

**Guide
pratique
du militant**



Classifications

Les propositions de la FTM CGT

Salaires

Carrières

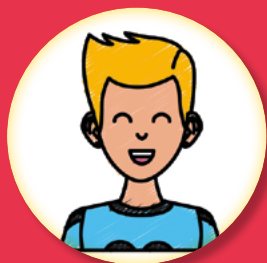
Diplôme

Qualifications

Savoir-faire



L'économie et l'industrie française ont de plus en plus besoin de salariés qualifiés. En effet, la contribution des salariés est cruciale pour développer de nouveaux produits de hautes technologies et permettre à l'industrie de répondre aux besoins des populations. Les savoirs et savoir-faire des salariés doivent être reconnus et donc bien rémunérés. Or, trop souvent, les classifications sont dévoyées de leur but, avec comme objectif de limiter l'évolution des salaires.



Afin de ne pas laisser aux employeurs et leurs organisations, telle l'UIMM, le soin de s'occuper de nos emplois, de notre travail et de notre salaire, il est urgent de nous préoccuper de notre avenir. Il nous faut non seulement défendre nos droits, mais aussi en conquérir de nouveaux.



Ce livret replace la notion de « classification » au centre du débat. **Le salaire doit être le paiement des qualifications du salarié pendant un temps de travail donné et mesuré.** Il est indispensable de reconquérir ce terrain afin de stopper la dégradation de nos salaires et de nos carrières.

Améliorer notre situation professionnelle et nos perspectives de carrière permet aussi de rééquilibrer le partage des richesses créées au profit des salariés plutôt qu'au seul bénéfice des actionnaires *via* le versement des dividendes. La campagne de la CGT sur le coût du capital doit nous permettre faire partager ces revendications.



Il constitue une aide à la négociation pour la création d'un système de classifications au sein des entreprises permettant un réel déroulement de carrière pour les salariés tout en reconnaissant leurs diplômes, leurs savoirs et leurs savoirs-faire.

Du salaire aux classifications, quelques définitions

Qu'est-ce-que le salaire ?*

Le salaire de base est défini par le contrat de travail *(qui établit de fait un lien de subordination entre l'employeur et le salarié)*. Ce salaire est lié au résultat des luttes sociales et des rapports de forces successifs dans le pays, la branche et l'entreprise. Ce sont ces éléments que l'on retrouve en termes de garanties collectives dans la convention collective et les accords d'entreprises.

Le salaire de base est le paiement, par l'employeur, d'une partie de la force de travail mise en œuvre par le salarié dans un temps fixé (heures ou jours) et mesuré. Il constitue une redistribution partielle des richesses créées.

La qualification

Elle représente l'ensemble des savoirs et savoir-faire d'un salarié acquis par :

- ▲ Un diplôme de l'Education nationale ;
- ▲ Une certification *(formation diplômante)* ;
- ▲ L'expérience professionnelle *(exercice professionnel et syndical, formation)* ;
- ▲ Les expériences dans le cadre de la vie privée *(système associatif, culturel, sportif, humanitaire,, etc.)*.

La qualification appartient au salarié et s'accroît tout au long de la vie.

* Le montant brut en haut de la fiche de paie.



Seuil d'accueil

C'est le point d'entrée garanti dans la grille de classification en fonction du diplôme ou titre détenu par le salarié.

La classification

Pour nous, le système le plus juste est de hiérarchiser par niveaux la qualification détenue par le salarié et évaluée de façon précise, mesurable et contrôlable.

Une négociation historique !



L'UIMM et les organisations syndicales représentatives ont entamé la négociation du dispositif conventionnel de la métallurgie en septembre 2016 par les classifications.

L'UIMM a joué sa partition pendant la négociation tout en affirmant que l'existant sera révolu car obsolète, ne répondant plus aux enjeux actuels et aux besoins des entreprises. De plus, à ses yeux, les salariés ne seraient plus en mesure de se situer professionnellement dans un système classant qui serait inégal et peu clair.

Vous vous en doutez, la réalité est toute autre. L'objectif patronal est d'utiliser la situation générée par les entreprises qui ont dévoyé le système de classifications, avec comme objectif, le tassement des salaires, l'individualisation des travailleurs et la maîtrise de la masse salariale.

Il s'agit d'un véritable changement de modèle que l'UIMM et les signataires ont imposé à tous les salariés de la branche. La nouvelle Convention Collective de la métallurgie vient mesurer la fonction tenue dans l'emploi et ne reconnaît plus les conquies professionnels.

