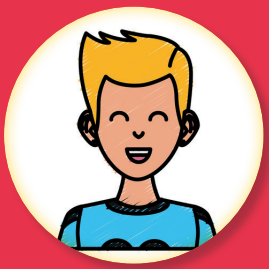
Carrières

Diplômes

Qualifications

Savoir-faire

L'économie et l'industrie française ont de plus en plus besoin de salariés qualifiés. En effet, la contribution des salariés est cruciale pour développer de nouveaux produits de hautes technologies et permettre à l'industrie de répondre aux besoins des populations. Les savoirs et savoir-faire des salariés doivent être reconnus et donc bien rémunérés. Or, trop souvent, les classifications sont dévoyées de leur but, avec comme objectif de limiter l'évolution des salaires.



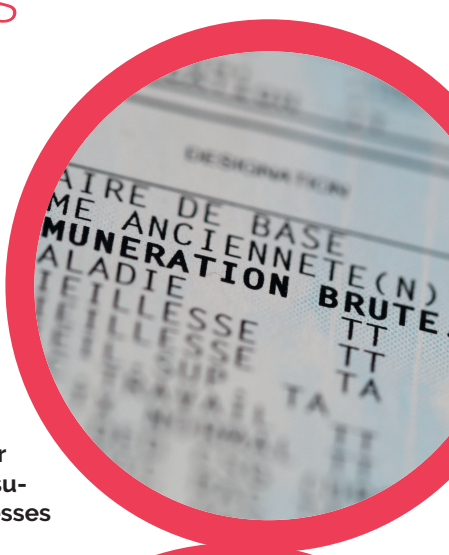
Afin de ne pas laisser aux employeurs et leurs organisations, telle l'UIMM, le soin de s'occuper de nos emplois, de notre travail et de notre salaire, il est urgent de nous préoccuper de notre avenir. Il nous faut non seulement défendre nos droits, mais aussi en conquérir de nouveaux.

Ce livret replace la notion de « classification » au centre du débat. Le salaire doit être le paiement des qualifications du salarié pendant un temps de travail donné et mesuré. Il est indispensable de reconquérir ce terrain afin de stopper la dégradation de nos salaires et de nos carrières.
Améliorer notre situation professionnelle et nos perspectives de carrière permet aussi de rééquilibrer le partage des richesses créées au profit des salariés plutôt qu'au seul bénéfice des actionnaires *via* le versement des dividendes. La campagne de la CGT sur le coût du capital doit nous permettre faire partager ces revendications.

Il constitue une aide à la négociation pour la création d'un système de classifications au sein des entreprises permettant un réel déroulement de carrière pour les salariés tout en reconnaissant leurs diplômes, leurs savoirs et leurs savoirs-faire.

Du salaire aux classifications, quelques définitions

Qu'est-ce-que le salaire ?*



Le salaire de base est défini par le contrat de travail *(qui établit de fait un lien de subordination entre l'employeur et le salarié).* Ce salaire est lié au résultat des luttes sociales et des rapports de forces successifs dans le pays, la branche et l'entreprise. Ce sont ces éléments que l'on retrouve en termes de garanties collectives dans la convention collective et les accords d'entreprises.

Le salaire de base est le paiement, par l'employeur, d'une partie de la force de travail mise en œuvre par le salarié dans un temps fixé (heures ou jours) et mesuré. Il constitue une redistribution partielle des richesses créées.

La qualification

Elle représente l'ensemble des savoirs et savoir-faire d'un salarié acquis par :

- Un diplôme de l'Education nationale ;
- Une certification *(formation diplômante)* ;
- L'expérience professionnelle *(exercice professionnel et syndical, formation)* ;
- Les expériences dans le cadre de la vie privée *(système associatif, culturel, sportif, humanitaire,, etc.).*

La qualification appartient au salarié et s'accroît tout au long de la vie.

Le montant brut en haut de la fiche de paie.

Seuil d'accueil

C'est le point d'entrée garanti dans la grille de classification en fonction du diplôme ou titre détenu par le salarié.

La classification

Pour nous, le système le plus juste est de hiérarchiser par niveaux la qualification détenue par le salarié et évaluée de façon précise, mesurable et contrôlable.

Une négociation historique !

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives ont entamé la négociation du dispositif conventionnel de la métallurgie en septembre 2016 par les classifications.

