

L'EDCM en général

Pourquoi la branche et la fédération Métallurgie CFE-CGC ont-elle engagé ce chantier très ambitieux ?

Beaucoup de textes conventionnels de notre branche, la Métallurgie, sont anciens. Certains sont pourtant essentiels comme les classifications des emplois qui datent pour les Ingénieurs et Cadres de 1972 et pour les Agents de maîtrise, Techniciens, Dessinateurs et Administratifs (AMTDA) de 1975.

Or depuis, le monde a changé et continue d'évoluer de plus en plus vite. Les marchés sont internationalisés, les technologies, les méthodes de travail évoluent rapidement. Les entreprises, les salariés se sont adaptés à ces bouleversements. La transformation de notre industrie continue à marche forcée.

Le socle du droit social régissant les relations employeurs/salariés de notre branche ne pouvait pas rester sur des principes définis dans les années 1970 et ne pas évoluer à son tour.

Ce que vous négociez s'imposera-t-il aux entreprises ?

OUI ET NON !

Depuis les ordonnances de 2017, la loi a limité à quelques sujets les dispositions dites impératives d'une convention collective comme s'imposant aux entreprises. Il s'agit principalement des sujets classifications, salaires minimaux protection sociale ainsi que la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

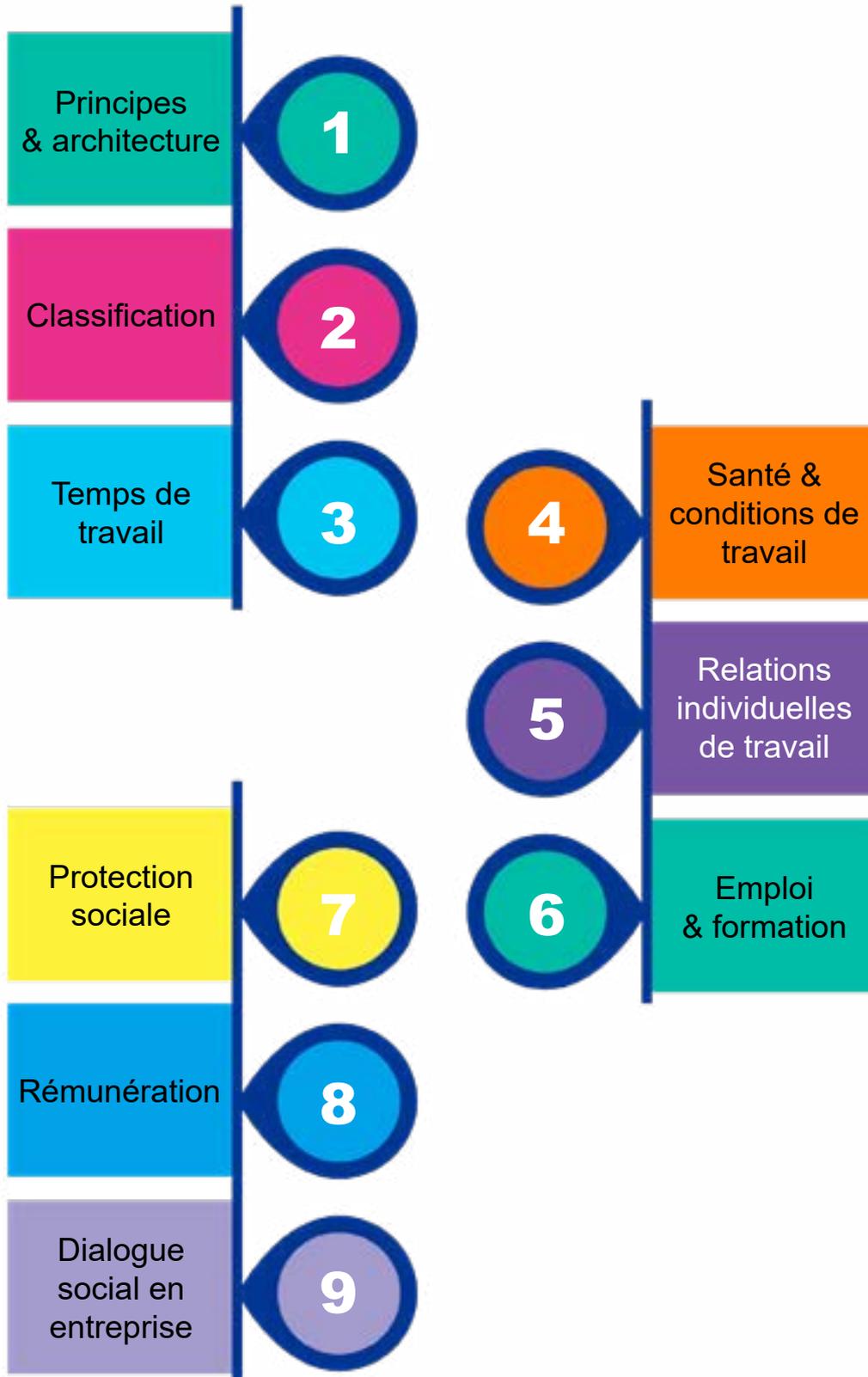
Les autres sujets comme le temps de travail, jours d'ancienneté, indemnité de licenciement etc... sont dits « supplétifs ». Cela signifie qu'un accord d'entreprise majoritaire peut décider de faire différemment (en mieux ou moins bien). Bien entendu, un tel accord signifie que des organisations syndicales suffisamment représentatives le signent.

