

Le vendredi 20 janvier, s'est tenue une seconde réunion de travail dans le cadre de la négociation du système de classifications de la branche, portant sur la question des critères classants.

Pour rappel, il s'agit pour l'UIMM, de définir les éléments servant à positionner le salarié dans une échelle de valeur qui déterminera sa classification. Pour une bonne compréhension, il convient de s'imprégner de la vision de l'UIMM, qui repose sur un système de classification en rupture avec les grilles existantes issues des accords de 1972 dans la convention collective nationale des Ingénieurs et cadres, et de 1975 concernant les mensuels.

En effet, sa conception est de partir exclusivement de la description du poste, l'emploi ou la fonction tenue (rien n'est encore précisément arrêté et ces trois termes traversent en permanence les échanges) pour établir la classification du salarié. Avec un tel système d'une part, il n'est plus possible pour le salarié d'être en capacité de se projeter sur le déroulement de sa carrière.

D'autre part ce système ne permettrait plus de prendre en compte les diplômes, les savoirs et les savoir-faire des salariés.

La classification ainsi reconnue par cette méthode, servirait d'élément de base pour la détermination de la rémunération (sur la feuille de paie), et évoluerait en fonction de l'emploi (fonction ou poste) tenu. Il faut bien saisir que ce positionnement serait progressif ou régressif au cours de la carrière impactant bien évidemment le salaire. Cela est totalement nouveau...

L'UIMM nous avait déjà présenté son système de classification partant d'une grille (ou matrice semblable à un mot croisé) dans laquelle chaque case définit un élément de la description de l'emploi (fonction ou poste) suivant trois familles de critères : La technicité ; L'autonomie et Le relationnel. Cela représente 60 cases à définir le contenu.

L'UIMM nous avait fourni une dizaine de descriptions d'emplois (fonction ou poste) pour nous prêter à l'exercice de classement avec sa proposition. A la suite de cet exercice pratique, toutes les organisations syndicales ont fait remarquer l'imprécision, la dispersion, les écarts du système proposé.

L'UIMM voulait donc consacrer uniquement cette seconde séance de travail à définir ensemble chaque élément (case) de sa grille.

Dès un premier tour de table préliminaire fait, nous avons présenté (verbal et projection) notre proposition de critères classants permettant d'aboutir à la classification d'une personne, dans notre grille (7 niveaux et coefficients évoluant de 200 à 1000).

Nos critères s'inscrivent pleinement dans la conception de positionnement par la qualification liée à la personne, à partir de savoirs et savoir-faire obtenus par diplôme ou l'expérience acquise au cours de la carrière.

Ainsi nos critères sont des verbes d'actions (réaliser, observer, contrôler, inventer...) et non des éléments descriptifs de l'emploi tenu ou à tenir comme le soumet l'UIMM. Nous avons précisé que notre système soumis à l'exercice des fiches de description de postes de l'UIMM s'est révélé tout à fait cohérent.

En passant, il est remarquable de constater que chaque fiche de description d'emplois (fonction ou poste) faisait référence à un niveau de diplôme de l'Education Nationale, alors que l'UIMM à l'heure actuelle, veut revenir sur ces références.

Notre projet, cohérent, très abouti et précis, a suscité un vif intérêt, voire des soutiens, des organisations syndicales.

L'UIMM, est assez discrète dans ce genre de réunion de travail, puisqu'elle laisse le soin à un sociologue spécialiste de la classification, la tâche d'expliquer sa proposition et sa vision patronale.

La réunion s'est portée sur la grille de l'UIMM, dans l'exercice de revisiter les 60 cases de sa grille. Il s'agit d'un exercice très fastidieux, une sorte de négociation en trompe l'œil. Pour preuve, nous avons seulement balayé 4 cases du premier critère, durant cette séance...

Toutes nos interventions sont revenues, sur notre grille et sa pertinence, sur des expériences concrètes dans l'entreprise, mais également sur les éléments toujours actuelles de définitions contenues dans l'accord de classification de 1975. Malgré plusieurs interventions des organisations syndicales faisant remarquer le manque de méthode de travail, l'UIMM persiste dans la poursuite de son exercice de définition des cases dans le cadre d'un groupe de travail.

La réunion du 3 février initialement prévue comme une réunion plénière de négociation sur l'ensemble de la question des classifications, change de nouveau de format. L'UIMM propose de consacrer le premier temps de la réunion à débattre des trois thèmes ci-dessous, puis dans un second temps, de poursuivre de la définition des critères classants (60 cases) dans la conception de groupe de travail.

Le 3 février les trois thèmes suivants seront abordés en plénière:

- Parcours professionnel
- La mise en œuvre
- La rémunération (minima)

Les négociations en plénière ou les réunions sous la forme de groupe de travail, dévoilent à chaque fois des points durs. L'UIMM veut avancer vite sur ce dossier qu'il sait sensible et continue sa stratégie de contournement où il met de côté tous les aspects qui entravent sa conception.

Nous sommes sur le fil du rasoir dans cette négociation. Deux OS sont sur la vision de l'Uimm, deux syndicats sont sur un autre système de classifications et la cinquième OS n'étant pas imperméable à la conception patronale.

Donc, tout dépendra de la capacité des syndicats, des élus, des syndiqués à informer, à porter nos propositions, clarifier sur les enjeux, mener des débats le plus largement possible et intervenir à tous les niveaux (sites, entreprises, territoires, nationalement), pour peser dans cette négociation.

C'est tout le sens de la proposition d'une semaine forte d'initiatives du 27 février au 3 mars pour gagner une convention collective nationale pour tous les salariés, avec dans l'immédiat, la revendication d'une classification reconnaissant les diplômes, permettant un vrai déroulement de carrière, le tout assortit de minis garantis de branche de haut niveau social.