

# Déclaration CFE-CGC du 28/06/2023 concernant la consultation sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de la classification de la nouvelle Convention collective

Le 28 Juin 2023

Nous sommes aujourd'hui consultés sur « les modalités envisagées pour la mise en œuvre de la classification de la nouvelle Convention Collective. »

Une seule et unique présentation de la logique de déploiement nous a été faite en CSEC le 30/03/2023.

Pour la CFE-CGC, qui est signataire de la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie et en approuve tous les pans qui ont été négociés et validés après 6 ans de négociation, le sujet des classifications est extrêmement important et structurant.

Aussi, rappelons que la négociation d'un accord de méthode a été un échec que nous regrettons. Pour nous, la Direction Générale, en n'anticipant pas suffisamment le sujet s'est retrouvée coincée dans un planning extrêmement tendu qui l'a forcé à « couper les virages » par rapport aux préconisations du guide paritaire.

Ainsi, si certaines entreprises ont pu fournir les fiches d'emploi à leurs salariés en début d'année 2023, laissant plusieurs mois à la discussion et l'appropriation, chez ArianeGroup les salariés n'auront qu'un mois à compter de septembre pour discuter du sujet sur des bases concrètes. Qui plus est, il leur sera communiqué la fiche d'emploi en même temps que la cotation associée alors que le guide paritaire prévoyait des étapes précises et bien distinctes.

Nous évaluerons donc ici leur prise en compte dans le projet, en nous basant sur ce qui nous a été présenté en CSEC mais aussi sur les retours que nous avons des réunions d'avancement faites aux managers.

## 1. Première étape : Recenser les emplois existants avec le niveau de différenciation requis et recueillir les données en situation de travail

Ce qui nous a été présenté sur la méthodologie employée pour l'architecture nous semble correct, situer les emplois entre les métiers et les postes nous semble juste et correspondre au besoin. En revanche, pour ce qui est du recueil des données de situation de travail, nous émettons quelques « doutes » sur le niveau de détail car ce travail a été fait à des niveaux hiérarchiques pas assez proches du terrain selon nous.

## **2. Seconde étape : Formaliser les contenus réels de travail au travers des activités significatives, dans le cadre des rubriques du support**

Concernant cette étape, pour nous, le groupe projet a travaillé à cette formalisation à un niveau trop MACRO, s'arrêtant au niveau chefs de Départements, et de notre point de vue selon une description plus théorique que réelle des emplois. Se basant sur des attendus plutôt que sur les emplois et les tâches significatives réellement exécutées.

Or, ce sont les emplois réellement tenus qui doivent être décrits. Pour cartographier les emplois, la Direction aurait dû analyser celui tenu par chaque salarié car la règle est claire : *« Les activités significatives sont décrites, y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi. »*

Et qui mieux que les managers de premiers niveaux sont capables de décrire les emplois réels ?

Pour autant, le projet ne les a inclus qu'à un stade de relecture et nos retours indiquent qu'ils n'ont pas suffisamment participé ou ont peu eu la main pour décrire le contenu réel des emplois.

Pire, nous pensons que malgré les « road show » et les réunions de présentation, l'absence d'implication suffisante dans le projet de l'ensemble des managers empêche la compréhension et l'appropriation totale du sujet. Pour preuve de nombreuses remontées terrain qui indiquent que le changement de référentiel n'est pas encore compris, voire accepté, et génère déjà des points durs dans certaines équipes.

Enfin, même si nous pouvons comprendre le souhait d'harmonisation de la Direction, il est probable, et même sûr selon nos informations, que des activités significatives ont pu être oubliées, ou pire, n'ont volontairement pas été prises en compte pour répondre à une architecture harmonisée.

Nous pensons au cas de salariés, nombreux, dont la poly compétence et certaines activités significatives réalisées ne faisant pas partie de la filière métier, n'ont pas été retenues dans les fiches d'emploi.

Attention, il existe ici un risque que les salariés concernés décident de ne plus réaliser des activités importantes et significatives qui n'auraient pas été prises en compte dans leur fiche emploi.

Nous mettons en garde la Direction, elle a tout à gagner à éviter ces écueils.

## **3. Troisième étape : Communiquer les descriptifs d'emploi aux salariés concernés pour consultation et amendements si besoin**

Ici, le projet est clairement en décalage avec l'esprit de la classification des emplois de la Convention Collective Nationale de la métallurgie.

En effet, chaque salarié devrait connaître la fiche d'emploi qui correspond ses activités significatives pour pouvoir se l'approprier et demander à l'amender au besoin, et ce avant l'attribution d'une cotation. Pourquoi ? Parce que les amendements qui pourraient être apportés seraient susceptibles d'avoir un impact sur la cotation.



Or, ce que la Direction prévoit va empêcher cette possibilité d'amendement puisque la fiche d'emploi et la cotation associée seront présentées en même temps en septembre. Le salarié pourra « questionner sa fiche » et si jamais il n'est pas d'accord lancer un recours. Mais ce timing, dont nous pensons qu'il est seulement dû au « retard au démarrage » du projet, n'est pas conforme à ce qui aurait dû être fait et il induit un processus de présentation qui est bien trop tardif. Ceci tend les choses, nos retours terrain le confirment.