Vous, militants dans vos entreprises, êtes les mieux placés pour juger des équilibres à apporter à la situation. Les textes que nous négocions au niveau de la branche sont alors un socle sur lequel vous pourrez vous appuyer.

A défaut d'accord d'entreprise, ce sont les dispositions de la convention collective de branche qui s'appliquent. C'est le cas dans beaucoup de PME.

Pour en savoir plus, se reporter à l'Article 10.1.2

Les 9 thèmes de l'EDCM



Thème 2

CLASSIFICATIONS

Pourquoi changer les classifications ?

Rappelons qu'une grille de classifications classe les emplois et non les individus, et les hiérarchise dans l'entreprise.

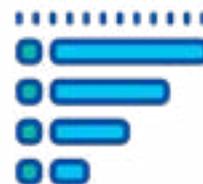
Le système actuel est régi par des textes signés en 1972 (cadres) et 1975 (AMTDA). Ils sont de moins en moins appliqués dans les entreprises pour définir la valeur d'un emploi. Certaines ont fait appel à d'autres méthodes (Hay ou Mercer, par exemple) ou ont même mis en place une grille de coefficients spécifiques « maison ».

Les salariés les plus jeunes comprennent mal qu'à activité identique, ils n'aient pas le même coefficient que des collègues plus âgés. Les experts regrettent que la seule option pour être promu soit d'accepter un poste de

management pour lequel ils n'ont peut-être pas beaucoup d'appétence ou de compétences.

Certains projettent que plus de 50% des métiers de demain sont à ce jour actuellement inconnus. Peut-on toujours évaluer équitablement les emplois nouveaux de 2030 sur la base de définition des années 1970 ?

L'ambition de cette nouvelle grille de classification est de permettre une évaluation plus rationnelle des emplois, d'être plus lisible et compréhensible pour les salariés.



Pourquoi la classification évalue-t-elle l'emploi occupé et non le salarié ?

Aucune classification n'évalue les salariés. C'est le principe même d'une classification que de définir une hiérarchie des emplois. Tous les salariés occupant un même emploi doivent avoir une classification identique.

Les considérations liées à la reconnaissance des salariés et à l'évolutions des carrières relèvent de la politique RH des entreprises et non de la convention collective.

Aujourd'hui un diplôme d'ingénieur garantit d'être Cadre : est-ce encore vrai demain ?