Pour la FTM-CGT, le travail n'est pas un coût. C'est le seul créateur de richesse. Le salarié est l'acteur primordial qui donne toute sa valeur au travail.

Dans cette négociation, la CGT n'a rompu pas avec le contenu des accords de classification des années 70. Elle s'en est inspirée, elle l'a adaptée aux évolutions actuelles pour permettre à tout un chacun de trouver sa place, avec ou sans diplôme, avec ou sans expérience dans le monde professionnel d'aujourd'hui.

Petit retour sur l'existant jusqu'au 31/12/2023

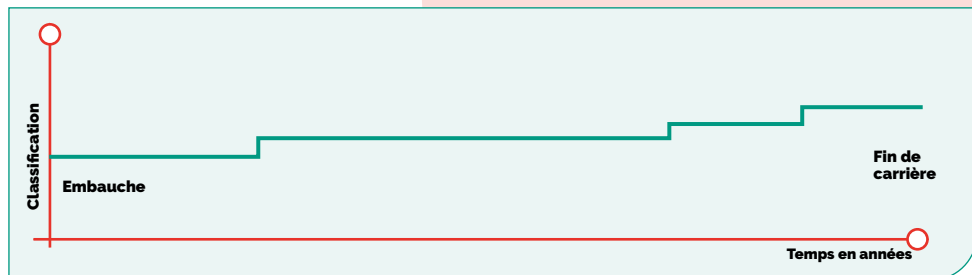
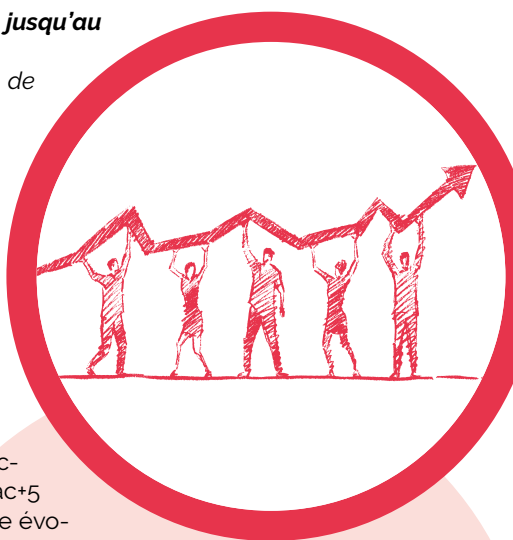
Concernant les grilles de classification, il existe jusqu'au 31/12/2023 deux populations distinctes :

- ▲ Les mensuels (accord de mensualisation de 1975) ;
- ▲ Les ingénieurs et cadres (Convention Collective Nationale des I/C de 1972).

Pour les mensuels. Le diplôme obtenu par le salarié permet de le positionner dans la grille de classification selon les seuils d'accueil. Exemple : pour les BTS/DUT, un changement automatique de coefficient est garanti dans les dix-huit mois (passage du coefficient 255 à 285).

Les ingénieurs et cadres. La convention collective de 1972 garantit aux titulaires de diplôme, bac+5 ou plus, leur positionnement dans la grille et une évolution (passage niveau I à II dans les 3 ans puis changement d'indice hiérarchique tous les 3 ans).

Les minima conventionnels. Une grille de minima conventionnelle est négociée territorialement pour les ouvriers, employés, techni-





ciens et agents de maîtrise (*OETAM*) et nationalement pour les ingénieurs et cadres (*I/C*).

Quelques constats : progressivement, la reconnaissance des diplômes a été dévoyée et les différents niveaux de classifications ont été mis à mal. L'échelle salariale a été tassée. Les perspectives d'évolution de salaire et de carrière ont été réduites.

Pour les mensuels, en 1975, le rapport entre le coefficient de début de grille (140) et fin de grille (395) était de 2,8. Aujourd'hui, il est tout juste de 1,8. Les mêmes tendances se retrouvent dans les entreprises sur les salaires réels.