L'UIMM a joué sa partition pendant la négociation tout en affirmant que l'existant sera révolu car obsolète, ne répondant plus aux enjeux actuels et aux besoins des entreprises. De plus, à ses yeux, les salariés ne seraient plus en mesure de se situer professionnellement dans un système classant qui serait inégal et peu clair.

Vous vous en doutez, la réalité est tout autre. L'objectif patronal est d'utiliser la situation générée par les entreprises qui ont dévoyé le système de classifications, avec comme objectif, le tassement des salaires, l'individualisation des travailleurs et la maîtrise de la masse salariale.

Il s'agit d'un véritable changement de modèle que l'UIMM et les signataires ont imposé à tous les salariés de la branche. La nouvelle Convention Collective de la métallurgie vient mesurer la fonction tenue dans l'emploi et ne reconnaît plus les conquis professionnels.

Pour la FTM-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.

Dans cette négociation, la CGT n'a pas rompu pas avec le contenu des accords de classifications des années 70. Elle s'en été inspirée, elle l'a adapté aux évolutions actuelles pour permettre à tout un chacun de trouver sa place, avec ou sans diplôme, avec ou sans expérience dans le monde professionnel d'aujourd'hui.

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

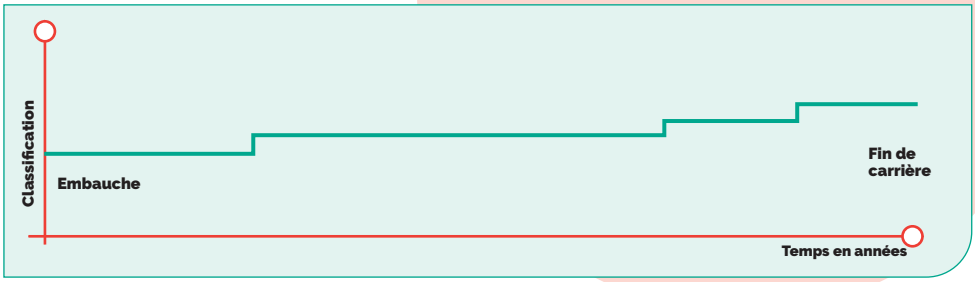
Concernant les grilles de classifications, il existe jusqu'au 31/12/2023 deux populations distinctes :

- 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 classifications selon les seuils d'accueils. 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, garanti 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-



ciens et agents de maîtrise *(OETAM)* et nationalement pour les ingénieurs et cadres *(I/C)*.

Quelques constats : progressivement, la reconnaissance des diplômes a été dévoyée et les différents niveaux de classifications ont été mis à mal. L'échelle salariale a été tassée. Les perspectives d'évolution de salaire et de carrière ont été réduites.

Pour les mensuels, en 1975, le rapport entre le coefficient de début de grille *(140)* et fin de grille *(395)* était de 2,8. Aujourd'hui, il est tout juste de 1,8. Les mêmes tendances se retrouvent dans les entreprises sur les salaires réels.

Les premiers niveaux se retrouvent fréquemment en dessous du SMIC lorsque celui-ci est augmenté.

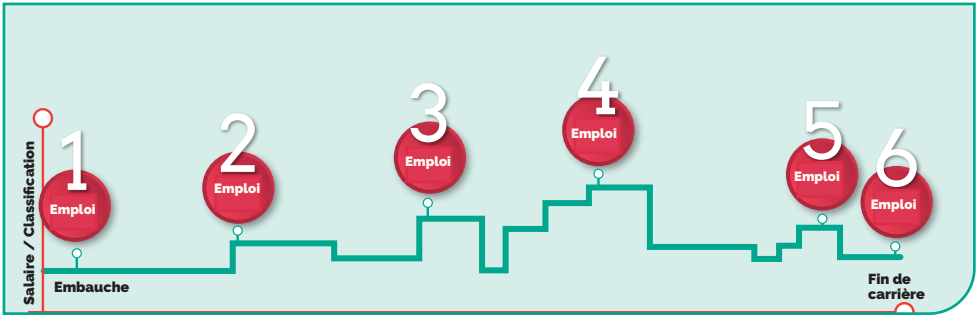
Aujourd'hui la conception de l'UIMM avec son refus de reconnaître les qualifications participe au transfert des richesses créées du travail vers le capital.