Il est faux d'affirmer qu'un diplôme d'ingénieur « garantit » d'être Cadre.

La convention collective des Ingénieurs et Cadres de 1972 stipule qu'elle s'applique en particulier aux « *ingénieurs diplômés selon les termes de la loi et engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps une fonction d'ingénieur* ».

Il faut donc que l'emploi proposé soit immédiatement ou à court terme un emploi d'ingénieur. Si un salarié ingénieur accepte un emploi de technicien, il sera considéré comme Technicien et non comme Cadre. Ce sera vrai demain comme c'est déjà le cas aujourd'hui.

Comment alors les salariés sont-ils reconnus ?

Comme aujourd'hui, la reconnaissance des qualités des salariés se fait avec d'autres outils comme les augmentations de salaires les primes autres incitations. Un salarié compétent, qui se forme, peut bien entendu se voir proposer des emplois de meilleurs niveaux au fil de

sa carrière. Sa classification évoluera alors naturellement.

Tout cela relève de la politique RH des entreprises et des dispositions contenues ou non dans des accords que vous aurez conclus dans les entreprises.



Comment les diplômes sont-ils pris en compte ?

Le niveau de connaissance exigé par l'emploi est un des critères permettant d'évaluer sa classification dans la nouvelle grille.

Par ailleurs, une offre d'emploi exigeant un niveau de diplôme devra proposer une classification cohérente. Par exemple, une offre d'emploi exigeant une certification professionnelle de niveau 7 (diplôme d'ingénieur ou master2) devra être au moins de niveau « F 11 – Cadre » (Article 62.5 §3). De même, une offre d'emploi exigeant une certification professionnelle de niveau 5 (BTS ou DUT) devra être au moins au « niveau C6 » (Article 62.5 §4).

La CFE-CGC considère que le diplôme initial est important et que les jeunes bien formés sont une force pour les entreprises. Mais ce diplôme initial ne peut pas être le seul élément fondateur d'une carrière professionnelle. Les savoirs (le savoir-faire, le savoir-être) s'acquièrent aussi par la formation professionnelle continue et l'expérience. Ainsi, malgré une scolarité moins diplômante, certains peuvent aussi prétendre à des emplois à responsabilité.

Une carrière ne peut être déjà prédéfinie à la sortie de la vie étudiante. Elle se construit au fil de la vie professionnelle, en fonction de ses talents, de ses envies, de son engagement.

Y aura-t-il toujours des « Cadres » ?

Bien sûr ! Le statut cadre est garanti par des accords nationaux interprofessionnels qui dépassent la seule branche de la Métallurgie.

La nouvelle classification de notre branche définit le coefficient à partir duquel un emploi sera de statut cadre (pour être précis, à partir de la classe F11 de la nouvelle

grille qui comprend 18 niveaux).

Demain comme hier, il existera des dispositions différentes suivant les catégories de personnel. Grâce à la CFE-CGC, dans certains cas, les nouveaux textes accordent aux AMTDA des clauses autrefois applicables aux seuls cadres.

Comment le déploiement va-t-il se passer dans les entreprises ?

Pour la CFE-CGC, la mise en place de la nouvelle classification exige un vrai projet de transformation de l'entreprise qui ne peut pas réussir sans un dialogue social performant.

La CFE-CGC recommande donc la négociation d'un accord de méthode permettant de convenir des modalités de déploiement. Elle en a convaincu l'UIMM qui préconise désormais cette démarche constructive.

La présence sur le terrain, auprès de salariés, sera une des clefs d'une transformation réussie. Les entreprises doivent avoir la sagesse d'accepter de donner des moyens supplémentaires aux organisations syndicales pour expliquer ce nouveau dispositif aux salariés. De même, la CFE-CGC préconise qu'une véritable Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP, ex GPEC) se mette en œuvre parallèlement au déploiement de la classification.

Une fois la nouvelle classification mise en œuvre, pourra-t-on me proposer un poste moins bien coté ?