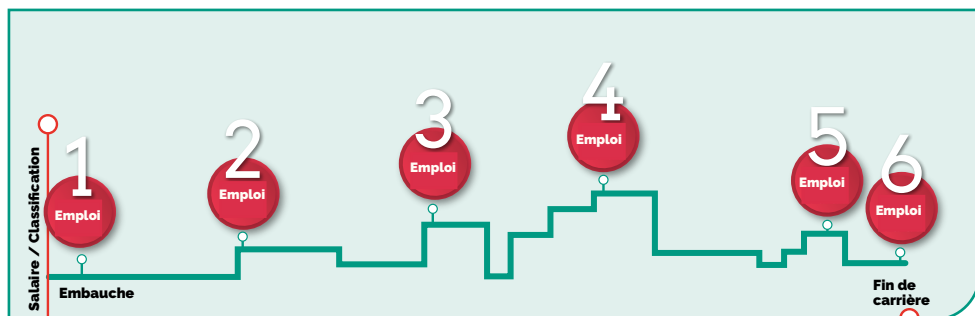
Les premiers niveaux se retrouvent fréquemment en dessous du SMIC lorsque celui-ci est augmenté. Aujourd'hui la conception de l'UIMM avec son refus de reconnaître les qualifications participe au transfert des richesses créées du travail vers le capital.

Notre défi
Se réapproprier les enjeux de la classification basée sur la reconnaissance et le paiement de la qualification détenue par le salarié.

Avec ce nouveau dispositif conventionnel sur les classifications, l'UIMM a voulu obtenir quoi ?

L'UIMM franchit une nouvelle étape avec son outil :

- ▲ Tout d'abord supprimer les diplômes ! Ce qui n'existe plus n'a plus besoin d'être payé ! L'UIMM a revendiqué cette non reconnaissance des diplômes comme étant une rupture sociétale assumée !
- ▲ Pour comprimer la masse salariale de l'entreprise selon sa formule « réduire le coût du travail ».
- ▲ Etre en phase avec son organisation du travail connue sous le nom de Lean et ses nouvelles méthodes de management d'individualisation et de flexibilisation.
- ▲ En renforçant le lien de subordination pour rendre le salarié entièrement prisonnier des choix patronaux.



La fiche d'emploi de l'UIMM

Sa conception de classification de la fonction tenue dans l'emploi a conduit à définir une méthode. Elle s'appuie en premier lieu sur l'établissement d'une fiche descriptive de l'emploi (que les directions sont dans l'incapacité de réaliser objectivement car en méconnaissance totale du contenu réel des emplois), ce type de fiche ne répond absolument pas à l'enjeu.

Ces fiches descriptives de l'emploi comprendraient *notamment* :

- ▲ La description des activités principales ;
- ▲ La description des responsabilités principales exercées ;
- ▲ La description des relations de travail.

Cette description, c'est la base pour commencer la construction de la fiche d'emploi, mais il faut ajouter d'autres critères classants comme : l'autonomie, la communication et les connaissances pour avoir une fiche d'emploi complète et objective.



L'enjeu de la fiche du salarié dans l'emploi ?

La CGT a toujours été favorable à la plus grande clarté dans la définition de l'emploi tenu et des objectifs à atteindre, à condition que l'ensemble soit assorti de la description des moyens mis à disposition, d'un partage conjoint des formulations et d'une procédure de suivi. La description de la fiche de l'emploi telle qu'elle est abordée par l'UIMM a une autre visée : minorer la fonction tenue du salarié pour obtenir ainsi une classification la plus basse possible. C'est bien cette nature de classement que nous contestons car elle est fondamentalement restrictive sur l'apport du salarié dans le travail. Elle le fige dans le carcan de son emploi, nie la reconnaissance de ce qu'il est au travers la notion de qualification et bloque toute possibilité de se projeter dans son évolution de carrière.

**Mon poste,
il n'a pas
de diplôme,
moi si !**

Ensuite, au travers du référentiel d'analyse, de l'annexe 2 et du guide pédagogique, c'est d'établir la cotation de l'emploi pour au final en déterminer la classification. Cette fiche descriptive de l'emploi, **c'est l'axe principal de la détermination de la classification.**

En tout état de cause, la CGT défend les principes suivants :

L'écriture de la fiche d'emploi ne doit pas être uniquement réalisée de la seule main de l'employeur ou du responsable hiérarchique. Elle doit être à jour, précise et exhaustive, mais surtout contrôlée et validée par ceux qui réalisent le travail et qui connaissent mieux que quiconque la nature du travail réellement réalisé.