Notre défi
Se réapproprier les enjeux de la classification basée sur la reconnaissance et le paiement de la qualification détenue par le salarié.

Avec ce nouveau dispositif conventionnel sur les classifications, l'UIMM a voulu obtenir quoi ?

L'UIMM franchit une nouvelle étape avec son outil :

- Tout d'abord supprimer les diplômes ! Ce qui n'existe plus n'a plus besoin d'être payé ! L'UIMM a revendiqué cette non reconnaissance des diplômes comme étant une ruupture sociétale assumés !
- Pour comprimer la masse salariale de l'entreprise selon sa formule « réduire le coût du travail ».
- Etre en phase avec son organisation du travail connu sous le nom de Lean et ses nouvelles méthodes de management d'individualisation et de flexibilisation.
- En renforçant le lien de subordination pour rendre le salarié entièrement prisonnier des choix patronaux.



La fiche d'emploi de l'UIMM

Sa conception de classifications 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 (dont les directions sont dans l'incapacité de les 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 rajouter d'autres critères classants comme : l'autonomie, la communication et les connaissances pour avoir une fiche d'emploi complète et objective.

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 dispositions, 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 boque toute possibilité de se projeter dans son évolution de carrière.

Ensuite, au travers du référentiel d'analyse, de l'annexe 2 et du guide pédagogique, c'est d'établir la cotation de l'emploi pour au final en déterminer la classification. Cette fiche descriptive de l'emlpoi, **c'est l'axe principal de la détermination de la classification.**

En tout état de cause, la CGT défend les principes suivants :

L'écriture de la fiche d'emploi ne doit pas être uniquement réalisée de la seule main de l'employeur ou du responsable hiérarchique. Elle doit être à jour, précise et exhaustive, *mais surtout contrôlée et validée par celles et ceux qui réalisent le travail* et qui connaissent mieux que quiconque la nature du travail réellement réalisé.

Item servant à constuire la fiche du salarié dans l'emploi

Intitulé de l'emploi.
(Titre/ Métier)

Actions dans les activités de l'emploi.
(Créer)

Autonomies liées dans l'emploi.
(Autonomie)

Exécution des activités à accomplir.
(Réaliser)

Responsabilités hiérarchiques.
(Encadrer)

Communications internes & externes.
(Communiquer)

Connaissances professionnelles spécifiques.
(Connaissances)

Que propose la CGT pour les classifications ?

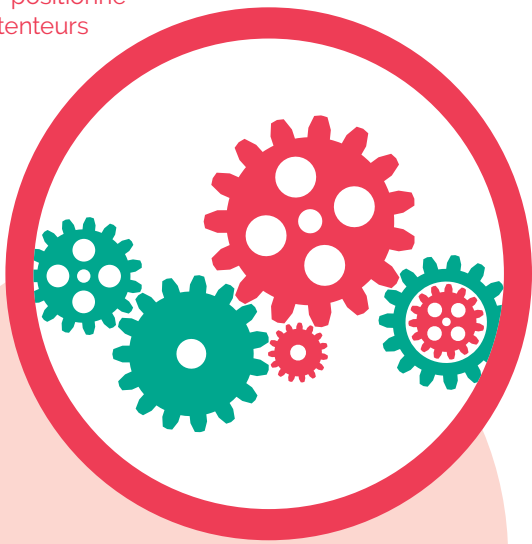
Avec la proposition de grille de classification de la CGT

1. C'est l'intégralité **des savoirs et savoirs-faire,** que l'on identifie sous le nom de **qualification**, qui est la base de la **classification** du salarié et fixe son **salaire**.

2. Le groupe et la classe d'emploi de la classification du salarié sont déterminés selon des critères classants prenant en compte toute son expérience et ses diplômes.

3. Des **seuils d'accueils** doivent garantir le positionnement minimum dans la grille pour les détenteurs de diplômes de l'Education Nationale.

4. A chaque groupe et classe d'emploi dans la grille de classification correspond **un salaire minimum garanti.**



La CGT met le salarié au cœur du dispositif. Oui le salarié est l'acteur principal de son travail !

Evaluation et cotation du CARECC

La qualification d'un salarié ci-dessous puis transposée.