Juridiquement rien ne change. Comme aujourd'hui, il sera possible de proposer à un salarié un emploi de valeur inférieure à celui qu'il occupe, mais l'entreprise ne pourra pas l'imposer au salarié. Ce dernier devra formellement donner son accord en signant un avenant à son contrat de travail. En cas refus, ce ne peut être une cause de licenciement. Ces règles de droit commun sont imposées par la loi et ne changent donc pas avec la nouvelle

convention collective.

Pour la CFE-CGC, la loi permettant déjà cette possibilité, les entreprises ne l'emploient que très peu. Pourquoi prendraient-elles le risque de contentieux, de tensions sociales, de démotivation générale des collaborateurs en appliquant demain ce qu'elles ne font, qu'à la marge, aujourd'hui ?

Je suis actuellement cadre dans mon entreprise. Je bénéficie de dispositions spécifiques. Mon emploi, évalué selon les critères de la nouvelle CCN, ne relève plus de cette catégorie. Est-ce que je conserverai le bénéfice de ces dispositions ?

Au passage à la nouvelle convention collective, vous conservez le bénéfice des dispositions énumérées à l'Article 68 de la CCN.

Si vous bénéficiez de dispositions spécifiques dans votre entreprise, il vous appartient d'être vigilant quant à leur pérennité lors de la révision des accords d'entreprise qui les définissent.

Comment le déploiement va-t-il se passer dans les entreprises ?

L'Article 63 de la CCN impose à tous une méthodologie de mise en œuvre individuelle et collective de la nouvelle CCN dans l'entreprise.

l'entreprise. Un tel projet social ne peut pas réussir sans un dialogue social performant. La CFE-CGC recommande donc la négociation d'un accord de déploiement.

Pour la CFE-CGC, la mise en place de la nouvelle classification exige un vrai projet de transformation de

Les signataires de la CCN ont rédigé un guide pédagogique qui détaille la méthode préconisée pour son déploiement.

N'y aura-t-il plus de progression à l'ancienneté ?

Le changement de classe d'emploi devra se justifier par un changement d'emploi ou par une révision de la fiche d'emploi. En pratique aujourd'hui, il est assez fréquent que des salariés bénéficient d'une promotion sans changer d'emploi. Ceci est d'autant plus facile que les définitions des coefficients actuels sont assez imprécises et permettent une large interprétation sur la valeur d'un emploi. Beaucoup de salariés n'ont même pas de fiche d'emploi. En ce sens, les dispositions de la nouvelle classification sont nettement plus rigoureuses et plus claires.

Des salariés nouvellement embauchés bénéficieront de la même classe d'emploi que des salariés de plus grande ancienneté s'ils sont sur le même emploi. Mais bien entendu, la différence d'expérience pourra toujours justifier une différence de salaire. Les promotions exigeront un changement d'emploi ou un enrichissement formalisé de la fiche d'emploi.

Demain, il ne sera plus possible de changer de classe d'emploi si la fiche descriptive n'évolue pas. Car tous ceux qui ont une même fiche d'emploi seront situés sur la même classe d'emploi.

En tout état de cause, l'évaluation critère par critère pourra être présentée par la hiérarchie au salarié.

C'est un changement très significatif qui va obliger les entreprises à réfléchir aux modalités de gestion des carrières des salariés.

La CFE-CGC encourage ses militants à participer activement à ces réflexions.

Ma classification évoluera-t-elle si ma charge de travail augmente ?



La charge de travail n'est pas un critère pour changer de classe d'emploi. En revanche, si l'augmentation de la charge est liée à des activités nouvelles significatives et pérennes, celles-ci doivent être intégrées à la fiche descriptive de l'emploi. Sur cette base, une nouvelle évaluation de l'emploi doit être faite, pouvant conduire à un changement de classe d'emploi.

Que devient la notion de TAM ?