Item servant à construire la fiche du salarié dans l'emploi



**Intitulé de l'emploi.
(Titre/ Métier)**

**Actions dans les activités de l'emploi.
(Créer)**



**Autonomies liées dans l'emploi.
(Autonomie)**

**Exécution des activités à accomplir.
(Réaliser)**



**Responsabilités hiérarchiques.
(Encadrer)**

**Communications internes & externes.
(Communiquer)**



**Connaissances professionnelles spécifiques.
(Connaissances)**

Que propose la CGT pour les classifications ?

Avec la proposition de grille de classification de la CGT

1. C'est l'intégralité **des savoirs et savoirs-faire**, que l'on identifie sous le nom de **qualification**, qui est la base de la **classification** du salarié et fixe son **salaire**.
2. Le groupe et la classe d'emploi de la classification du salarié sont déterminés selon des critères classants prenant en compte toute son expérience et ses diplômes.
3. Des **seuils d'accueil** doivent garantir le positionnement minimum dans la grille pour les détenteurs de diplômes de l'Education Nationale.
4. A chaque groupe et classe d'emploi dans la grille de classification correspond **un salaire minimum garanti**.



La CGT met le salarié
au cœur du dispositif. Oui le salarié est
l'acteur principal de son travail !

Evaluation et cotation du CARECC

Tableau 1

La qualification d'un salarié ci-dessous puis transposée.

CRÉER	METTRE EN ŒUVRE Le salarié réalise une tâche ou une action simple 1	RÉSoudre Le salarié apporte une réponse à une question ou à un problème simple 2 → 3	AMÉLIORER Le salarié augmente la qualité de et/ou le niveau de quelque chose 4 → 5
AUTONOMIE	OBSERVER Le salarié est en capacité de faire le travail demandé 1	ADAPTER Le salarié ajuste les actions nécessaires pour réaliser le travail à faire 2 → 3	PROPOSER Le salarié propose une ou des améliorations dans le cadre du travail prescrit 4
RÉALISER	APPLIQUER Le salarié applique le descriptif de la fiche de poste 1	VÉRIFIER Le salarié s'assure de la régularité, de l'exactitude du travail à faire, dans un cadre défini 2 → 3	CONTRÔLER Le salarié assure un contrôle pour vérifier que le réalisé attendu est juste 4
ENCADRER	COMPRENDRE Le salarié saisit le sens de ce qui lui est demandé de faire 1	SOUTENIR Le salarié à un rôle d'appui technique opérationnel dans un groupe de travail 2 → 3	ANIMER Le salarié anime une équipe, un collectif de travail 4
COMMUNIQUER	DIALOGUER Le salarié communique, il est en contact avec d'autres personnes 1	ECHANGER Le salarié échange par tous moyens simples, il renseigne sur l'état de son travail 2 → 3	EXPRIMER Le salarié informe, il exprime et formule la marche à suivre, à tenir. 4
CONNAISSANCES	DÉCRIRE Le salarié expose oralement les tâches à accomplir dans son emploi 1	SÉLECTIONNER Le salarié choisit par une ou des sélections, les actions adéquates pour faire le travail. 2 → 3	ÉVALUER Le salarié détermine la ou les mesures adéquates à prendre pour exécuter le travail prescrit. 4

est définie en estimant ses niveaux de savoirs et savoirs-faire détaillés dans le tableau
Mettre dans la case grise, le chiffre le plus élevé correspondant puis calculer votre total.

