



COMPTE RENDU

Journée sur le Décryptage de la fiche emploi

Le 14 mai 2024 à Montreuil





La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**



La Macif,
c'est **vous.**

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



Gregory KHIATI

Depuis le 1^{er} janvier 2024, nous subissons toutes et tous la nouvelle convention collective nationale que la CGT n'a pas voulue. Son élément central est le nouveau système de classification. Il s'agit d'un changement historique puisque nous avons jusqu'à présent dans notre branche cinq systèmes de classification basés sur le salarié.

Aujourd'hui, ce n'est plus le salarié qui est classé mais l'emploi qu'il occupe. Or pour classer un emploi, il faut un élément central : la fiche descriptive d'emploi. Celle-ci doit être bien remplie et refléter correctement les activités, tâches et missions confiées au salarié dans son emploi car il sera plus compliqué ensuite pour l'employeur de déclasser l'emploi.

A contrario, une fiche descriptive d'emploi mal rédigée ou trop vague génère une classification au rabais. C'est ce que la CGT constate dans toutes les entreprises de la Métallurgie.

Cette journée est importante car une fois arrivés à son terme, vous serez capables de décrypter correctement la fiche descriptive d'emploi,

Introduction

de mesurer les incohérences laissées par l'employeur et d'amener des arguments pour en proposer une nouvelle rédaction. Une fois formés, vous pourrez vous aussi à votre tour expliquer aux syndiqués et aux salariés de votre entreprise ou de votre territoire comment on décrypte cette fiche.

Cet après-midi, nous aborderons un autre sujet : les CPTN. Nos conventions collectives territoriales ont disparu et il ne reste plus qu'une seule chose à négocier dans les CPTN : la valeur du point.



Méthode de décryptage de la FDE dans la classification de la NCCN de la Métallurgie



Eric MOULIN

Première approche suite à la remise de la FDE par l'employeur

Pour rappel, dans la NCCN, il n'existe pas de dispositif pour contester la fiche d'emploi (FDE). L'article 63.1 prévoit que la FDE doit être remise à tous les salariés aux fins de consultation par le salarié. Pour ce faire, l'employeur communique au salarié, par tout moyen, la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe.

Première approche de la cotation de l'emploi

L'article 63.2.1 prévoit que pour la première application de la nouvelle classification, l'employeur doit notifier par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.

Dans un délai d'un mois, le salarié peut demander à l'employeur des explications pour savoir comment il a déterminé la classification de l'emploi. Dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse.

Construction de la contestation de la FDE et de la cotation de l'emploi

L'employeur est le seul à décider du contenu de la FDE et de la cotation. Il a donc la maîtrise totale de la classification des emplois. Dans ces circonstances, il est impératif de construire syndicalement un contre-pouvoir à cette situation de monopole absolu. En effet, rien n'est prévu

conventionnellement pour permettre au salarié de contester sa FDE, sa cotation, ni le résultat final de sa classification.

Il nous faut élaborer une méthode syndicale permettant de mettre en lumière tout ce qui ne va pas dans la classification d'un emploi, classification déterminée par l'employeur. L'objectif est de construire collectivement un rapport de forces avec l'aide de cet outil. Si cela n'est pas possible, alors ce travail syndical pourra être utilisé par la suite dans le cadre d'un contentieux, mais nous n'en sommes pas encore là.

Point de départ pour contester la classification

Il faut construire syndicalement une méthode permettant de mettre en lumière tous les écueils du travail réalisé par l'employeur concernant l'élaboration de la FDE, mais aussi la cotation de celui-ci. L'idée est d'associer tous les élus, les syndiqués et les salariés pour construire cette contestation collective avec l'objectif d'élever le rapport de forces dans l'entreprise. C'est le moyen le plus efficace de contraindre l'employeur à entendre les revendications des salariés.

Deux étapes distinctes vont être nécessaires pour obtenir ce résultat. La première approche, c'est de s'attacher à décortiquer la fiche d'emploi. La deuxième, c'est de mettre en lumière le fait que l'employeur n'a pas utilisé correctement les outils de la CCN pour réaliser une cotation objective de l'emploi.



L'utilisation du guide pédagogique paritaire (art. 64.1) est nécessaire pour arriver à cet objectif, et cela même si celui-ci n'est pas impératif, c'est à dire qu'il n'est pas signé par les signataires de la CCN.

Le guide pédagogique explique le fonctionnement du système de classement des emplois résultant de la présente convention, ainsi que ses objectifs. Il précise et illustre la méthode de cotation et de classement des emplois.

Le guide pédagogique paritaire est accessible par tout moyen aux salariés et aux employeurs. Cette volonté de transparence a pour objectif de permettre à chaque acteur de l'entreprise de mieux comprendre et utiliser le système de classification des emplois. Il a également pour effet de permettre à chacun de s'assurer de la bonne utilisation de la classification.

Le décryptage de la FDE

Petit rappel : avant l'élaboration des FDE, l'employeur doit se poser un certain nombre de questions avant de rédiger la FDE:

- Le contenu de l'emploi est-il suffisamment défini, clair et stable pour être formalisé?
- Dans quel environnement et dans quel contexte s'effectue le travail?
- Est-il occupé par plusieurs personnes de manière identique?
- Entre deux emplois proches, est-ce que les activités réellement exercées méritent de donner lieu à des descriptifs distincts? Quelles sont les finalités, missions ou étapes principales de l'emploi pour organiser le descriptif?
- Quelles sont les finalités, missions ou étapes principales de l'emploi pour organiser le descriptif?
- Quels types de raisonnements ou méthodes sont mis en œuvre pour exercer l'emploi?

- Quels types de relations et avec quels interlocuteurs internes/externes?
- Quelle place l'emploi occupe-t-il dans la ligne hiérarchique?
- Sur quels emplois exerce-t-il une responsabilité d'encadrement ou fonctionnelle le cas échéant?
- Quelle autonomie, quel pouvoir d'engagement, de décision, de représentation pour chacune des activités principales?

C'est bien parce que ce travail de questionnement n'a pas été fait par les directions, que les FDE ont des contenus catastrophiques.

Le processus de classification dans la branche de la Métallurgie La première étape est de formaliser les emplois, ce qui suppose de:

▸ identifier

Recenser les emplois existants avec le niveau de différenciation requis et recueillir les données en situation de travail.

▸ décrire

Formaliser les contenus réels de travail au travers des activités significatives dans le cadre des rubriques du support.

▸ valider

Communiquer les descriptifs d'emploi aux salariés concernés pour consultation et amendement si besoin.

Il faut ensuite évaluer les emplois, ce qui suppose de:

▸ coter

Évaluer les emplois avec chacun des six critères du référentiel d'analyse et avec l'aide du guide et du glossaire paritaires.

▸ classer

Affecter chaque emploi à sa classe (18 classes de 1 à 18) puis à son groupe (9 groupes de A à I).

Comment doit-on prendre le sujet?

Tout d'abord, il faut partir de la FDE faite par l'employeur, en identifiant les divers éléments indiqués dans la FDE. Une fois ce travail d'identification fait, on répartit les éléments déterminés dans les rubriques

du tableau. Bien évidemment, au préalable, on aura écarté tous les éléments sur les comportements individuels (savoir être), le RI, la fiche de poste, et on sera vigilant avec les contenus trop génériques.

Attention aussi aux différents niveaux indiqués dans la FDE. En agissant ainsi, l'employeur ne traite que de manière parcellaire l'ensemble des six critères classants.

Petit rappel : dans les FDE, certaines phrases détaillent le contenu des modes opératoires mis en œuvre. Or dans une fiche emploi, on décrit le « quoi » et non la « manière de faire ». Ce sont deux domaines bien différents.

Patrick BRISSET, Airbus Opérations
Je ne saisis pas bien la différence entre fiche de poste et fiche descriptive d'emploi...

Eric MOULIN

La fiche de poste détaille le processus demandé dans l'emploi alors que la fiche descriptive décrit le « quoi faire ? » et non la manière de faire.

Un représentant de l'USTM59 (Nord)

Même quand les descriptifs de poste sont très bien faits, si on n'emploie pas les bons mots, on risque de se tromper de classification. Il est donc important de bien maîtriser le glossaire (pages 149-155).

Eric MOULIN

Cela ne suffit pas. Si la fiche emploi est mal décrite, le glossaire ne servira à rien, mais il est vrai qu'il est important quand elles sont bien construites.