Tableau 1

CRÉER	**METTRE EN ŒUVRE** Le Salarié réalise une tâche ou une action simple **1**	**RÉSOUDRE** Le Salarié apporte une réponse à une question ou à un problème simple **2 → 3**	**AMÉLIORER** Le Salarié augmente la qualité de et/ou le niveau de quelque chose **2 → 3**
AUTONOMIE	**OBSERVER** Le Salarié est en capacité de faire le travail demandé **1**	**ADAPTER** Le Salarié ajuste les actions nécessaires pour réaliser le travail à faire **2 → 3**	**PROPOSER** Le Salarié propose une ou des améliorations dans le cadre du travail prescrit **4**
RÉALISER	**APPLIQUER** Le Salarié applique le descriptif de la fiche de poste **1**	**VÉRIFIER** Le Salarié s'assure de la régularité, de l'exactitude du travail à faire, dans un cadre défini **2 → 3**	**CONTRÔLER** Le Salarié assure un contrôle pour vérifier que le réalisé attendu est juste **4**
ENCADRER	**COMPRENDRE** Le Salarié saisit le sens de ce qui lui est demandé de faire **1**	**SOUTENIR** Le Salarié à un rôle d'appui technique opérationnel dans un groupe de travail **2 → 3**	**ANIMER** Le Salarié anime une équipe, un collectif de travail **4**
COMMUNIQUER	**DIALOGUER** Le Salarié communique, il est en contact avec d'autres personnes **1**	**ECHANGER** Le Salarié échange par tous moyens simples, il renseigne sur l'état de son travail **2 → 3**	**EXPRIMER** Le Salarié informe, il exprime et formule la marche à suivre, à tenir. **4**
CONNAISSANCES	**DÉCRIRE** Le salarié expose oralement les tâches à accomplir dans son emploi **1**	**SÉLECTIONNER** Le Salarié choisit par une ou des sélections, les actions adéquates pour faire le travail. **2 → 3**	**ÉVALUER** Le salarié détermine la ou les mesures adéquates à prendre pour exécuter le travail prescrit. **4**

est définie en estimant ses niveaux de savoirs et savoirs-faire détaillés dans le tableau
Mettre dans la case grise, le chiffre le plus élévé correspondant puis calculer votre total.

DÉVELOPPER
Le Salarié fait progresser un process, il assure la croissance de
6

IDENTIFIER
Le Salarié repère la nature de quelque chose non conforme, il guide la ou les personnes habiliter à intervenir
5

RÉPARER
Le Salarié répare le dysfonctionnement rencontré dans le travail prescrit
5

PILOTER
Le Salarié pilote une équipe, ou un projet
5

PARTAGER
Le Salarié fait partager ses connaisances, il transmet des informations techniques sur le travail à réaliser.
5

INTERPRÉTER
Le salarié exprime, en formulant précisément à l'oral et par écrit, le process à suivre..
5

OPTIMISER
Le Salarié donne à quelque chose le rendement optimum, en créant les condi-tions favorables pour
7 → 8

DIAGNOSTIQUER
Le Salarié examine avec soin un process de travail, il analyse, rend et propose une ou des préconisations
6 → 7

SOLUTIONNER
Le Salarié trouve les solutions necessaires pour palier à un ou des problèmes multiples
6 → 7

CONDUIRE
Le Salarié supervise en tant que responsable
6 → 7

ARGUMENTER
Le Salarié expose, il argumente sur la marche à tenir, sur la conduite à mettre en œuvre.
6 → 7

SCHÉMATISER
Le salarié présente de façon schématique,un process technique complexe pour permet-tre la compréhension, il définit le sens par une formulation approprié.
6 → 7

CONCEVOIR
Le Salarié élabore ou innove un process, ou la fabrication de
9

CHOISIR
Le Salarié opte et détermine, la ou les solutions pour la bonne marche à suivre dans le travail à réaliser
8 → 9

INTERVENIR
Le Salarié intervient pour remedier à une ou des difficultés ren-contrées sur un ou des systèmes com-plexes
8 → 9

COORDONNER
Le Salarié a le rôle de manager, il coordonne la ou les activités
8 → 9

RENSEIGNER
Le Salarié propose ; il mobilise les moyens nécessaires à l'ac-complissement du travail
8 → 9

DÉMONTRER
Le salarié établit de manière évidente et rigoureuse la méthode à employer pour réaliser le travail
8 → 9