Beaucoup de salariés s'interrogent, pour certains sont inquiets, et pensent qu'ils n'auront pas le temps de dialoguer sereinement, ni la possibilité de faire changer les choses.

Si la convention prévoit que les fiches d'emplois soient « vivantes » et puissent évoluer en fonction des activités significatives qui pourraient être modifiées, la méthodologie choisie par la direction implique une cartographie de fiches d'emplois société définie à t0.

Or nous pensons qu'en cas de désaccord sur le positionnement et la cotation, dans le meilleur des cas, un salarié pourra éventuellement demander à être repositionné sur une autre fiche d'emploi et donc une autre cotation si plusieurs niveaux existent dans son métier. Mais :

- Quid lorsqu'une fiche d'emploi unique existe ? (c'est le cas pour certains métiers)
- Quid si des activités significatives n'ont pas été prises en compte par souhait « d'harmonisation des fiches d'emploi » ?
- Quid si un emploi a une certaine cotation mais a été catégorisé dans une filière dont le niveau d'emploi supérieur ne correspond pas aux activités réalisées (exemple des Techniciens CND classés dans l'emploi Inspection)

Tous ces décalages font que pour la CFE-CGC, l'esprit de la convention n'est pas respecté et, nous le pensons, ils risquent de générer des problèmes d'acceptation et d'appropriation, avec peu de temps pour les résoudre.

Enfin les deux dernières étapes :

- 4. Évaluer les emplois avec chacun des 6 critères du référentiel d'analyse et avec l'aide des guides et glossaire paritaire PUIS**
- 5. Affecter chaque emploi à sa classe (18 classes, de 1 à 18) puis à son groupe (9 groupes, de A à I)**

Sur ces deux points, nous n'avons pas de doute a priori, nous savons que le groupe projet utilise le guide paritaire avec les « verbes d'actions précis » et « le référentiel paritaire d'analyse des emplois » qui standardise et facilite la cotation.

En revanche, nous avons des craintes car la nouvelle convention est claire il ne doit pas y avoir de « *transposition ni de tableau de correspondance entre les systèmes actuels et le futur système* ».

Nous savons que les cotations et fiche d'emploi à la limite du seuil mensuels-cadres (E10-F11) et à la limite des seniors managers posent question.

En effet, ce ne sont pas les salariés qui sont côtés mais les emplois, donc, à emploi équivalent, les salariés doivent avoir la même fiche d'emploi et la même cotation.



A ces limites et notamment dans des services qui mixent aujourd'hui des mensuels et des cadres, où à certains niveaux hiérarchiques, la tentation pourrait être grande de positionner les salariés sur des fiches d'emploi en fonction de leur « position actuelle ». Malheureusement nous avons des échos qui démontrent que cette transposition « interdite » est envisagée, voire appliquée, par des RH ou bien des managers.

Ceci, la CFE-CGC ne peut l'accepter et la direction doit impérativement le proscrire, c'est totalement contraire à la Convention Collective de la Métallurgie.

Si la direction fait réaliser des activités « de cadres » à des « non cadres », alors cette nouvelle classification est là pour corriger les choses et reconnaître les activités réelles des salariés !

A l'inverse, ce qui sera malheureusement vrai, sans impacter ni rémunération ni statut car la convention les protège, c'est que des cadres seront affectés des fiches d'emplois avec une cotation de cotation de technicien. (<F11)

Ceci car la politique de recrutement de la Direction a depuis plusieurs années consisté à souvent embaucher des jeunes ingénieurs sur des postes de techniciens.

Par conséquent, la Direction devra gérer convenablement la carrière de ces salariés qui ont été mal « embauchés » par mauvais choix direction puis, revoir sa GPEC !

Cette politique de recrutement, nous l'avons toujours dénoncée, elle bloque les évolutions des techniciens et affecte des ingénieurs à des tâches ne correspondent pas à leurs compétences, créant au final frustration et démotivation.

Chaque compétence doit être recrutée là où cela est nécessaire, un ingénieur n'est pas un super technicien !

La Direction devra en tirer des conclusions et faire son aggiornamento.

En conclusion, le CFE-CGC tient à dire qu'elle sait l'engagement du groupe projet et de tous les salariés qui travaillent ou ont travaillé sur le sujet depuis plusieurs mois.

Cet avis ne remet pas en cause le travail qu'ils ont réalisé, ni leur engagement.

Depuis des mois, ils ont travaillé avec les moyens que la Direction leur a donnés et avec une pression planning que nous avons dénoncé. Ceci est une vraie difficulté qui les a contraints, selon nous, à ne pas respecter 100% de l'esprit de cette nouvelle classification.

Nous savons donc qu'ils ont fait « au mieux » avec les moyens alloués et le temps qui leur a été imparti. Mais le constat est malheureusement clair, la méthodologie ne respecte pas ce qui était préconisé pour le déploiement de cette nouvelle classification.

Pour cette raison, la CFE-CGC émettra un avis DEFAVORABLE sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de la classification de la nouvelle Convention collective.