Attention aussi aux mentions qui n'ont rien à faire dans les FDE, telles que:

- le contenu de la fiche de poste,
- les éléments liés aux comportements individuels du salarié, (on décrit ici seulement l'emploi),
- les horaires de travail,
- les outils d'évaluation de la performance des salariés, c'est-





- à-dire les attendus individuels demandés pour atteindre les objectifs,
- ▷ que la fiche d'emploi ne serait pas exhaustive,
- ▷ qu'on pourrait être amené à effectuer d'autres tâches,
- ▷ le descriptif d'un métier.

Si ces éléments sont présents dans la FDE, alors il est impossible de pouvoir valoriser l'emploi de manière complète et objective. Exemple d'une FDE d'usineur

Nous allons entrer dans le vif du sujet avec la fiche emploi d'un grand groupe du secteur de l'armement (Nexter). Il s'agit de la fiche d'un usineur de niveau 2.C6, avec les critères classants suivants :

- ▷ Autonomie : 4
- ▷ Communication : 3
- ▷ Contribution : 4
- ▷ Complexité : 5
- ▷ Connaissances : 4
- ▷ Encadrement coopération : 4

Sa mission principale est « *d'effectuer des travaux d'usinage sur machine-outil conventionnelle ou à commande numérique à partir d'instructions et de dossiers techniques* ».

Vous verrez que l'essentiel de cette fiche descriptive d'emploi relève en réalité du règlement intérieur ou de la fiche de poste, est imprécis et ne permet pas de connaître les limites, ou emploie des termes inappropriés.

Description des activités et responsabilités

- ▷ Appliquer les règles de sécurité inhérentes au poste de travail (règlement intérieur).
- ▷ Mettre en œuvre les fiches d'instructions aux postes (fiche de poste).
- ▷ Alerter tous écarts-aléas (sécurité, qualité, délai coût, ressources) (fiche de poste).
- ▷ Renseigner les dossiers documents papier ou numériques (OK).

- ▷ Manutentionner la pièce sur son poste de travail (fiche de poste).
- ▷ Monter et régler la pièce sur la machine (fiche de poste).
- ▷ Réaliser des opérations d'usinage techniquement simples à techniquement complexes (termes imprécis ne permettant pas de connaître les limites).
- ▷ Veiller à la conformité de la pièce à l'aide des ESM adaptés et des documents techniques mis à disposition (termes imprécis ne permettant pas de connaître les limites).
- ▷ Assurer l'entretien et la maintenance de 1er niveau (fiche de poste).
- ▷ Contribuer à l'amélioration continue (proposition d'idée du progrès) (termes imprécis ne permettant pas de connaître les limites).
- ▷ Former et accompagner sous forme de tutorat (OK).

Liste des connaissances professionnelles nécessaires

- ▷ Maîtriser plusieurs techniques d'usinage (tourneur, fraiseur...) (termes inappropriés).
- ▷ Maîtriser les commandes numériques (termes inappropriés).
- ▷ Savoir lire un plan et utiliser des équipements de contrôle dimensionnel (OK).
- ▷ Maîtriser plusieurs machines-outils et savoir les régler (numériques ou conventionnelles). (termes inappropriés);
- ▷ Utiliser les systèmes informatiques (termes imprécis ne permettant pas de connaître les limites).
- ▷ Responsabilités hiérarchiques et fonctionnelles
- ▷ Appliquer les consignes de sécurité aux postes (règlement intérieur).
- ▷ Produire des pièces conformes aux spécifications qualité (gammes, plans, schémas) (fiche de poste).

- ▷ Transmettre les connaissances (termes imprécis ne permettant pas de connaître les limites).
- ▷ Rendre compte (termes imprécis ne permettant pas de connaître les limites).
- ▷ Relations de travail internes/externes
- ▷ Travailler à partir des informations et priorités données par le responsable d'équipe (OK).
- ▷ Transmettre et recevoir les consignes lors de la prise de poste (OK).
- ▷ Participer aux routines de production (termes imprécis ne permettant pas de connaître les limites).
- ▷ Echanger avec les différentes fonctions support (termes imprécis ne permettant pas de connaître les limites).
- ▷ Piloter ou participer en autonomie à des chantiers, améliorations ou missions internes/externes (termes imprécis ne permettant pas de connaître les limites).

Autrement dit, une fois cette FDE expurgée de ce qui n'a rien à y faire, il n'y reste plus que quatre points.

Décryptage des termes génériques utilisés dans la FDE en exemple

Qu'est-ce qu'un emploi d'usineur ? La dénomination officielle du métier d'usineur est « *opérateur d'usinage sur machine-outil conventionnelle ou à commande numérique* ». L'usineur est ainsi l'opérateur qui prépare et commande une machine pour obtenir une pièce souhaitée. Le terme « *usineur* » est donc un terme générique dont il est impossible de connaître précisément la nature de l'emploi. Attention aussi aux verbes utilisés. La définition du verbe maîtriser est la suivante:

1. Se rendre maître de, par la contrainte physique.



2. Dominer (une passion, une émotion, un réflexe).
3. Maîtriser sa colère, ses nerfs.
4. Ce verbe ne se prête donc pas à la rédaction d'une fiche descriptive d'emploi.

Quant aux « routines de production », il s'agit d'habitudes mécaniques, irréflechies et qui résultent d'une succession d'actions répétées sans cesse. Exemple : travail qui devient une routine.

Gregory KHIATI

Tout cela est issu du lean, un système d'organisation du travail apparu à la fin des années 70 qui a été complètement dévoyé—c'est en fait le toyotisme, qui est lui-même issu du fordisme. Les entreprises l'ont utilisé pour mettre en place des « top 5 » ou des chantiers « 5S » dans le seul objectif d'améliorer la production, pas uniquement dans les ateliers mais aussi dans les services et les bureaux.

Claudy MENARD

Il faut travailler sur un point : reconquérir la connaissance de ces méthodes de management issues des entreprises japonaises et de l'armée américaine. Il me semblerait intéressant d'organiser une journée d'étude avec un sociologue sur ce sujet.

Grégory KHIATI

Il serait effectivement intéressant de faire une journée d'étude sur le lean car voilà quinze ans, une étude de la Dares avait démontré que c'était la méthode de travail la plus nocive pour l'homme.

Patrick BRISSET, Airbus Opérations

J'ai un souci avec notre démarche globale. J'ai l'impression que l'on va nous demander de dépenser une énergie de dingues pour faire appliquer une convention collective



nationale avec laquelle nous ne sommes pas d'accord.

Eric MOULIN

Nous ne sommes pas là pour faire les choses à la place des salariés. Nos élus et nos syndiqués sont là pour relayer les outils de la CGT et former les salariés intéressés. De toute façon, la démarche sera individuelle. Nous n'allons pas revoir toutes les fiches emploi de nos entreprises. Il faut que chacun comprenne comment fonctionne cette classification et la méthode n'a rien de complexe. Nous pouvons tenir des AG pour l'expliquer à nos syndiqués et sympathisants. Cela peut aussi être un moyen de faire venir à nous des salariés non-syndiqués.

Fabrice FORT, DSC Renault Trucks, animateur régional AURA

Cette journée s'adresse aux collectifs d'animation des USTM et aux animateurs régionaux car si nous avons vu une fiche de Nexter, ce sera la même chose dans plein

d'autres entreprises puisqu'avec le lean, les termes sont les mêmes. L'enjeu est donc que les camarades, quand ils viennent dans les collectifs d'USTM, mettent les fiches en commun et que nous ayons une action concertée pour les dénoncer. Il faut regarder, avec nos syndicats, comment nous allons nous mettre autour de la table pour partager les éléments, faire connaître nos propositions et expliquer aux salariés comment évaluer leur métier. L'enjeu est de reprendre la main politiquement en dénonçant l'hypocrisie du système en place et en faisant connaître nos propositions.

Claudy MENARD

La grille de la classification de la convention collective nationale n'en est pas une. C'est l'outil nécessaire au Medef pour mettre les gens dans les cases où ils veulent les mettre. Elle est en opposition totale avec ce que nous avons construit depuis la Libération. C'est une révolution à l'envers.

Joëlle ALAIN-GRAND, USTM 31 (Haute-Garonne)





Je me bats depuis longtemps pour la création de ces fiches emploi. Quels moyens ai-je pour aider les salariés qui ont pris conscience de ces problèmes ? Mon entreprise a par exemple créé une catégorie « *opérateur de production* » qui regroupe toutes sortes d'emplois : usineurs, fraiseurs, ajusteurs, chaudronniers, câbleurs en électronique... J'espère avoir un outil, pas pour comprendre la fiche emploi mais pour dire à mon employeur qu'il fait des choses qui ne sont pas inscrites dans la convention collective. Quels moyens avons-nous pour les faire changer ?