INVENTER
Le Salarié est le premier à créer en faisant preuve d'ingéniosité
10 +

ARBITRER
Le Salarié exerce un jugement, il tran-che entre la ou les meilleures solutions adéquates à appliquer
10 +

DOMINER
Le Salarié maîtrise plusieurs domaines d'expertises sur la globalité du process de travail
10 +

DIRIGER
Le Salarié a la fonction de Direction opérationnelle d'une organisation de travail
10 +

MAÎTRISER
Le Salarié représente ; il négocie et/ou fait les arbitrages nécessaires
10 +

THÉORISER
Le Salarié présente par des argumenta-tions, et démonstra-tions techniques/ scientifiques, un ou des concepts techniques à mettre en oeuvre.
10 =

Total

Tout salarié rentrant dans l'entreprise aura une classification en fonction de ses diplômes et de son expérience.
Le premier niveau classera exclusivement le salarié sans diplôme ni expérience reconnue et son salaire aura pour référence le SMIC.

Mécanisme de l'outil de classement

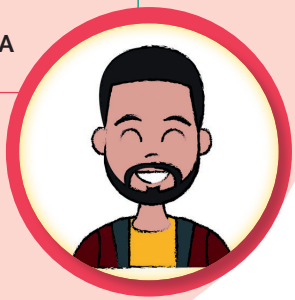
A l'aide des tableaux des pages suivantes, vous pouvez déterminer votre niveau de classification au travers d'une réelle reconnaissance de la qualification. Notre proposition reprend la conception d'un référentiel définissant des niveaux de savoirs et savoir-faire. Elle aboutit à une cotation qui définit votre niveau dans un groupe et une classe d'emploi déterminée dans la grille.

- Nous avons décomposé les savoirs, savoirs-faire en 6 critères :
  - **Créer, Autonomie, Réaliser, Encadrer, Communiquer et Connaissance *(dénommé CARECC)* ;**

- Chaque critère est décliné en **7 niveaux de capacité de mise en œuvre.** Cela donne le **tableau de cotation** de 42 cases et chacune affectée d'une cotation *(avec un ou deux chiffres)*.
- La cotation de la qualification du salarié sera établie de la façon suivante :
  - Tout d'abord, définir le niveau **le plus élevé** pour chacun des six critères
  - Relever la cotation de ce niveau
  - Ensuite, **additionner les cotations** de ces six critères.
- Cette cotation finale sera comprise entre 6 et 60 points, cela positionnera le salarié dans le tableau 2 en : **cotations, classe d'emplois, groupe d'emplois renvoyant sur des minima de branche.**

La méthode de classement CARECC

Cotations	Classes d'emplois	Groupe d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	



Barême CGT pour les SMH 202

Catégorie professionnelle	Classes d'emplois	FTM CGT annuel	FTM CGT mensuel	Encart Mensuel	Nb de fois 1er mini
INGENIEURS/CADRES	I18	92308	7692	825€	3,85
	I17	82413	6868	736€	3,43
	H16	73579	6132	657€	3,07
	H15	35692	5474	587€	2,74
	G14	58650	4888	524€	2,44
	G13	52363	4364	468€	2,18
	F12	46750	3896	418€	1,95
	F11	41739	3478	187€	1,74
NON CADRES	E10	39492	3291	177€	1,35
	E9	37366	3114	168€	1,56
	D8	35354	2946	159€	1,47
	D7	33451	2788	150€	1,39
	C6	31650	2638	142€	1,32
	C5	29946	2496	134€	1,25
	B4	28334	2361	127€	1,18
	B3	26809	2234	120€	1,12
	A2	25366	2114	114€	1,06
	A1	24000	2000		2000

24 et seuils d'accueil des diplômes

Maj IC +15% mensuel	Maj IC +30% mensuel	Avec Minima Base 35h	Avec Minima Base FH +15%
8846	10 000		
7898	8928		
7051	7971		
6295	7117		
5621	6354		
5018	5673		Doctorant
4480	5065		Master2/Ingénieurs
4000		Master 2/Ingénieurs	
3785		Licence, licence pro	
		BTS, DUT	
		BAC / BAC PRO	
		BEP*	
		CAP	
		Après 1 an	

Communication : FTM-CGT / Impression : Rivet Presse Editions, Limoges