

Le 4 novembre s'est tenue la 2^{ème} séance de négociations concernant les classifications.

Au préalable de cette négociation s'est tenue une rencontre intersyndicale avec la CFDT et la CGC.

Les échanges ont porté dans un premier temps, sur l'organisation de la négociation par l'UIMM, le projet envoyé à l'ensemble des organisations.

Ensuite un nouveau point a été réalisé quant aux attentes et conceptions de nos organisations à propos du futur dispositif de classifications.

La séance de négociation:

En ouverture de la réunion l'UIMM a présenté le document transmis à l'ensemble des organisations ainsi que sa proposition de méthode d'organisation et de négociations des différentes thématiques autour des classifications. Le patronat réaffirme également de traiter ultérieurement les rémunérations qui de leur point de vue est un sujet de gestion des ressources humaines.

Pour l'UIMM l'objectif de cette nouvelle grille de classifications doit répondre à différents objectifs :

1. Etablir une analyse fine du contenu des emplois dans la branche.
2. Elaborer un dispositif qui tient compte de la diversité des emplois dans la branche.
3. Traiter la diversité des métiers de la branche d'aujourd'hui et de demain.
4. Répondre à un objectif de simplification et de sécurisation
5. Mieux rendre compte des parcours professionnels et renforcer l'attractivité de la branche.

Dans un second temps les principes de la grille pour l'UIMM sont également présentés :

1. Une échelle unique pour tous les emplois
2. Classer les fonctions réellement tenues par les salariés de la branche
3. Ne pas faire intervenir les sujets ressources humaines (rémunération et évolution dans la grille)
4. Etablir un référentiel d'analyse sur la base de critères classant, avec une méthode commune pour tous les emplois
5. Traiter de la mise en œuvre du dispositif, de son encadrement et du déploiement.

A la suite de cette présentation la CGT formule différentes remarques et rappelle également ses principes et objectifs, à savoir:

- une volonté de ne pas dissocier les thèmes de négociations que sont la grille de classifications, les rémunérations et la mise en oeuvre du nouveau système.
- d'apporter une appréciation globale sur les 3 thèmes mentionnés précédemment.
- de poursuivre l'état des lieux des classifications dans la branche, dont les difficultés proviennent de la volonté des entreprises de ne pas appliquer les accords de 1972 et 1975.
- D'établir une grille unique de classifications permettant à l'ensemble des salariés de se positionner en tant qu'individu (par rapport à ses qualifications et compétences) tout en intégrant les compétences réellement mis en œuvre dans le travail.
- la grille de classification doit être la colonne vertébrale du futur dispositif et par conséquent être intégrée au socle commun et donc applicable dans toutes les entreprises de la branche.

Il ressort des divergences entre les organisations syndicales notamment la CFDT et la CFTC sur la construction d'une grille de classifications autour des postes ou des qualifications. En revanche la CGC rappelle l'importance des qualifications individuelles des salariés et leur nécessaire prise en compte dans le futur dispositif.

Face aux réactions des organisations syndicales, l'UIMM a dans la suite de la réunion décidé de passer à un autre sujet de la négociation les critères classant.

Une présentation de ces critères est faite autour de trois grands thèmes : 1. Responsabilité 2. Relationnel 3. Technicité. Pour l'UIMM ces thèmes seront la porte d'entrée du futur système de classification des fonctions tenues.

Les organisations syndicales ont pris acte de cette proposition et présenteront à la prochaine séance de négociations leurs projets.

Remarques :

Il ressort de cette séance que la méthode de négociation de l'UIMM consiste à éviter tous les points de blocage en scindant les thèmes de négociations.

Les réactions de notre organisation et de la CGC, ainsi que le rejet des propositions CFDT ont obligé l'UIMM à revenir sur la méthode en rentrant dans la discussion sur les critères classant.

Traiter de ces critères sans avoir validé les points précédents n'est pas sans poser des problèmes de méthode et indique clairement la volonté de l'UIMM de ne pas changer de cap pour aller au bout de son projet de paiement à la fonction tenue.