Stéphane FLEGEAU

Nous connaissons la même problématique dans mon entreprise (150 salariés) et la première solution est de mobiliser les salariés pour élever le rapport de forces, même si je sais que c'est compliqué. La convention collective nationale est à la main des employeurs. Beaucoup de salariés ont été humiliés dans leur travail et le fait de leur envoyer des fiches descriptives sans avoir eu d'échange avec eux sur leur métier les a tous interpellés. Il faut donc travailler avec les salariés sur la réalité de leur travail car pour les employeurs, il s'agit avant tout de maîtriser la masse salariale et de ne pas reconnaître les diplômes. Il faut donc comprendre et expliquer comment les choses se font, puis entrer dans une démarche de construction d'un rapport de forces à partir du projet de la CGT, d'où l'intérêt d'organiser cette journée d'étude à destination des animateurs d'USTM et des régionaux. Une fois cette démarche lancée, si le rapport de forces ne fait pas évoluer les choses, il faudra peut-être engager une démarche juridique mais ce n'est pas la solution la plus efficace. Il faut d'abord former et informer sur ce sujet pour aller plus loin dans la démarche. Nous avons besoin de faire comprendre à tout le monde à quoi nous devons faire face et, surtout, vers quoi nous voulons aller.

Cédric FISCHER, Stellantis Vesoul (70)

Cette journée d'étude est intéressante mais j'ai l'impression qu'il aurait été préférable de l'organiser avant janvier 2024 car elle m'aurait été bien utile à ce moment-là.

Dans mon entreprise, de nouvelles fiches emploi ont été créées en cours d'année car notre patron s'est aperçu qu'il avait sous-coté certains emplois. Mon site fait en effet de la logistique mais appartient à la branche de la Métallurgie et au départ, nos fiches d'emploi ne correspondaient pas du tout à nos emplois. Mon patron s'en est aperçu et a créé des fiches correspondant plus à ce qui fait chez Amazon que chez Stellantis mais il ne faut pas sous-estimer l'humiliation ressentie par certains salariés qui ont vu leur classification régresser. Je veux bien que l'on s'unisse pour créer un rapport de forces mais il faut bien voir que d'une entreprise à l'autre, un même emploi peut être classé entre A2 et C5, et que cela crée des conflits en réunion syndicale. Il faut éviter l'écueil du combat corporatiste.

Eric MOULIN

Je rappelle un principe : nous n'allons pas vous vendre une recette miracle. Nous mettons simplement en lumière ce qui ne va pas et nous ne pouvions pas le faire avant janvier 2024 car nous n'avions pas encore les fiches emploi, d'autant qu'il y a eu des journées d'étude sur les classifications dans plein de territoires.

Si nous disons qu'il faut travailler ce sujet dans les entreprises, c'est parce qu'il faut se réapproprier les classifications. On peut échanger au sein des USTM et des collectifs métaux sur ce qui se passe dans les entreprises mais les emplois n'y sont pas les mêmes. Il pourra y avoir des convergences mais ce ne sera pas exactement la même chose. Il s'agit donc de permettre aux élus, aux syndiqués et aux salariés de se mobiliser sur quelque chose qui leur est propre, et cela ne s'oppose pas à l'outil créé par la Fédération, outil qui a été créé pendant la négociation mais que nous n'avons pas réussi à imposer.

Nous avons besoin de repartir de l'existant pour essayer d'aller vers ce que porte la CGT mais pour cela, il faut se réapproprier les classifications. Les salariés viennent de découvrir leur nouvelle classification; dans une première étape, nous allons donc les aider et dans une deuxième, nous pourrions être plus nombreux pour défendre l'outil de la CGT.

Nous sommes la seule organisation à nous opposer à l'ensemble de cette convention collective et à son système de classification. Si nous ne ramenons pas les salariés sur ce qu'ils vivent, je doute que nous arrivions à imposer le projet de la CGT, et le meilleur moyen d'y arriver est de leur faire prendre conscience de ce qu'ils viennent de vivre et comment ils pourront le combattre collectivement, mais nous ne sommes pas là pour faire les choses à leur place.

Ludwig BERAUD, animateur USTM 42 (Loire)

Nous avons ces débats partout mais il faut se souvenir d'une chose : on dit que le rapport de forces est la clé de tout, alors pourquoi attendre une solution miracle ? Le rapport de forces est la solution miracle. Il faudra s'approprier cette journée de formation, la ramener dans nos territoires et que nos camarades s'en emparent pour commencer à mener la bataille. Il va falloir redescendre au plus près du terrain pour former nos camarades et participer à cet « *effort de guerre* » car le combat sera long. Ce combat doit continuer mais on n'a peut-être pas assez dit que la CGT était la seule organisation à ne pas avoir signé la convention collective. Il faut le rappeler dans les entreprises et surfer sur la colère actuelle pour partir au combat.

Gregory KHIATI

Nous sommes tous d'accord pour dire que nous ne voulons pas de la convention collective nationale mais le fait est qu'elle s'impose à nous. Le but de cette journée est donc de vous donner des outils qui vous permettront d'aider les salariés qui





viendront vous voir pour se plaindre de leur fiche descriptive d'emploi. Vous ne pourrez alors pas vous contenter leur dire que la CGT n'a pas signé la convention collective nationale... Au pire, ils iront voir la CFDT ou la CFE-CGC et je doute que ces deux organisations soient en capacité de les aider correctement.

Selim BOUBEKEUR, VMC pêche, secrétaire-adjoint de l'USTM 90 (Territoire de Belfort)

Dans mon entreprise, nous avons réussi, par le rapport de forces, à pousser notre employeur à revoir les fiches emplois. J'aurais besoin d'un outil pour réussir à lire le zoom référentiel paritaire d'analyse des emplois. Ne pourrions-nous pas organiser une journée d'étude pour comprendre le discours utilisé par l'UIMM ?

Gregory KHIATI

Je veux bien organiser une journée d'étude sur le référentiel d'analyse ; le problème est que je n'y ai rien compris. En réalité, il est fait pour laisser le plus de place possible à l'interprétation. Grâce à lui, ils peuvent tout justifier et tout faire accepter.

Gérard BRION, secrétaire de l'USTM 53 (Mayenne), animateur régional Pays de la Loire

Pour élever le rapport de forces et faire comprendre aux salariés pourquoi il est important d'avoir la plus haute classification possible, il faut leur rappeler que les primes ne sont plus calculées sur le salaire réel mais sur le salaire de base. Quand ils ont compris ça, ça les fait bouger.

Yann LELOIR, Société d'exploitation de la Tour Eiffel, USTM 75 (Paris)

Les salariés de la Tour Eiffel participent à toutes les mobilisations sur la convention collective nationale depuis six ans et n'en veulent pas. Nous sommes donc dans un système transitoire. Nous avons signé un accord stipulant que la nouvelle convention collective ne pourrait pas dégrader la situation des salariés. Aujourd'hui, nous

avons toujours notre emploi, notre coefficient et notre classification qui correspond à celle de l'ancienne grille. Aucune fiche d'emploi n'a été rédigée et nous restons sur notre classification. Je sais que cela n'est pas forcément transposable dans votre entreprise mais il y a peut-être une « fenêtre de tir » lorsque le rapport de forces est élevé.



Guillaume IRASQUE, USTM 33 (Gironde)

L'analyse des fiches emploi doit d'abord être individuelle, puis collective. Il y a sur nos territoires des entreprises dans lesquelles on peut construire un rapport de forces, par exemple chez Dassault où trois camarades travaillant côte à côte – un salarié de Dassault, un salarié d'un sous-traitant de première ligne et un salarié d'un sous-traitant de deuxième ligne – ont été classés respectivement C6, C5 et B4. Il faut aussi se préparer à la deuxième vague qui s'annonce pour la fin de l'année en continuant à organiser des journées d'étude et en trouvant des pistes revendicatives dans les territoires pour arriver à mobiliser.

Eric MOULIN

Bien comprendre pourquoi les FDE sont mal construites. Qu'est-ce qu'on remarque dans le modèle de la construction de la FDE contenu dans

le guide pédagogique paritaire ? Tout d'abord, il y a trois critères classants qui sont mis à l'index dans le guide. Il s'agit des critères « contribution », « coopération » et « autonomie ». La communication est traitée de manière très parcellaire.

