

Evolution du dispositif conventionnel

Avancement de la négociation

Evolution du dispositif conventionnel

Pourquoi cette négociation?

Les classifications: défauts du système actuel

- **Deux systèmes différents cadres/non cadres**
- **Des méthodes de classement très imprécises**
- **Evolution des métiers depuis les 70's**

Evolution du dispositif conventionnel

Pourquoi cette négociation?

Les 78 CC (76 CCT + I&C + Sidé)

- **Un système brouillé rendant parfois l'interprétation difficile.**
- **Des dispositions générales pour lesquelles les différences catégorielles ou territoriales ne se justifient pas.**

Evolution du dispositif conventionnel La négociation

**Un accord de méthode signé le 27
juin 2016 par 5 OS.**

- 11 Thèmes**
- Rythme des négos**
- Principe d'évaluation**

Thèmes

1. philosophie, principes et architecture / gouvernance de la négociation collective de branche
2. classification
3. organisation du travail / temps de travail y inclus déplacements
4. santé au travail / conditions de travail / qualité de vie au travail
5. relation individuelle de travail (vie du contrat de travail)

Thèmes

6. emploi / formation professionnelle
7. protection sociale (y compris prévoyance)
8. éléments de rémunération (y compris épargne salariale)
9. dialogue social en entreprise
10. champ d'application professionnel de la branche
11. entrée en vigueur du dispositif conventionnel et droit transitoire applicable à l'issue du processus

Méthode

Extrait de l'accord du 27 juin 2016:

« Les parties considèrent que l'appréciation du caractère équilibré du nouveau dispositif conventionnel ne pourra s'opérer que de manière globale, au terme des négociations. »

Evolution du dispositif conventionnel

Les négociations des thèmes 1 (architecture/gouvernance de branche) et 2 (Classifications) sont **en cours.**

Les autres thèmes n'ont pas encore été abordés.

Négociation thème 1

Philosophie/Architecture/ Gouvernance de branche

Périmètre de la branche:

- ✓ Le périmètre professionnel actuel avec des possibilités d'extensions ultérieures
- ✓ Le périmètre géographique: national, DROM compris (UIMM distingue périmètre de la branche et champ d'application)

Négociation thème 1

Philosophie/Architecture/ Gouvernance de branche

Socle commun:

- ✓ Négocié au niveau national
- ✓ A durée indéterminée
- ✓ Contient les mesures stables
- ✓ Se substitue, par accord collectif, aux conventions collectives préexistantes.

Soit par révision-remplacement, soit par révision-extinction.

Négociation thème 1

Philosophie/Architecture/ Gouvernance de branche

La force normative des dispositions conventionnelles de branche:

Pour **chaque disposition**, il sera déterminé et précisé:

- ✓ Disposition **impérative ou dérogable.**
- ✓ Disposition **supplétive ou non**

Négociation thème 1

Philosophie/Architecture/ Gouvernance de branche

Gouvernance de branche, niveau National:

- ✓ Création de la **CPPNI**: Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.
- ✓ Rôles: Négociation, Observation, Suivi des accords de branche, Interprétation, Conciliation, Représentation de la branche, Etablissement d'un rapport d'activité.

Négociation thème 1

Philosophie/Architecture/ Gouvernance de branche

Gouvernance de branche, niveau Territorial (CPTN):

- ✓ Périmètre: **celui des CCT actuelles** ou rapprochements décidés par les partenaires au niveau territorial
- ✓ Rôle: Négociation, Interprétation, Conciliation, autres missions décidées par les partenaires au niveau territorial.

Classifications - Quelques Rappels

Le système actuel

- ✓ Systèmes de classification dans la métallurgie:
 - Classification des I&C (CCN du 13 mars 1972)
 - Nature des responsabilités assumées
 - Nature, importance et structure de l'entreprise
 - ⇒ déterminent la position
 - ✓ Pour les pos I: âge et ancienneté déterminent le coeff
 - ✓ Pour les pos II: ancienneté dans la position détermine le coeff
 - ✓ Pour les pos III: un seul coeff par position
 - Classification des non cadres (ANM du 21 juillet 1975)
 - Autonomie, Responsabilité, Type d'activité, Connaissances requises => déterminent le niveau
 - Difficulté du travail à accomplir => détermine l'échelon.
 - Classification des apprentis (ANM du 15 Mars 2001)
 - Sans oublier la grille de transposition de 2000

Négociation thème 2

Classifications

Cette négociation (thème 2) aborde la méthodologie de classification mais pas les éléments de rémunération qui seront abordés au thème 8.

Les convergences déjà identifiées entre nos revendications et le texte en cours de construction:

1. Une **grille unique** (pour toutes les catégories pro)
2. **6 critères classants** ressemblant à ceux que nous avons envisagés
3. La description et la classification de **l'emploi tenu**
4. Une **cotation indépendante** de l'emploi sur chaque critère

Négociation thème 2 - Classifications

Les 6 critères classants retenus par le GTP:

- **Complexité de l'activité**
- **Connaissances**
- **Autonomie**
- **Contribution**
- **Management/Coopération**
- **Communication**

Négociation thème 2 - Classifications

La classification de l'emploi réellement tenu (et non du poste théorique)

Ce qui suppose une description écrite de l'emploi réel (point maintenant accepté par l'UIMM).