DÉVELOPPER Le salarié fait progresser un process, il assure la croissance de 6	OPTIMISER Le salarié donne à quelque chose le rendement optimum, en créant les conditions favorables pour 7 → 8	CONCEVOIR Le salarié élabore ou innove un process, ou la fabrication de 9	INVENTER Le salarié est le premier à créer en faisant preuve d'ingéniosité 10	+
IDENTIFIER Le salarié repère la nature de quelque chose non conforme, il guide la ou les personnes habilitée à intervenir 5	DIAGNOSTIQUER Le salarié examine avec soin un process de travail, il analyse, rend et propose une ou des préconisations 6 → 7	CHOISIR Le salarié opte et détermine, la ou les solutions pour la bonne marche à suivre dans le travail à réaliser 8 → 9	ARBITRER Le salarié exerce un jugement, il tranche entre la ou les meilleures solutions adéquates à appliquer 10	+
RÉPARER Le salarié répare le dysfonctionnement rencontré dans le travail prescrit 5	SOLUTIONNER Le salarié trouve les solutions nécessaires pour palier à un ou des problèmes multiples 6 → 7	INTERVENIR Le salarié intervient pour remédier à une ou des difficultés rencontrées sur un ou des systèmes complexes 8 → 9	DOMINER Le salarié maîtrise plusieurs domaines d'expertises sur la globalité du process de travail 10	+
PILOTER Le salarié pilote une équipe, ou un projet 5	CONDUIRE Le salarié supervise en tant que responsable 6 → 7	COORDONNER Le salarié a le rôle de manager, il coordonne la ou les activités 8 → 9	DIRIGER Le salarié a la fonction de Direction opérationnelle d'une organisation de travail 10	+
PARTAGER Le salarié fait partager ses connaissances, il transmet des informations techniques sur le travail à réaliser. 5	ARGUMENTER Le salarié expose, il argumente sur la marche à tenir, sur la conduite à mettre en œuvre. 6 → 7	RENSEIGNER Le salarié propose ; il mobilise les moyens nécessaires à l'accomplissement du travail 8 → 9	MAÎTRISER Le salarié représente ; il négocie et/ou fait les arbitrages nécessaires 10	+
INTERPRÉTER Le salarié exprime, en formulant précisément à l'oral et par écrit, le process à suivre.. 5	SCHÉMATISER Le salarié présente de façon schématique, un process technique complexe pour permettre la compréhension, il définit le sens par une formulation approprié. 6 → 7	DÉMONSTRER Le salarié établit de manière évidente et rigoureuse la méthode à employer pour réaliser le travail 8 → 9	THÉORISER Le salarié présente par des argumentations, et démonstrations techniques/scientifiques, un ou des concepts techniques à mettre en œuvre. 10	+
Total				=

Tout salarié entrant dans l'entreprise aura une classification en fonction de ses diplômes et de son expérience.
Le premier niveau classera exclusivement le salarié sans diplôme ni expérience reconnue et son salaire aura pour référence le SMIC.

Mécanisme de l'outil de classement

A l'aide des tableaux des pages suivantes, vous pouvez déterminer votre niveau de classification au travers d'une réelle reconnaissance de la qualification. Notre proposition reprend la conception d'un référentiel définissant des niveaux de savoirs et savoir-faire. Elle aboutit à une cotation qui définit votre niveau dans un groupe et une classe d'emploi déterminée dans la grille.



▲ Nous avons décomposé les savoirs, savoir-faire en 6 critères :

- **Créer, Autonomie, Réaliser, Encadrer, Communiquer et Connaissance (dénommé CARECC) ;**

▲ Chaque critère est décliné en **7 niveaux de capacité de mise en œuvre**. Cela donne le **tableau de cotation** de 42 cases et chacune affectée d'une cotation (avec un ou deux chiffres).

▲ La cotation de la qualification du salarié sera établie de la façon suivante :

- Tout d'abord, définir le niveau **le plus élevé** pour chacun des six critères

- Relever la cotation de ce niveau

- Ensuite, **additionner les cotations** de ces six critères.

▲ Cette cotation finale sera comprise entre 6 et 60 points, cela positionnera le salarié dans le tableau 2 en : **cotations, classe d'emploi, groupe d'emploi renvoyant sur des minima de branche.**

La méthode de classement CARECC

Cotations	Classes d'emplois	Groupe d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	



Barème CGT pour les SMH 2024

Catégorie professionnelle	Classes d'emplois	Groupes d'emplois	FTM CGT mensuel	FTM CGT annuel
NON CADRES	A1	A	2000	24000
	A2		2060	24720
	B3	B	2122	25462
	B4		2185	26225
	C5	C	2251	27012
	C6		2337	28039
	D7	D	2430	29160
	D8		2588	31056
INGENIEURS / CADRES	E9	E	2769	33230
	E10		3046	36552
	F11	F	3320	39842
	F12		3446	41356
	G13	G	3722	44665
	G14		4057	48685
	H15	H	4341	52092
	H16		4797	57562
	I17	I	5468	65621
	I18		6261	75136

et seuils d'accueil des diplômes

Encart Mensuel	Maj IC +15% mensuel	Maj IC +30% mensuel
60€		
62€		
64€		
66€		
86€		
93€		
158€		
181€		
277€	3503	
274€	3818	
126€	3963	4480
276€	4280	4839
335€	4666	5274
284€	4992	5643
456€	5516	6236
672€	6289	7109
793€	7201	8140