Qu'est-ce qui est absent à 99,5 % dans les FDE construites dans les entreprises ? C'est l'autonomie, la coopération, la contribution mais aussi la communication. Voilà pourquoi on rencontre un contenu de FDE complètement biaisé pour cette nouvelle classification.

Le paradoxe de ce guide est que d'un côté, il oublie de traiter des critères classants importants et, dans le même temps, le guide rappelle qu'il faut utiliser les six critères classants.

Comment prendre le sujet ?

Après avoir épuré la FDE, on va pouvoir transférer dans notre tableau les éléments restants et, ainsi, voir si tous les critères sont traités de manière complète et objective. Ainsi, on verra les points qui ne sont pas traités objectivement et ceux qui ne sont pas traités du tout ou alors très partiellement.

On aura comme point d'appui des éléments précis pour démontrer à l'employeur tout ce qui manque dans la FDE et donc pointer les imprécisions, les erreurs, les omissions, etc.

Avec cette méthode simple, cela permet de former tous nos élus à la même méthode mais également nos syndiqués.

Bien évidemment, cela n'est que la première étape.

Les éléments de la FDE de l'employeur à transférer dans notre fiche d'emploi type sont les suivants :

- intitulé de l'emploi (titre/métier) ;
- description des activités à accomplir dans l'emploi (complexité de l'activité) ;
- connaissances professionnelles spécifiques (connaissances) ;
- autonomie liée à l'emploi (autonomie) ;





- actions et décisions sur les activités de l'emploi (contribution);
- responsabilités hiérarchiques liées à l'emploi (encadrement);
- relations de travail/ communication interne et externe (communication).

La méthode pour réaliser les cotations

Quelles préconisations le guide indique-t-il pour permettre une cotation de l'emploi complète et objective ? S'agissant de la formation des acteurs :

- Il est essentiel que les acteurs concernés soient formés.
- La Métallurgie a créé paritairement une certification à destination des acteurs afin d'attester de la connaissance de la classification résultant de l'accord.
- La formation à l'issue de laquelle le CCPM est délivré peut être réalisée par tout organisme de formation.
- Il est vivement conseillé de mener une réflexion collective pour coter les emplois, croiser les regards, confronter les points de vue, collecter des informations de la part des différents acteurs.
- Les acteurs concernés peuvent par exemple être les représentants de la fonction RH, les représentants du personnel, des encadrants, etc.
- Une réflexion individuelle peut précéder l'échange entre les participants.
- Une réflexion collective peut aussi être engagée directement.
- Il est conseillé que le groupe bénéficie d'une préparation commune pour utiliser un langage commun et pratiquer la démarche ensemble dans l'entreprise.
- Pour être efficace, ce groupe ne devrait pas excéder une dizaine de personnes.
- L'unité et la permanence du groupe dans la durée est importante car le collectif va se doter d'une « mémoire » au fil des travaux. Il peut

toutefois être profitable d'inviter des membres non permanents pour apporter des éclairages utiles et des informations sur le contenu des emplois.

Pour coter objectivement la FDE, il faut utiliser le référentiel d'analyse mais aussi l'annexe 2 de la CCN.

- Méthode d'utilisation et de compréhension de l'annexe 2 de la convention collective nationale, avec le référentiel.
- L'emploi nécessite des connaissances minimales de la vie courante (référentiel degré 1)
- Connaissances minimales de la vie courante (annexe 2 CCN).
- L'emploi nécessite des connaissances élémentaires (référentiel degré 2)
- Lire, écrire, compter (annexe 2 CCN).
- L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques (référentiel degré 3)

Connaissances techniques spécifiques à un métier (annexe 2 CCN).

- L'emploi nécessite des connaissances professionnellement théoriques et pratiques (référentiel degré 4)

Connaissances techniques spécifiques à un métier (annexe 2 CCN).

Plusieurs cas sont possibles :

Premier cas : la FDE est incomplète. Il n'y a donc pas de possibilité de coter l'emploi entièrement. Au mieux, on tentera de coter deux ou trois critères pour voir si la cotation réalisée par la direction sur ces critères est cohérente ou si elle est totalement biaisée.

Deuxième cas : si la FDE est rédigée en mode fouillis, il sera impossible de s'y retrouver. En reconstruisant ainsi la FDE, on peut voir si l'ensemble des critères est traité. Cela peut donc nous permettre de réaliser une cotation objective (si tous les

critères sont bien traités) et ainsi de voir s'il y a des écarts avec la cotation faite par la direction.

Troisième cas : si la FDE réalisée par la direction est construite à peu près correctement, on pourra passer directement à la cotation pour vérifier le résultat trouvé par la direction.

L'ensemble de ce travail syndical décrit ici nous permet de maîtriser l'outil classification dans son intégralité. C'est le moyen de ne pas laisser la classification à la seule main de l'employeur. Ce travail syndical peut aussi préparer à l'élaboration d'un possible précontentieux.



Selim BOUBEKEUR, VMC pêche, secrétaire-adjoint de l'USTM 90 (Territoire de Belfort)

Créer un rapport de forces est compliqué car nous avons beau rappeler que nous ne sommes pas signataires de la convention collective nationale, les autres organisations syndicales rappellent aux salariés que leur salaire ne bougera pas. Il est donc compliqué pour nous de les amener à jeter à nouveau un œil sur leur cotation car ils n'ont pas envie de se « prendre la tête ».

Gregory KHIATI

Cette nouvelle convention collective nationale est un changement sans précédent. Si j'étais employeur, je ferais tout pour que les choses se passent bien





cette année, c'est-à-dire pour qu'il n'y ait pas de baisse de salaire, mais cette convention collective s'appliquera pendant 40 ou 50 ans et ses impacts se feront ressentir dans quatre ou cinq ans, ne serait-ce que sur la rémunération, avec la prime d'ancienneté.

Céline FREY, USTM 70 (Haute-Saône)

Le jour où j'aurais un contentieux au CPH, je ne sais pas comment je vais m'en sortir. Avez-vous des pistes ?

Grégory KHIATI

Tout le droit construit avec l'ancien système de classification est tombé le 31 décembre 2023. Il faut donc tout reconstruire et il y a deux possibilités. La première est de foncer tête baissée sans réfléchir...

Céline FREY, USTM 70 (Haute-Saône)

Sur quels arguments juridiques ?

Grégory KHIATI

Si la rédaction de la fiche d'emploi n'est pas bonne par exemple, nous conseillons de prendre un peu de recul et de créer les conditions pour avoir le plus possible de chances devant un juge. Ce système de classification qui se voulait simple est complexe alors imaginez ce qu'en diront des juges qui ne sont pas de la Métallurgie. Il faut donc avoir un échange avec l'employeur autour de la fiche descriptive d'emploi pour nourrir le dossier juridique qui arrivera en dernier recours sur le bureau du CPH. Cela montrera que nous avons fait tout ce qu'il fallait pour trouver un arrangement à l'amiable avec l'employeur et lui démontrer que sa fiche descriptive n'était pas correcte.

Delasalle

Les élections auront bientôt lieu dans mon entreprise et j'ai un souci au niveau des collègues : certains salariés cotés C4 sont classés comme techniciens et d'autres cotés D7 sont classés parmi les ouvriers/employés. Nous allons donc avoir un problème car les gens ne s'y retrouvent plus.

J'ai aussi une question sur la prime d'ancienneté. Pourquoi la valeur du point restera-t-elle négociée au niveau territorial? Que faire dans un groupe qui a des sites un peu partout en France?

Jennifer ROBERT, USTM 52 (Haute-Marne)

Dans mon entreprise, comme nous n'étions pas d'accord sur les cotations, nous avons demandé une expertise sur l'impact de la convention collective nationale sur les conditions de travail, ce qui a été contesté par l'employeur. Notre expert a prouvé que la nouvelle convention collective nationale avait entraîné de gros déclassés et le nombre de démissions a doublé en un an. Plusieurs entreprises de Haute-Marne sont dans la même situation et l'employeur conteste à chaque fois les expertises. A terme, ne faudra-t-il pas mener des actions individuelles devant les prud'hommes ?

Elisabeth REPESE, Avocate

Si le sujet arrive devant les prud'hommes, la question primordiale est de savoir quelles questions vous seront posées. Certaines d'entre elles sont faciles, d'autres sont plus compliquées et posent la question du pouvoir du juge dans un système où l'on a donné – via une convention collective – un pouvoir total à l'employeur. Ce cas de figure est en effet assez particulier.