Dans la classification actuelle, la notion de TAM est issue de la définition des filières professionnelles (Ouvriers, Techniciens, Agent de Maîtrise ou Administratifs). Celles-ci disparaissent avec la nouvelle CCN.

disparaissent pas pour autant avec la nouvelle CCN.

Dans certaines entreprises existent des accords qui ouvrent des droits spécifiques à certains TAM. Ces catégories ne

Avis CFE-CGC : Il appartient aux négociateurs dans les entreprises d'adapter les accords existants à la nouvelle CCN.

Existe-t-il des certifications pour les cabinets qui interviennent dans la description des fiches d'emploi ou la cotation ?

Non.

Le processus et les étapes de la classification proposés par le guide pédagogique sont-ils obligatoires dans mon entreprise ?

Mentionné à l'Article 64.1, le guide pédagogique propose une méthode qui garantit le respect des dispositions de la CCN en matière de mise en œuvre de la nouvelle classification. Il sécurise les entreprises qui l'appliquent.

L'entreprise qui volontairement ou non déciderait de ne pas l'appliquer s'exposerait à un risque de manquer à une disposition obligatoire de la CCN.

Si l'évaluation de ma fiche d'emploi conduit à une classe F11 ou plus, puis-je refuser le statut cadre ?

La cotation F11 ou plus est la traduction de l'évaluation de la fiche descriptive de l'emploi.

bénéficie des dispositions liées au paiement des heures supplémentaires ou /et de modalité d'indemnisation des heures de déplacement. Il appartient d'apprécier les cas individuels au niveau de l'entreprise.

Avis CFE-CGC : le passage au statut cadre n'implique pas automatiquement le passage en convention de forfait jours qui potentiellement peut occasionner la perte du

Mon statut est Cadre, mais mon emploi selon la nouvelle classification est situé au-dessous de F11. Quel est sera désormais mon collège électoral ?

D'après l'Article 68, le salarié qui se retrouve dans cette situation, tant qu'il ne change pas d'emploi, conserve le bénéfice de dispositions décrites dans cet Article. Le vote au 3ème collège n'est pas inscrit littéralement comme faisant partie des dispositions conservées dans ce cas de figure.

Avis CFE-CGC : il appartient aux négociateurs des protocoles d'accords préélectoraux de préciser le sort des salariés dans ce cas et notamment la situation des élus du 3ème collège qui se trouveraient dans cette situation.

Thème 3

TEMPS DE TRAVAIL

Peut-on travailler 48h par semaine ?

Oui ce sera possible comme aujourd'hui car c'est le maximum légal. Mais pas indéfiniment et de manière continue.

Comme aujourd'hui, la convention collective prévoit, dans le cas général, que la durée moyenne maximale sur 12 semaines consécutives ne peut pas dépasser 44h. Sur 24 semaines, la moyenne ne peut pas être supérieure à 42h. Si certaines semaines peuvent être de 48h, d'autres seront nécessairement de 40h pour atteindre une moyenne de 44h.

Bien entendu, toutes les heures au-delà de 35h/semaine sont des heures supplémentaires rémunérées à +25% ou +50% suivant les règles définies par la convention collective. Ceci reste inchangé.

Avis CFE-CGC : les majorations de +25% et de +50% peuvent faire l'objet d'accords majoritaires dans l'entreprise qui les modifieront à la hausse ou à la baisse.



La nouvelle CCN modifie-t-elle la durée de travail des forfaits jours ?

Non. Mais les nouveaux textes apportent des précisions utiles sur les conditions de mise en œuvre des forfaits jours. En particulier, les salariés devront être parfaitement autonomes dans la gestion de leur temps de travail.

Pour le reste, rien ne change. Demain comme aujourd'hui, le forfait jour dans la branche sera de 218 jours par an. Mais des accords d'entreprise peuvent prévoir des forfaits inférieurs.

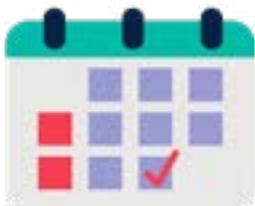
En cas de dépassement de ce seuil, les jours de travail supplémentaires seront rémunérés à 110%. Le maximum possible est de 235 jours/an.