Négociation thème 2 – Classifications

Cotation indépendante pour chaque critère

	Connais sances	Complexité de l'Activité	Commun ication	Coopération /Manageme nt	Autono mie	Contribut ion
Palier 10						
Palier 9						
Palier 8						
Palier 7						
Palier 6						
Palier 5				X		
Palier 4		X				
Palier 3	X				X	X
Palier 2			X			
Palier 1						

Exemple: cotation = 3+4+2+5+3+3 = 20

Négociation thème 2 - Classifications

Les points plus difficiles (en cours de négó):

- La méthodologie de description de l'emploi (et la capacité d'intervention du salarié)
- La référence aux diplômes dans la colonne du critère « Connaissances »
- L'impact de l'évolution de l'emploi sur le **coefficient** (cas de l'affectation sur un emploi moins coté pour les besoins de l'organisation de l'entreprise).

Négociation thème 2 - Classifications

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Management-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement	Maîtrise globale de l'environnement	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques, des objectifs généraux et des moyens avec validation par les résultats	La contribution de l'emploi porte sur le développement et la pérennité de l'organisation	Management général	Développement et mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	Maîtrise de l'environnement professionnel et des enjeux associés	L'emploi requiert de définir des objectifs/orientations liés à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats	La contribution de l'emploi porte sur le développement et la performance à long terme de l'organisation	Management/coordination sur plusieurs sous-ensembles de l'entreprise	Négociation/représentation avec enjeux stratégiques, développement de réseaux professionnels
Degré 8	Elaboration de solutions/processus inédits dans un ou plusieurs domaines professionnels	Connaissances transverses et approfondies/étendues dans plusieurs domaines professionnels	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats	Responsabilité du développement et de la performance d'un sous-ensemble de l'organisation	Management/coordination sur un sous-ensemble de l'entreprise	Négociations complexes, représentation, avec enjeux majeurs, mobilisation de réseaux professionnels
Degré 7	Analyses et études approfondies de problématiques nécessitant la combinaison de multiples disciplines/techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	Connaissances approfondies/étendues dans un domaine professionnel	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande	Responsabilité de la performance d'un sous-ensemble de l'organisation	Encadrement hiérarchique d'encadrants de proximité Responsabilité de coordination d'un ensemble de ressources	Recherche de l'adhésion dans un contexte d'intérêts divergents avec enjeux budgétaires significatifs
Degré 6	Analyses destinées à déterminer et mettre en œuvre des solutions adaptées nécessitant la mobilisation de plusieurs savoir-faire et méthodes	Connaissances spécialisées dans un domaine professionnel et connaissances générales dans un ou plusieurs autres domaines	L'emploi requiert de déterminer des solutions avec validation ponctuelle et optimisation des méthodes et moyens	Responsabilité sur un champ d'action déterminé avec des conséquences identifiables à moyen terme	Encadrement hiérarchique d'équipes Responsabilité de coordination d'activités techniques/humaines	Coopération/partenariat avec des entreprises extérieures ou d'autres entités du groupe
Degré 5	Réalisation des activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à identifier les causes, anticiper/résoudre les problèmes	Connaissances des méthodes et techniques spécifiques à un domaine professionnel	L'emploi requiert d'adapter des solutions appropriées avec validation fréquente	Responsabilité d'une mission en vue d'atteindre un objectif avec des conséquences identifiables a posteriori	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'entretien d'appréciation individuel Coordination d'activités	Mise en œuvre de techniques de communication pour parvenir à des solutions partagées/concertées
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées et mise en œuvre de solutions adaptées	Connaissances professionnelles des méthodes et techniques permettant de réaliser des activités diversifiées	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées avec contrôle ponctuel	Réalisation d'activités combinées avec des conséquences identifiables aux différentes étapes clés	Animation/répartition/supervision des activités Animation de formations collectives dans un domaine spécifique	Communication démonstrative, argumentation avec des interlocuteurs et sur des sujets diversifiés
Degré 3	Réalisation d'activités présentant des analogies, identification des anomalies, mise en œuvre de solutions répertoriées	Connaissances professionnelles théoriques et pratiques permettant d'appliquer des processus	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées avec contrôle fréquent	Réalisation d'activités dans le cadre de procédures variées avec des conséquences facilement identifiables à court terme	Appui technique/organisationnel, transmission de savoirs et de pratiques dans un domaine	Adaptation des réponses auprès d'interlocuteurs diversifiés
Degré 2	Réalisation de tâches simples, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension en situations connues/identifiées	Connaissances pratiques permettant d'appliquer les modes opératoires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées avec contrôle fréquent	Réalisation d'opérations successives dans le cadre d'une procédure avec des conséquences rapidement identifiables	Partage d'expériences/connaissances dans le cadre du travail habituel	Questionnement/reformulation
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	Connaissances élémentaires nécessaires à la réalisation des tâches	L'emploi requiert l'exécution des opérations prédéfinies sous contrôle permanent	La contribution de l'emploi porte sur le déroulement des opérations avec répercussions limitées au	Transmission d'informations	Echanges opérationnels

Evolution du dispositif conventionnel

Questions?