Si un salarié estime ne pas être classé dans le bon emploi, il sera relativement facile de faire des comparaisons et de le repositionner dans l'emploi qu'il revendique mais je rappelle que pour cela, il faudra en faire la demande. Si la question porte sur le niveau, le juge pourra là aussi comprendre car il existe depuis longtemps des contentieux sur la classification. Si un salarié estime en revanche que sa fiche emploi n'est pas correctement rédigée et que sa cotation n'est pas juste, ce sera plus difficile car un juge n'a pas le pouvoir de dire si, par exemple, un soudeur doit être classé C6 ou D7. Il faudra donc tenter des choses pour voir celles qui fonctionnent.

Une des pistes que nous avons évoquées serait de ne pas partir sur des contentieux individuels mais plutôt collectifs en saisissant le tribunal judiciaire. Par ce biais, le juge pourrait enjoindre à l'employeur d'établir des fiches emploi convenables, qui respectent les prescriptions de la convention collective nationale et du guide. Cela revient donc à demander au juge de montrer que le travail réalisé par l'employeur n'est pas le bon et, sur cette base, d'enjoindre l'employeur à refaire les fiches emploi.

J'ai entendu certains de vous dire que des FDE sont des fourre-tout et je trouve cela très intéressant car cela revient à mettre tout le monde dans le même panier, mais cela permet seulement de forcer l'employeur à revoir sa copie. On peut en revanche en discuter avec l'employeur avant d'aller en justice car aucun d'entre eux ne souhaite être à l'origine d'un contentieux qui pourrait amener à revoir le mécanisme des fiches emploi. Les employeurs n'y ont pas intérêt et cela participe du rapport de forces.

Il y a donc deux volets : les prud'hommes et le tribunal judiciaire, avec des contentieux à construire. Il faudra mener des actions pour savoir ce que les juges répondront mais cela nécessitera pour vous d'avoir bien compris de quoi il s'agit et d'amener un argumentaire. Il faut en effet donner quelque chose au juge pour qu'il nous donne raison.

Eric MOULIN

Sur les collèges électoraux, au premier semestre de 2023, nous avons négocié un avenant à la convention collective qui corrigeait de nombreux articles mais ne changeait pas fondamentalement les choses. Est alors arrivée la question des collèges électoraux, sur laquelle les organisations syndicales ont eu en juin des réunions bilatérales avec l'UIMM pour lui faire connaître leurs revendications. FO et la CGC voulaient que le 2ème collège





démarré au niveau C5, sans doute dans l'idée de l'agrandir au maximum. La CFDT n'était ni pour, ni contre et l'UIMM considérait qu'il devait démarrer au niveau C6 mais qu'il pouvait aussi, dans certains cas, commencer au niveau C5. Pour notre part, nous considérons que tous les emplois relevant du niveau 6 sur les critères d'autonomie et/ou d'encadrement appartiennent au 2ème collège. De plus, le Code du travail prévoit trois collèges dans les entreprises comptant plus de 25 cadres.

En septembre 2023, voyant que les organisations syndicales avaient des positions différentes, l'UIMM a proposé que la question soit traitée dans l'accord préélectoral de chaque entreprise, tout en diffusant à ses adhérents une note précisant sa vision sur le sujet. Comme nous ne sommes pas mis d'accord, l'UIMM n'a rien inscrit dans l'avenant, d'autres organisations syndicales sont revenues sur la question en fin d'année mais elle a répondu qu'elle avait d'autres sujets à traiter. La position de la Fédération est donc la suivante : lors de la négociation de l'accord préélectoral, les accords classés au moins 6 sur les critères « *autonomie* » et/ou « *encadrement/coopération* » relèvent du 2ème collège, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation et de la circulaire de 1993.

Sur la valeur du point dans les territoires, quand nous sommes arrivés sur ce sujet durant la négociation, il nous manquait cet élément. L'UIMM avait peur d'une valeur nationale qui aurait eu pour effet de tirer beaucoup de départements vers le haut, d'où l'idée émise par FO – et immédiatement reprise par Hubert Mongon – de garder la valeur du point de chaque territoire, ce contre quoi nous avons été les seuls à protester.

Que pourraient apporter des expertises dans ce contexte ? Les cabinets d'expertise ne maîtrisent pas la nouvelle classification. Je ne vois donc pas bien quelle serait

la plus-value d'une expertise, d'autant que les employeurs les attaquent systématiquement. Le problème est surtout que le Code du travail parle de « *qualification* » et non de « *classification* ». Tout dépend donc de la façon dont elles seront construites et il faut faire particulièrement attention à la rédaction de la lettre de mission de l'expert.

S'il y a besoin d'aller devant un juge, notre angle d'attaque est l'article 64.1 car c'est le guide pédagogique paritaire qui nous permet de veiller à la bonne application de la classification. Dans un premier temps, il faudra donc s'attacher au contenu de la fiche emploi et demander au juge que les six critères classants y soient traités de manière complète et objective, puis dans un second temps demander à l'employeur de refaire la cotation et en cas de désaccord, revenir devant le juge pour demander l'application des dispositions prévues par les textes.



Loi de financement de la Sécurité sociale 2024

La loi n°2023-1250 de financement de la Sécurité sociale pour 2024 (LFSS) a été publiée au Journal officiel le 27 décembre 2023. Le Groupe VYV vous propose un rappel des principales mesures adoptées.

Le renforcement des contrôles sur les arrêts de travail

L'accompagnement des médecins présentant un taux important de prescription d'arrêts de travail sera dorénavant applicable aux centres de santé et aux sociétés de téléconsultation dont le taux de prescription apparaît anormalement élevé en comparaison aux pratiques observées sur le territoire.

Les arrêts de travail délivrés en téléconsultation

En téléconsultation, il ne sera plus possible, sauf pour certaines exceptions, de bénéficier d'une prescription ou d'un renouvellement d'arrêt de travail supérieur à 3 jours.

Les prescriptions délivrées par les plateformes en ligne

Il est prévu un encadrement des pratiques de certaines plateformes en ligne qui permettent aujourd'hui de prescrire aux patients des produits, prestations et actes, pris en charge par l'Assurance maladie, après de simples réponses données à un questionnaire ou par un outil de conversation en ligne (chat, sms). La mesure impose une obligation de communication orale en vidéotransmission ou téléphonique, entre le prescripteur et le patient, pour permettre le remboursement de la prescription.

Les transports sanitaires programmés

L'objectif est d'inciter les patients à recourir aux transports partagés, lors de transports programmés en véhicules sanitaires légers et en taxis conventionnés, à condition que le transport partagé soit jugé compatible avec l'état de santé du patient.

Les rendez-vous de prévention

Ces rendez-vous, issus de la LFSS 2023, concernent désormais 4 tranches d'âge : 18-25 ans, 45-50 ans, 60-65 ans et 70-75 ans. Un arrêté fixera la liste des professionnels de santé qui pourront réaliser ces bilans.

L'élargissement du rôle du pharmacien

Les pharmaciens en officine seront autorisés à dispenser sans ordonnance certains médicaments à prescription médicale obligatoire, dont les antibiotiques, après réalisation d'un test rapide d'orientation diagnostique pour les cystites simples et les angines.

La précarité menstruelle

Dès septembre 2024, les protections périodiques réutilisables, délivrées en pharmacie, seront remboursées par le régime obligatoire pour toutes les personnes assurées âgées de moins de 26 ans ayant leurs menstruations.

La gratuité des préservatifs

La prise en charge, à 100 % par l'Assurance maladie, de l'achat des préservatifs internes et externes en pharmacie pour les assurés de moins de 26 ans, déjà effective depuis janvier 2023, est inscrite dans la loi.

La complémentaire santé solidaire (CSS)

L'accès à la CSS avec participation financière sera facilité pour les allocataires de minima sociaux. Son attribution sera simplifiée par une présomption de droits.

100 % santé sur les fauteuils roulants

La loi prévoit d'étendre la prise en charge renforcée pour des catégories de fauteuils roulants inscrits à la liste des produits et prestations, dans le courant 2024.

L'activité physique adaptée

À titre expérimental et pour une durée de 2 ans, l'État peut autoriser le financement de la mise en place, par certaines agences régionales de santé, d'un parcours soumis à prescription médicale visant à accompagner les personnes traitées pour un cancer et en affection de longue durée. Le contenu de ce parcours, sera composé d'un ou plusieurs bilans de condition physique ainsi que de séances d'activité physique adaptée.