Qu'en est-il du repos compensateur ?

Quelques évolutions sont intervenues par rapport aux textes actuels. Des possibilités nouvelles ont été offertes aux entreprises pour leur permettre de mieux absorber des pics de charges. Il s'agit d'augmenter le contingent d'heures supplémentaires, c'est-à-dire le seuil à partir duquel une heure supplémentaire donne lieu à une compensation en heure de repos. Les principales règles protectrices des salariés demeurent. La rémunération des heures supplémentaires reste identique.

Thème 5

RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL



Les jours de congés supplémentaires pour ancienneté sont-ils toujours prévus ?

Oui. Il y aura toujours des jours de congés supplémentaires.

Actuellement le mode de calcul est différent suivant le statut Cadre ou non-Cadre.

Il est essentiellement basé sur l'ancienneté. Ces congés supplémentaires peuvent aller jusqu'à

3 jours par an.

Demain, le mode de calcul sera identique pour tous mais fera intervenir d'autres critères, comme l'âge ou la convention de forfait.

Pour en savoir plus, se reporter à l'Article 89.

Avis CFE-CGC : Si un accord d'entreprise prévoit d'autres règles en la matière, elles prévalent sur celle de la CCN de la métallurgie.

Comment le sujet des déplacements est-il pris en compte pour les forfaits jours ?

Les réponses à cette question sont accessibles au Titre IX (Article 128 et suivants).

Avis CFE-CGC : le module de e-formation sur le temps de travail est instructif sur le sujet.

Thème 7

PROTECTION SOCIALE

Quels sont les principaux objectifs du thème « protection sociale » ?

En vigueur depuis le 1er janvier 2023, le volet « protection sociale » de la CCN a été porté par l'ambition des partenaires sociaux de la branche de proposer à tous les salariés de la branche un socle de protections amélioré, à un coût optimisé, sur tout le spectre de la protection sociale, frais de santé et prévoyance lourde.

Par ailleurs, un « régime de branche » permet désormais une mutualisation des risques entre entreprises adhérentes au bénéfice notamment des salariés des PME.

En matière de protection sociale, que deviennent les anciens assimilés Cadres ?

L'Article 62.3 précise que seuls les salariés positionnés sur un emploi des classes E9 et E10 conservent le bénéfice des dispositions de l'Article 2.2 de l'ANI du 17/11/2017.

Par conséquent, le salarié précédemment assimilé Cadre sous l'angle de la protection sociale qui sera positionné sur un emploi de classe inférieure n'en bénéficiera plus.

Avis CFE-CGC : les négociateurs en entreprise devront autant que possible anticiper les cas individuels qui se retrouveraient dans cette deuxième situation.



Thème 8

RÉMUNÉRATIONS

Quelle est la rémunération minimale garantie pour les forfaits jours ?

La Métallurgie présente une particularité peu fréquente dans les autres branches professionnelles.

Le salaire minimal garanti pour les salariés au forfait jour est supérieur de 30% au salaire minimum garanti des salariés travaillant 35h.

Pour les salariés en forfait horaire, des règles de majorations sont également précisées à l'Article 139 de la CCN.

Les salariés Cadres position II ont actuellement une garantie de progression tous les 3 ans. Et demain ?

Dans la nouvelle classification, la notion d'indice a disparu. Elle est remplacée par une progression automatique sur 6 ans pour les salariés débutants sur les classes F11 et F12. L'ancienneté prise en compte sera celle dans l'entreprise, ce qui sera plus favorable que les indices de la position II actuelle.

Ainsi un salarié promu sur un emploi F11 ou F12 bénéficiera directement du salaire minimal garanti de sa

classe d'emploi alors qu'aujourd'hui, il bénéficie du salaire minimal garanti des premiers indices 100 ou 108 de la position II.

