

↳ Au préalable de cette 1<sup>ère</sup> négociation sur les classifications s'est tenue une rencontre intersyndicale avec la **CFDT**, la **CGC**, et **FO**

**La réunion débute par la signature de l'accord emploi par FO, la CFTC et la CGC puis par l'annonce par l'UIMM que la clause de revoiture concernant les minis IC ne sera pas activée en raison d'une inflation inférieure à 0.6%.**

**Lors de la séance plénière, la CGT a présenté les principaux axes qu'elles souhaitent aborder au cours de la négociation :**

- Volonté de rentrer de plain pied dans la négociation
- Ne pas faire table rase du passé notamment les grilles de 1972 et 1975
- Les classifications sont la pierre angulaire du futur dispositif et de l'attractivité de la branche
- La négociation ne peut être abordée dans l'optique de l'ISO coût (tel qu'annoncé par l'UIMM)
- Aboutir à une grille unique de l'ouvrier au cadre permettant un véritable déroulement de carrière
- Le respect des seuils d'accueil
- Un changement de coefficient tous les 4 ans
- Rappeler notre attachement à la prime d'ancienneté et son lien direct avec le système de classifications actuel
- Réaliser un état des lieux sur la pratique dans les entreprises
- Aboutir à un système qui garantisse l'attractivité des métiers
- L'individu en tant que salarié et citoyen doit être au centre de la réflexion
- La grille de classifications devra faire partie du socle commun du futur dispositif

Enfin la CGT a rappelé ses très grandes réserves vis à vis des réunions bilatérales où seule l'UIMM connaît la position des différentes organisations, fragilisant de fait l'intersyndicale.

**L'UIMM (H. Mongon)** est revenue sur le contexte de l'ouverture de cette négociation, en rappelant les travaux s'étant tenus ultérieurement (groupe ad'hoc sur les classifications), avant de procéder à un état des lieux sur les 4 systèmes de classifications actuels (la grille des IC de 1972, la grille de 1975, la grille de transposition de 2000 -accord suite à un échec de la négociation-, la grille de 2001 pour les salariés en alternance). Pour l'UIMM, ces grilles sont devenues obsolètes et ne répondent plus aux besoins des entreprises.

Dans leur définition, la classification permet :

- d'identifier un emploi et d'en mesurer le contenu
- d'établir des écarts entre les niveaux de salaires
- d'avoir une cohérence dans l'ensemble de la branche avec de l'équité entre les entreprises
- faciliter les parcours de carrière et faciliter la mobilité au sein des entreprises
- outil de régulation social également important pour l'attractivité de la branche

L'UIMM présente la philosophie et les principes structurants du futur dispositif pour les employeurs :

- Une échelle unique, avec des principes clés pour classer les salaires afin d'avoir de la cohérence. Une volonté de simplification et de clarification.
- Le classement et l'organisation du futur dispositif doit se faire autour d'un critère la fonction obtenue, cette fonction représente le point d'entrée du futur système.
- De leur point de vue, la fonction obtenue permet de traiter, le principe de réalité et d'objectivité. Pour l'UIMM, traiter l'individu est subjectif.
- Les classifications doivent structurer les entreprises et le marché et jouer un rôle de régulation.
- Il faut distinguer ce qui relève d'une classification et ce qui relève de la vie du salarié dans l'entreprise et ainsi ensuite traiter la rémunération et le déroulement de carrière.
- Il faut mettre en place un référentiel d'analyse commun pour tous les emplois.
- Mettre en place un dispositif sur le long terme

**Remarques :**

Il faut noter la poursuite du travail intersyndical initié depuis le départ de cette négociation et lors du groupe ad'hoc sur les classifications.

L'UIMM semble vouloir aller vite dans cette négociation. En exposant clairement leur volonté de faire de la fonction occupée un critère en le classant, en le dissociant de la rémunération, cela démontre que l'UIMM veut faire table rase des dispositions actuelles. Il apparaît aussi une intention d'élaborer une grille au niveau de la branche, incorporée dans le socle commun mais dont l'application (relation classification / rémunération) serait renvoyée à la négociation dans les entreprises.