Pour + d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

Téléchargez le guide de la LFSS 2024 >



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GRUPE
vyv

Pour une santé accessible à tous



Mise en place des CPTN

Guillaume IRASQUE, animateur régional USTM 33-47 (Gironde et Lot-et-Garonne)

La mise en place du dispositif conventionnel a modifié beaucoup de choses dans les entreprises. Elle a aussi eu un impact dans les territoires en faisant disparaître les commissions paritaires, grâce auxquelles il était possible de conserver de meilleurs acquis grâce à des accord autonomes. Le dispositif renvoie tout au niveau national et a vidé ces organismes de leur contenu. Pour maintenir un dialogue social dans les territoires, l'UIMM a donc mis en place les CPTN.

Qu'est-ce que la CPTN ?

C'est une commission paritaire territoriale de négociation. Pour la CGT, c'est l'endroit privilégié pour porter les revendications des salariés. C'est aussi un mandat fédéral. La plupart des camarades qui siègent dans une CPTN ont participé à une négociation sur son règlement intérieur et vous trouverez dans votre pochette une note contenant quelques pistes de réflexion sur ce sujet.

La CPTN sera aussi le lieu où sera négociée la valeur du point dont dépendra la prime d'ancienneté sur chaque territoire.

Est-ce un mandat fédéral ?

Il s'agit effectivement d'un mandat fédéral, avec tout ce que cela implique, et l'UIMM demande à la Fédération de lui communiquer le nom de tous les camarades qui y siègent. Il faut voir cela d'un bon œil car cela resserrera les liens entre les territoires et la Fédération et nous nourrira mutuellement. L'idée est de faire un travail croisé sur tout ce qui se passe dans les territoires pour mettre en avant

ce qui fonctionne bien et ce qui fonctionne mal. Nous vous avons remis la liste des camarades siégeant dans les CPTN pour que vous puissiez communiquer entre vous. Nous vous demandons aussi de nous envoyer les comptes rendus des réunions de votre commission pour alimenter notre démarche. L'UIMM communique en permanence. A nous d'être au même niveau de communication pour construire nos revendications.



Jacques BAUQUIER, animateur régional Bourgogne-Franche-Comté

L'intérêt de siéger dans les CPTN est d'en faire des lieux de propositions CGT.

Qu'est ce qui fait le droit des salariés et les garanties collectives dans les entreprises ?

Où cela se décide-t-il ?

- ▷ dans les entreprises;
- ▷ dans les branches;
- ▷ dans l'interpro.

Qui en décide ?

- ▷ les employeurs;
- ▷ les salariés;
- ▷ l'UIMM;
- ▷ le Medef;
- ▷ l'État

Les résultats des lois, des réformes, des accords d'entreprises dépendent donc du rapport de forces syndical et politique.

Les CPTN sont des lieux où l'UIMM souhaite négocier la valeur du point, à l'occasion d'une, voire deux réunions par an. La convention collective nationale stipule que « l'architecture du dispositif conventionnel de la Métallurgie, par le présent chapitre, a pour objet de permettre l'application harmonieuse des dispositions conventionnelles des entreprises de la Branche en considérant trois niveaux de négociation suivants :

- ▷ la négociation de branche au niveau national;
- ▷ la négociation de branche au niveau territorial (régional, départemental ou local);
- ▷ la négociation d'établissement ou d'entreprise.

L'article 22.1 de la convention collective nationale stipule que « la CPTN est l'instance au sein de laquelle sont négociés et conclus les accords collectifs territoriaux de branche susceptibles d'être étendus en application de l'article L.2232-5 du Code du travail ». La convention collective parle donc bien de négociation et d'accords collectifs.

Par ailleurs, la CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) « est l'instance au sein de laquelle sont négociées et conclus la convention collective nationale et les accords collectifs de branche autonomes susceptibles d'être étendus ».

Autre point à négocier : les accords autonomes. En Franche-Comté par exemple, nous avons réussi à obtenir un accord autonome sur la prime d'équipe de panier de jour et sur la prime de vacances.





L'application de la nouvelle convention collective a eu un impact sur :

- la classification ;
- la reconnaissance des diplômes ;
- les salaires ;
- le clapet anti-retour ;
- les primes ;
- le temps de travail.

Ce sont autant de questions qu'il faudra remettre sur la table dans les CPTN car nous n'avons pas renoncé à une convention collective de haut niveau. Nous avons besoin de passer à l'offensive sur les revendications avec les syndiqués et les salariés. Il est également nécessaire d'avoir une cohérence revendicative entre nos départements, nos régions et la Fédération.

Proposition CGT

La grille proposée par la CGT commence à 1 808,33 € au niveau A1. C'est un repère revendicatif sur lequel nous devons tous nous appuyer.

Il faut aussi faire des CPTN des lieux d'intervention des salariés. La démarche revendicative de la CGT articule revendication, négociation et mobilisation. Elle se décompose de la sorte :

1. Construire le cahier de revendications à partir de chaque entreprise. Là où c'est possible, rechercher l'unité syndicale.
2. Le rôle des CCM, USTM et animations régionales est de travailler ensemble, avec des revendications cohérentes, en lien avec la Fédération.
3. Informer les salariés (tracts) des négociations à l'UIMM et de nos propositions CGT.
4. Elaborer des revendications communes entre départements d'une même région, ce qui suppose de mettre en place des collectifs pour travailler nos revendications et de faire connaître et valoriser nos succès revendicatifs.

5. Faire des CPTN des lieux de mobilisation et d'intervention des salariés.

Il faut également siéger dans les CPTN pour être utiles à l'activité revendicative des syndicats.

Gagner des avancées sociales à l'UIMM, c'est gagner des droits nouveaux pour tous les salariés.

- Porter des propositions et des revendications CGT dans des négociations paritaires avec le patronat doit être utile à l'activité revendicative des syndicats.
- Le seul intérêt des réunions ou des négociations avec l'UIMM est de négocier sur le cahier revendicatif des salariés.
- Etre à l'offensive sur nos revendications suppose de mettre dans un même mouvement revendications et rapport de forces.
- Renforcer la CGT s'inscrit dans ce mouvement de mobilisation et syndicalisation.
- Pas de politique de la chaise vide dans tous les lieux où l'on parle de l'intérêt des salariés de la Métallurgie.

- Récupérer des informations sur les entreprises du territoire.
- Alerter sur des situations (économiques, sociales...) recensées dans des entreprises du territoire.
- Etre présents pour peser sur les positions de l'UIMM.
- Etre présents pour penser sur les positions des autres organisations syndicales.
- Pouvoir informer lors des AG d'USTM sur la situation sociale et économique du territoire.
- Etre dans le réseau CGT (à construire) des cinq camarades qui siègent nationalement à la CPPNI pour connaître et faire connaître ce qui se dit et se fait nationalement et réciproquement.
- Elaborer une plate-forme revendicative entre le niveau national et les territoires.

15



Comment construire le rapport de forces ? Par la mobilisation des salariés, la crédibilité de nos revendications, la qualité de vie syndicale, la syndicalisation et notre implantation syndicale en territoire.





Nous ne nous laisserons pas enfermer dans le cahier revendicatif de l'UIMM. Nous porterons nos propositions et ferons comme lors des négociations d'entreprise en informant et en consultant les salariés, en élaborant le cahier de revendications avec eux, en les mobilisant et en les informant. L'objectif de la CGT reste toujours le même : obtenir un mieux-disant social pour les salariés des entreprises organisées et non-organisées.

**Amar LADRAA, USTM bas Rhin (67),
Animateur régional Grand Est**

Je précise que notre revendication sur la grille des SMH est de 2 000 € par mois, soit 24 K€ annuels

**Gérard BRION, secrétaire de l'USTM 53
(Mayenne), animateur régional Pays de
la Loire**

Il faudrait effectivement pouvoir faire tout cela dans les CPTN mais ce n'est pas aussi facile que cela. En Mayenne, les choses se sont très mal passées avec l'UIMM. Elle ne veut parler que de la valeur du point, considère que tout le reste doit être négocié au niveau national et n'écoute pas ce que nous lui proposons.

Sur le règlement intérieur, nous avons demandé à avoir du temps pour préparer les réunions mais ils nous ont répondu de le prendre sur nos heures de délégation de CSE. Par ailleurs, le temps de déplacement et de réunion est payé par l'entreprise mais pas les frais de déplacement et il faudrait clarifier ce point. Il faudrait aussi savoir si le 13ème mois et les primes sont comptés dans le salaire minimum car ce n'est pas très clair dans la convention collective nationale.

