

## 5EME SEANCE DE NEGOCIATIONS SUR LES CLASSIFICATIONS

Considérant que la nouvelle rédaction du projet de classifications contenait quelques avancées, la FTM-CGT a décidé de revenir à la table de négociation afin de porter à nouveau ses propositions.

Cette négociation s'est déclinée en 5 parties : le préambule, le chapitre 1 traitant de la méthode de classement des emplois, le chapitre 2 traitant de la mise en œuvre du système de classifications, le chapitre 3 la classification et les parcours professionnels et enfin le chapitre 4 sur les classifications et les salaires minimaux conventionnels. **(Ci-joint, le tract fédéral « Déroulement de carrière »)**

### **Préambule :**

C'est essentiellement dans la rédaction du préambule que ces avancées peuvent interpeller favorablement, notamment sur la valorisation des qualifications, des compétences, l'attractivité de la branche, le déroulement de carrière. Nous voulons maintenant que ces intentions se concrétisent dans les articles de l'accord. En effet, ce préambule n'a pas de force normative et il y a dichotomie entre ce préambule et le contenu de l'accord. S'il reste en l'état, il entraînerait de la flexibilité et de la précarité pour les salariés et donc un impact sur leur parcours professionnel.

La FTM-CGT a rappelé l'importance de cet accord de classification, c'est un système objectif, permettant le déroulement de carrière pour tous les salariés en fonction de leur savoir, savoir-faire, expérience...

### **Chapitre 1 : La méthode de classement**

La FTM-CGT a une vision différente de celle de l'UIMM sur la méthode de classement des emplois. L'Uimm est sur une logique de la fonction tenue alors que la CGT défend la classification des individus. Nous avons remis en avant la prise en compte des diplômes, mais aussi une évolution de carrière pour les salariés sans bagage scolaire. La délégation a fait des propositions sur les critères classants en remettant en avant la présentation faite lors d'un Groupe Technique Paritaire.

### **Chapitre 2 : La mise en œuvre du système de classifications**

La FTM-CGT rappelle que son projet de grille et son fonctionnement à double entrée permettent le déroulement de carrière à partir d'une garantie de changement de coefficient tous les 4 ans, et surtout l'impossibilité de voir sa classification régresser. La prise en compte de l'expérience et des savoirs et savoir-faire obtenus dans le travail, les formations, est également prépondérante.

Sur la mise en œuvre du dispositif, la FTM-CGT a proposé la création d'une commission avancement dans les entreprises composées des organisations syndicales représentatives et de la direction. Elle a également ajouté que les Instances Représentatives du personnel doivent être informées et consultées lors de l'application de la nouvelle grille de classifications.

### **Chapitre 3 : La classification et les parcours professionnels**

Ce chapitre a son importance pour permettre aux salariés de se repérer dans la grille, tout en ayant une vision sur le déroulement de leurs carrières.

La rédaction du chapitre tend vers une prise en compte orientée au plus près des besoins des entreprises tout en ignorant ceux des salariés. Ainsi, sur ce point, la FTM-CGT formule des propositions pour permettre une valorisation du déroulement de carrière des salariés et la prise en compte de leur formation tout au long de la carrière.

#### Chapitre 4 : Les classifications et les salaires minimaux conventionnels

A ce stade de la négociation l'UIMM n'a pas présenté ses propositions. La FTM-CGT a présenté son projet de grille unique de l'ouvrier au cadre, avec un départ à 1 800€ sur la base du SMIC CGT.

#### Conclusion :

Il ressort de cette négociation que notre organisation syndicale ainsi que d'autres font part de la nécessité d'intégrer les diplômes, les primes d'ancienneté, ainsi que la garantie d'un déroulement de carrière au travers du futur système de classifications.

D'autre part, quasiment l'ensemble des organisations sont intervenues sur la mise en œuvre du futur système de classifications en associant les instances représentatives du personnel voire les salariés.

Pour la délégation de la FTM-CGT, plusieurs points de blocage vis à vis du projet de l'Uimm sont apparus. Notre organisation a continué de présenter et d'argumenter sur la base de son projet revendicatif.

La FTM-CGT enverra ses propositions écrites à l'UIMM.



Pour aider à la campagne d'information des salariés, vous pouvez passer commande des affiches et cartes postales [en cliquant ici](#)

Fraternellement,

Le collectif « Convention collective »