La progression au fil de la carrière se fera par des promotions à la faveur d'un changement d'emploi ou d'une évolution à la hausse de la cotation de sa fiche d'emploi. Plus de détails à l'Article 139.

Les salariés TAM bénéficieront-ils toujours d'une prime d'ancienneté ?

Oui !
Même si l'UIMM a un temps envisagé de la remplacer par d'autres dispositions, les organisations syndicales ont fermement refusé une proposition bien moins intéressante. Cependant, il a fallu modifier le calcul de cette prime. Pour chacune des nouvelles classes d'emploi, il a été défini un paramètre équivalent aux points actuellement en vigueur. La valeur du point fera toujours l'objet d'une

négociation territoriale. Le pourcentage lié à l'ancienneté variera entre 3% et 15%.

A la transition en 2024, la prime d'ancienneté ne baissera pas. Si le nouveau coefficient devait induire une prime d'ancienneté plus faible, une indemnité différentielle serait ajoutée.

Plus de détails à l'Article 142.

Y aura-t-il toujours des majorations de la prime d'ancienneté pour certains salariés ?

La nouvelle classification gomme la notion de filière qui pouvait donner lieu à l'octroi de majorations de la prime d'ancienneté.

Toutefois, le paramètre permettant le calcul de prime d'ancienneté pour les premières classes d'emploi de la grille (A1 à B4) a été réévalué. A la transition, il n'y aura aucune baisse de la prime d'ancienneté.

Plus de détails à l'Article 143.

Avec les nouveaux salaires minima, mon salaire peut-il baisser ?

NON ! C'est une garantie formelle des textes négociés. Les Articles 159 et suivants de la CCN précisent que « l'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié. »

Le seul risque est une augmentation des salaires. Si, demain, votre emploi correspond à un classement dont le salaire minimum garanti est supérieur à votre salaire réel, celui-ci devra être augmenté au niveau du salaire minimum garanti de votre emploi (sauf pour les salariés des entreprises concernées par l'Article 141).

Quelle est encore la validité de la grille des minis de la branche qui figure en annexe 6 de la CCN ?

Le dernier alinéa du préambule au Chapitre 1 précise que « Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour négocier, au plus tard en décembre 2023, si les hypothèses utilisées pour la définition des SMH du barème unique applicable en 2024 s'avèrent différentes dans les faits de ces hypothèses. Ils expriment ainsi leur volonté de préserver les équilibres de la grille des salaires minima hiérarchiques trouvés lors de la négociation du nouveau dispositif conventionnel de la branche. »

Avis CFE-CGC : En 2023, les négociateurs devront convenir d'une nouvelle grille des minis qui tiendra compte d'une inflation 2022-2023 très supérieure aux hypothèses prises retenues lors de l'élaboration des minis listés dans le texte signé le 07 février 2022.

Je suis TAM, et je deviens Cadre dans la nouvelle classification. Que deviennent mes éléments de rémunération relatifs à mon statut actuel de TAM ?

Il n'est pas possible de répondre précisément à cette question car celle-ci dépend des éventuels éléments de rémunération adossés aux conventions de forfait (heures ou jours) en vigueur dans l'entreprise.

Les salariés AMTDA bénéficient-ils toujours d'une prime d'ancienneté ?

OUI !

Même si l'UIMM a, un temps, envisagé de la remplacer par d'autres dispositions, les organisations syndicales ont fermement refusé une proposition bien moins intéressante. Cependant, il a fallu modifier le calcul de cette prime. Actuellement, son calcul se fait de la façon suivante :

Nombre de points du coefficient AMTDA x Valeur du point x % lié à l'ancienneté

Demain, les classifications AMTDA ne s'exprimeront plus en points mais sous une dénomination alphanumérique (A1, ... E10). Pour chacun de ces nouveaux coefficients, il a été défini un paramètre équivalent aux points. La valeur du point ne change pas.

Le pourcentage lié à l'ancienneté varie entre 3% et 15%.