Cédric FISCHER, Stellantis Vesoul (70)

Nous avons reçu hier le règlement intérieur suite à la réunion du 24. Nous allons donc négocier le règlement intérieur et la valeur du point. A quel moment pourrions-nous mettre sur la table la négociation sur les accords autonomes, la reconnaissance des diplômes, les salaires, les primes, etc. ? Par

ailleurs, ce règlement intérieur n'est pas très étoffé. A quelles conditions pourrions-nous être amenés à le signer?

Gregory KHIATI

L'article 140 de la convention collective indique précisément ce qui doit être pris en compte dans le SMH. Le 13ème mois et les primes variables y sont inclus. De manière générale, tous les éléments qui reviennent chaque année doivent y être inclus. Dans mon département, nous avons négocié la valeur du point et l'UIMM de l'Ain nous a dit que les adhérents devaient appliquer la valeur du point dès la signature mais pas les non-adhérents. Nous allons donc attendre que la DGT étende l'accord pour appliquer la valeur du point à toutes les entreprises de la Métallurgie. Faites attention si votre UIMM vous propose cela.

Thierry BOUET, USTM 72 (Sarthe)

Dans mon département, nous n'avons pas encore eu de réunion sur le règlement intérieur et les modalités de réunion de la CPTN. Chaque organisation syndicale y disposera de quatre sièges et je souhaiterais savoir s'il sera possible de désigner des suppléants ou si c'est la Fédération qui, en cas d'absence, nommera un nouveau camarade. Et sur la valeur du point, nous aurons besoin de porter une revendication au niveau régional et, si possible, au niveau national car nous ne pourrions pas accepter d'avoir de trop grands écarts d'un territoire à un autre, sachant que les entreprises ont aussi négocié des accords par lesquels la valeur du point est plus élevée que celle de leur territoire.

**Bettina WINTERSTEIN, USTM 67 (Bas-
Rhin)**

Nous avons eu notre première réunion hier sur le règlement intérieur. Pour l'article 2, nous avons ajouté ce qui a été proposé par la Fédération sur «.

Sur l'article 3 (fonctionnement des CPTN), j'ai demandé s'il était possible de faire des regroupements au niveau régional mais ils m'ont répondu que non car la valeur du

point n'est pas la même dans le Bas-Rhin et le Haut-Rhin.

Nous gardons quatre représentants, ce qui est OK.

Sur l'article 5, nous avons demandé une latitude plus large pour ceux qui ont déjà eu le règlement intérieur. Ils veulent que la CPTN tienne une réunion au moins une fois par an. « Dans la limite d'une fois par an, la CPTN peut également être réunie à la demande de la majorité des organisations syndicales de salariés et membres de la CPTN. Dans ce cas, ces organisations adressent le ou les thèmes qu'elles souhaitent aborder dans cette réunion aux autres membres de la CPTN et ainsi de suite ». Ils nous ont parlé d'une éventuelle deuxième réunion et ne sont pas fermés à cette idée. Nous attendons donc leur proposition.

Sur l'article 7, nous avons demandé trois semaines au lieu de sept jours mais ils sont partis sur quinze jours. Pareil pour l'article 8 : ils sont partis sur quinze jours au lieu de sept.

Sur l'article 9 (envoi postal), ils ne sont pas contre et ont ajouté l'adresse e-mail de notre USTM, ainsi que les adresses génériques des autres organisations syndicales.

Sur l'article 11, ils vont réfléchir. Il faut que nous leur renvoyions la version que nous voudrions voir figurer dans le règlement intérieur.

Sur la valeur du point, ils nous ont demandé quelles étaient nos revendications mais nous ne les leur avons pas données car nous attendons qu'ils nous fassent une proposition.

Notre prochaine réunion aura lieu le 10 juin à 14 heures et nous verrons si nous signerons ou pas ce règlement intérieur.

Lionel, USTM 53 (Mayenne)

Je compare la mise en place de cette convention collective nationale à un véritable tsunami socio-professionnel. C'est un fléau social, avec la disparition totale de la reconnaissance des compétences acquises. A titre personnel, c'est aussi une régression. Le but de l'UIMM et de l'Etat dans tout ça, comme avec la





réforme des retraites, est de mettre à mal le syndicalisme et nous le payons cash, maintenant et pour les années à venir. Je croyais que l'objectif de l'UIMM était de tirer les garanties vers le haut pour rendre notre branche attractive mais le résultat sera tout le contraire. Pourquoi y a-t-il par exemple des différences entre valeurs du point ? C'est une aberration totale. Et le SMH doit-il intégrer le 13ème mois et les primes ? Cette question laisse trop de place à l'interprétation.

Fabrice FORT, USTM 69 (Rhône)

Nous avons aujourd'hui une convention collective nationale et tous les aspects territoriaux sont tombés, sauf ceux évoqués par Jacques. Ne faudrait-il par porter devant toutes les UIMM de France et de Navarre une plate-forme revendicative commune ? Il faudrait ensuite la mettre entre les mains de nos syndicats pour qu'ils la portent auprès des salariés.

Sylvain WERNER, USTM 67 (Bas-Rhin)

Le travail que nous avons réalisé dans les entreprises a perturbé les responsables de l'UIMM. Ils ont donc commencé à revoir quelques points du règlement intérieur. La question est maintenant de savoir comment construire la suite. Quelle stratégie mettre en œuvre pour placer l'UIMM en porte-à-faux avec les autres organisations syndicales ? Nous prévoyons de les inviter à une réunion préparatoire avant le 10 juin pour construire quelque chose ensemble et le faire connaître dans les entreprises. Ainsi, lors de la réunion du 10 juin, ils seront moins crédibles aux yeux des salariés.

Lors de notre première réunion, on avait l'impression que les autres organisations syndicales voulaient négocier la convention collective mais il est trop tard pour se réveiller. Cette convention collective est aujourd'hui en place et il faut maintenant regarder ensemble comment améliorer les choses pour les salariés. Je propose de travailler sur un document

type qui reprendrait nos propositions, nos revendications et nos exigences.

Olivier PIAIA, USTM 88 (Vosges)

L'UIMM a voulu regrouper les quatre départements lorrains au sein de la même CPTN. L'objectif avoué de l'UIMM est de faire des économies et d'avoir la même valeur de point et la même prime de vacances en 2030. Je pense par ailleurs qu'il faudrait parler de taux horaire plutôt que de SMH, ce qui éviterait d'intégrer les primes dans les calculs. Il faudrait aussi construire une grille qui offrirait aux salariés des perspectives d'évolution dans leur emploi. Il faudrait enfin construire quelque chose pour avoir les mêmes revendications au niveau national.

Ludovic BOUVIER, USTM 59 (Nord), animateur régional Hauts-de-France

La nouvelle convention collective nationale constitue un recul sans précédent pour les travailleurs et nous en voyons déjà les effets puisqu'aucune fiche emploi ne ressemble à une autre. Sur ce sujet comme sur celui de la valeur du point, il faut que nous ayons une plate-forme revendicative nationale fédératrice, en demandant par exemple qu'elle soit de 7 euros partout. Concernant le règlement intérieur, l'UIMM 59 rien a changé que quelques virgules et les autres organisations syndicales disent oui à tout. Sur le calcul de l'assiette du SMH, je vous conseille de demander à tous les employeurs d'expliquer ce qu'ils intègrent car l'article 140 de la convention collective nationale n'est pas évident à interpréter.

Eric MOULIN

Il y a dans les territoires des accords de branche territoriaux qui ont été négociés en 2022 et qui traitent des indemnités de panier de jour, de médaille ou de rappel, autant de dispositions qui existaient dans



17

les conventions collectives territoriales et que nous pourrions négocier dans les CPTN.

Il faut aussi s'armer face à l'article 15 de la convention collective nationale qui stipule qu'« afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales veillent à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de la Branche. Pour cela, ces négociations ne doivent pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable lorsque plusieurs dispositions conventionnelles établies dans la Branche à des niveaux différents ont le même objet. A cette fin, les négociateurs territoriaux et sectoriels concluent des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national ». Nous pouvons donc revendiquer des choses du national en territoire mais pour une négociation nationale. C'est pour cela que dans la plate-forme revendicative, on peut porter les





revendications de la Fédération dans les territoires car cela leur donnera du poids lors des négociations au niveau national. Attention aussi à la valeur du point. J'entends dire qu'il faut revendiquer 6,5 euros, voire plus, mais il faut aussi que cela soit cohérent pour les salariés dans les entreprises. Attention à ne pas se faire renvoyer dans les cordes en fonction de ce qu'on revendiquera.

