



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Déclaration au CSE-Central du 06/05/2022

Information et consultation sur le déploiement de la nouvelle classification de la Métallurgie.

Partant du constat que le système conventionnel de la branche de la Métallurgie n'était plus adapté à la réalité des métiers, des environnements de travail, des attentes des entreprises et des salariés au regard des profondes mutations de l'environnement industriel ces dernières années, les partenaires sociaux de la Métallurgie se sont attelés depuis 2016, à construire un nouveau dispositif conventionnel pour les entreprises de la branche et leurs salariés.

Le 7 février 2022, trois organisations représentatives des salariés (CFDT, CFE/CGC et FO) et l'UIMM représentant les employeurs de la branche ont signé le texte précisant le nouveau dispositif conventionnel unique qui remplacera les 76 conventions collectives territoriales et la convention collective des ingénieurs et cadres en vigueur depuis les années 1970. Revendiquée depuis le début des années 2000 par la FGMM-CFDT, l'évolution des classifications est un des axes majeurs du futur dispositif conventionnel qui s'appliquera au 1^{er} janvier 2024.

Le système négocié s'appuie sur :

- Un système de classification unique pour toutes les catégories socio-professionnelles basé sur la description de l'emploi réel,
- La définition des emplois retranscrite sur des fiches d'emploi servant de base à la cotation
- Un système de cotation basé sur six critères évalués indépendamment les uns des autres sur une échelle de 1 à 10 afin de valoriser toutes les compétences mises en œuvre dans l'emploi.

Pour la mise en œuvre, l'article 63 de cette nouvelle convention collective prévoit :

- Une analyse et une description des emplois réels aboutissant à la rédaction de fiches descriptives d'emploi en français,
- Aux fins de consultation du salarié, la communication de la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe,
- Après cotation des emplois par l'employeur selon le référentiel, les salariés sont notifiés par écrit du classement de leur emploi,

Cet article précise également que l'employeur doit donner au salarié, s'il en fait la demande sous un mois, le détail par critère classant de la notation obtenue.

De plus, la fiche d'emploi doit faire l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel.

Les critères classant sont pour quatre d'entre eux identiques à l'Accord de 1975 sur les classifications des non-cadres :

- **Autonomie** ;
- Responsabilité – renommé **Encadrement/Coopération** ;
- **Complexité de l'activité** ;
- **Connaissances requises** ;

auxquels s'ajoutent deux critères qui répondent aux demandes des nouveaux emplois : **Communication** et **Contribution**.

La somme des points de chaque critère déterminera la cotation de chaque emploi sur une échelle unique de l'ouvrier au cadre constituée de 18 coefficients.

La mise en œuvre du nouveau système de classification ne permettra pas de faire une transposition des anciens coefficients vers les nouveaux et la CFDT ne le souhaite pas.

La convention collective prévoit une méthode paritaire de mise en œuvre qui s'appuie sur un guide négocié qui doit servir d'appui dans les entreprises.

Le Comité Social et Économique Central est aujourd'hui informé et consulté sur le déploiement de la nouvelle classification de la Métallurgie au sein de MBDA France.

Les membres du CSE Central ont reçu avec la convocation de ce jour une copie de l'accord de méthode relatif à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective de la métallurgie, signé par le DRH et les quatre Organisations Syndicales Représentatives chez MBDA France.

L'article 2 porte plus spécifiquement sur les classifications précisant :

- Une méthode d'implémentation fondée sur 6 étapes,
- Une méthodologie et des principes de déploiement,
- Le rôle des représentants du personnel,
- Les modalités d'information et d'accompagnement du management et des salariés.

Pour la CFDT, la rédaction d'un accord de méthode était un préalable essentiel au déploiement de la nouvelle classification et nous y retrouvons globalement nos attentes.

Citons entre autre, une méthodologie d'identification et de description des emplois, un agenda, des points d'étapes avec les représentants du personnel, l'implication et la formation des managers, une information collective aux salariés présentant la cartographie des emplois par secteur et bien entendu une information individuelle sur l'affectation dans un emploi et son classement à l'occasion du PAD² Développement de 2023.

À noter également qu'une session de travail collaboratif avec les représentants des organisations syndicales a été organisée le 26 avril dernier permettant de partager les clés de compréhension du nouveau système de classification et les enjeux associés. Cette session a d'ailleurs permis d'identifier la complexité à appréhender ce nouveau dispositif dans le contexte MBDA d'organisation internationale et matricielle. Nul doute que cette session en appellera d'autres.

À l'image des négociations au niveau de la branche, la rédaction de cet accord de méthode a fait l'objet d'un consensus, la CFDT souhaitait par exemple la création d'une commission paritaire de mise en œuvre des classifications avec pour mission d'arbitrer les litiges éventuels autour des fiches d'emplois et de la cotation des emplois. L'introduction de cette commission n'a pas été retenue et c'est à la commission GEPP (Gestion des Emplois et Parcours Professionnels) du CSE-Central qu'il reviendra de faire le suivi des désaccords et des plans d'action associés. La CFDT s'attachera à ce que le plan de travail de cette commission en 2024 soit adapté au volume de travail nécessaire pour réaliser un suivi exhaustif de tous les litiges en toute transparence.

Dans un autre registre, la CFDT souhaitait pour plus de transparence que soit communiqué à chaque salarié le détail de la cotation sur chaque critère lors de l'information écrite de l'affectation et du classement de son emploi. La direction MBDA a préféré rester sur le positionnement de l'UIMM, à savoir fournir cette information si le salarié le demande. La CFDT s'attachera à faire connaître cette disposition aux salariés lors du déploiement.

En conclusion, la méthodologie proposée, l'approche itérative de description et de cotation des emplois, le suivi régulier de l'avancement par les représentants du personnel et le processus d'information aux salariés doit permettre de sécuriser le déploiement de cette nouvelle classification chez MBDA.

C'est une opportunité pour notre entreprise de clarifier son organisation, ses emplois et les possibilités de développement. C'est un enjeu important pour le futur des salariés de notre entreprise qui devront pouvoir s'approprier cette nouvelle grille de classification en ayant le sentiment d'être pleinement reconnu dans leur emploi.

La CFDT y veillera, s'y impliquera et donne en conséquence un avis favorable sur le déploiement de la nouvelle classification de la Métallurgie.

Dans la suite de la négociation, nous examinerons notamment les aspects évolutions et parcours professionnels.