Concernant les indemnités de déplacement dans les territoires, je vous renvoie à l'article 37.2.2 qui précise comment cela s'organise. Pour une CPTN par exemple, c'est 100 euros par participation, qui ne seront pas versés directement à l'USTM concernée mais à la Fédération qui les lui reversera ensuite.

Enfin, pour ce qui est de s'appuyer sur la dernière valeur du point, étant donné que les conventions collectives territoriales ont disparu, l'article 142 alinéa 5 traite le sujet puisqu'il stipule qu'il faut respecter la valeur du point du territoire et non prendre celle du siège social.

Stéphane FLEGEAU

Je trouve intéressant que les membres des CPTN soient désignés par la Fédération car cela donnera de la cohérence à ce que nous revendiquerons dans les territoires. Que la Fédération travaille à une trame me paraît donc important.

Je serai en revanche plus réservé sur la valeur du point. Je rappelle que la CGT revendiquait que la prime d'ancienneté soit calculée sur le salaire réel. Il faut donc être cohérents avec ce que nous avons porté au niveau national. Il faut aussi être cohérents au niveau régional, en fonction de la réalité de chaque département. Il faut enfin être très clairs sur là où nous voulons aller et sur ce point, nous avons des choses à travailler, en particulier sur les garanties collectives, sujet qui fédère tous les métallos.

Sur les classifications, on peut aussi travailler en filière industrielle. Il y a des choses à construire dans les départements et les régions, tout en gardant le socle revendicatif que nous avons défendu pendant la négociation de la convention collective nationale et que nous continuons à porter.

Gérard BRION, secrétaire de l'USTM 53 (Mayenne), animateur régional Pays de la Loire

Nous n'avons pas parlé des conflits dans les entreprises. Qu'entend-on par là ? Qu'est-ce qui se cache derrière ? S'agit-il de conflits entre les salariés et les dirigeants ? Peut-on saisir l'UIMM sur ce genre de sujets ?

Thierry BOUET, USTM 72 (Sarthe)

La CGT est pour l'émancipation des salariés. Je crois donc qu'il faut mettre l'accent sur nos revendications en matière de formation professionnelle. Il ne faut pas non plus laisser les salariés sans diplôme et sans qualification, à la merci des CQPM de la part des employeurs. Il faut créer les conditions pour qu'ils portent eux-mêmes des revendications sur les qualifications, même si la convention collective nationale ne les reconnaît plus. Il faut leur donner la possibilité de s'émanciper à travers une reconnaissance diplômante pour que leurs compétences soient reconnues sur leur lieu de travail.

Clarisse PEREIRA, USTM 86 (Vienne)

Dans la Vienne, nous avons déjà négocié le règlement intérieur et la valeur du point mais nous n'avons rien signé. Nous avons demandé des explications sur le rôle de la CPTN en matière de conciliation



et ils nous ont dit que cela concernerait les salariés en désaccord avec les projets d'accord de leur entreprise. Nous leur avons donc demandé à avoir accès aux entreprises mais ils ont refusé. Nous avons aussi demandé à recevoir le fichier des entreprises adhérentes à l'UIMM mais ils ont aussi refusé.

Concernant la valeur du point, elle est de 5,55 euros dans la Vienne et nous nous sommes concertés avec nos camarades des Deux-Sèvres pour demander le même SMH et la même valeur de point. Nous avons proposé une valeur de 6 euros mais ne l'avons pas obtenue et sommes passés à 5,68 euros. Nous avons aussi demandé à négocier une sixième semaine de congés payés.

Claudy MENARD

Il ne faut pas trop faire confiance aux commissions de conciliation, notamment celles auxquelles participe l'UIMM. Il en existe déjà en dehors de la Métallurgie, au niveau des préfectures et des départements alors sachons les utiliser, sachant qu'elles ne fonctionnent bien que s'il y a un rapport de force suffisant. Quant au calcul du salaire mensuel, il doit intégrer le 13ème mois et tout ce qui n'est pas contributif d'un remboursement de frais.

Jacques BAUQUIER, animateur régional Bourgogne-Franche-Comté

Nous sommes tous d'accord pour porter nos propositions dans les négociations, en vue d'arracher des avancées sociales pour tous les travailleurs, parce que nous n'avons pas renoncé à reconquérir ce que nous avons perdu dans la convention collective. L'idée est donc de reconstruire une démarche de longue haleine, en impliquant les salariés dans chaque phase de négociation car l'UIMM se moquera de nos propositions si elle sait que nous ne mobilisons personne, et avec des revendications fédératrices, en établissant un lien entre niveau national et territoires





Régions	Départements	Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté	Application	Date de négociation
Alsace	Bas Rhin (67)	5,65	1er mars 2023	17/04/2023
	Haut Rhin (68)	4,91	1er mars 2023	10/03/2023
Aquitaine	Dordogne (24)	5,20	2023	30/03/2023
	Gironde (33) / Landes Nord (40)	5,50		
	Lot et Garonne (47)	5,65	1er octobre 2023	
Auvergne	Py Atl. (64) / Landes Sud (40)			
	Allier (03)			

pour que nous portions tous les mêmes revendications devant l'UIMM.

Concernant l'assiette de calcul du SMH, l'idée est de demander la même méthode de calcul que pour le Smic et donc d'en exclure toutes les primes.

L'article 15, qui dit qu'il faut équilibrer les accords, fait que nous ne pourrions plus rien revendiquer. Les employeurs ne se gênent pas pour refuser de mettre en application des accords de la convention collective nationale. Il n'y a donc pas de raison pour que nous cédions sur ce point.

Sur la valeur du point, je pense qu'il faut revendiquer ce dont nous avons besoin, pas ce qui est possible. Sur ce sujet, on peut y aller par étapes, comme nous le faisons pour le Smic. Nous devons avoir des objectifs revendicatifs communs au risque de ne pas être crédibles et, surtout, entraîner les salariés dans notre démarche, pas seulement en les appelant à la grève

mais en les informant, en leur soumettant des pétitions, etc.

Sur le règlement des conflits, nous n'allons pas chercher l'UIMM pour régler nos conflits. Par contre, sur les dossiers de répression syndicale, d'atteinte aux libertés syndicales ou de licenciement de nos délégués, on peut aller la voir en lui en faisant porter la responsabilité.

L'idée est d'établir une plate-forme revendicative nationale qui sera portée auprès de tous les salariés, éventuellement accompagnée d'un tract, et qui donnerait le « la » aux prochaines négociations, tout en sachant que ce sera un chantier de longue haleine. Mais il faut que nous soyons dans une démarche revendicative et offensive car les entreprises n'ont jamais enregistré autant de profits.





ÉLUS DU SECTEUR DE L'AUTOMOBILE, À CHAQUE ÉTAPE DE VOTRE MANDAT D'ÉLU AU CSE, NOS EXPERTS SONT À VOTRE ÉCOUTE...

01 FORMATION

02 EXPERTISE

03 CONSEIL

04 NÉGOCIATION

» Pour appréhender les mutations profondes qui impactent dans un secteur en pleine mutation (électrification, digitalisation, nouveaux entrants, neutralité carbone), les entreprises et salariés de votre secteur :

- Constructeurs
- Equipementiers de rang 1
- Equipementiers de rang 2 et 3
- Fournisseurs de la filière automobile
- Prestataires pour la filière automobile

» Pour vous accompagner et répondre au mieux à vos attentes dans chacune de vos missions quotidiennes :

- Analyse des impacts de la mise en œuvre de la nouvelle convention collective
- Analyse des rémunérations et partage de la valeur ajoutée
- Diagnostic économique
- Décryptage des stratégies de vos clients et anticipation sur vos activités
- Accompagnement à la négociation d'accords
- Etc.

AVEC LES EXPERTS DE SECAFI, VOUS BÉNÉFICIEREZ DE :

≈ 20
EXPERTS
PLURIDISCIPLINAIRES
DU SECTEUR
AUTOMOBILE

8
IMPLANTATIONS
RÉGIONALES

300
ÉLUS FORMÉS

40
ANS D'EXPÉRIENCE

150
MISSIONS
RÉALISÉES PAR AN

≈ 100
INSTANCES
REPRÉSENTATIVES
DU PERSONNEL
ACCOMPAGNÉES

Alexia VISCA • 06 33 29 21 87 • contact@secafi.com • www.secafi.com