A la transition en 2024, la prime d'ancienneté ne baissera pas. Si le nouveau coefficient devait induire une prime d'ancienneté plus faible, une indemnité différentielle sera ajoutée.

N'y a-t-il plus de majoration de la prime d'ancienneté pour certains salariés ?

En effet, certaines conventions collectives AMTDA prévoient actuellement une valorisation de la prime d'ancienneté des Ouvriers ou Agents de Maîtrise. Ces spécificités sont liées aux classifications actuelles qui prévoient des filières : Ouvriers / Techniciens / Administratifs / Agents de Maîtrise.

La nouvelle classification gomme ces filières. Toutefois, le paramètre permettant le calcul de prime d'ancienneté pour les premiers coefficients de la grille (A1 à B4) a plutôt été réévalué par rapport à une situation équivalente actuelle. A la transition, il n'y aura aucune baisse de la prime d'ancienneté.

Avec les nouveaux coefficients et les nouveaux salaires minimum, mon salaire peut-il baisser ?

NON ! C'est une garantie formelle des textes négociés.

Article 13 du texte thème 2 « classification ». Garanties en matière de salaire

L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié.

Le seul « risque » est une augmentation des salaires. Demain, si votre emploi correspond à un coefficient de la nouvelle grille dont le salaire minimal garanti est supérieur à votre salaire réel, votre salaire sera augmenté au niveau du salaire minimal garanti de votre emploi.



Thème 9

DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE

La nouvelle classification permet-elle de reconnaître l'engagement syndical ?

Non. Un mandat qu'il soit électif ou désignatif n'est juridiquement pas un emploi.

Avis CFE-CGC : Les fiches descriptives d'emploi sont rédigées par l'employeur, qui décrit les attendus des emplois. Par nature, l'employeur ne peut pas diriger les activités d'un mandaté. Il ne peut donc pas faire figurer les tâches relatives à son mandat sur une fiche d'emploi, ni bien sûr les coter.

Par ailleurs, comment définir la cotation d'un mandat d'élu CSE qui peut appartenir aux 3 collèges ? S'il devait

être considéré comme Cadre, un élu du 1er collège ne pourrait plus se représenter sur une liste de ce collège. Inversement, s'il devait être reconnu de niveau TAM, comment trouver un représentant du 3ème collège si l'élection induisait une dégradation de sa classification ?

Ce sujet ne peut pas faire l'objet de dispositions de branche. En revanche, il peut être intégré dans un accord de droit syndical d'entreprise qui organise la carrière des mandatés.

Quelles sont les dispositions pour mieux reconnaître l'engagement syndical ?

Si la classification n'est pas le bon outil pour reconnaître l'engagement syndical, le nouveau texte conventionnel apporte des dispositions nouvelles, améliorant les accords de branche en vigueur.

Mais ces nouveaux articles ne sont pas au niveau des règles souvent en vigueur dans les entreprises déjà dotées

d'un accord de droit syndical. Comme souvent avec les dispositions supplétives, elles sont un progrès pour les salariés des PME sans accord d'entreprise mais auront moins d'effet dans les entreprises disposant d'accords.

Reportez-vous aux Article 38, 51 et suivants.

Quel est le niveau de confidentialité des fiches emploi et de leurs cotations ?

La CCN précise dans son Article 63 que la transparence est due entre l'employeur et le salarié sur le contenu de sa fiche descriptive d'emploi.

Avis CFE-CGC : Le guide paritaire invite à « rendre accessible tous les éléments du système de classification avec l'ensemble des salariés et permettre ainsi à chaque

salarié de comprendre le classement de son emploi ». Ce qui doit permettre dans le cadre d'un dialogue social d'entreprise qui se saisirait de la question, de rendre plus lisibles les possibilités de parcours et de progressions professionnelles des salariés au sein de l'entreprise.

Combien de temps le salarié a-t-il pour réagir suite à l'annonce de la cotation de son poste ?

L'Article 63 précise qu'au passage à la nouvelle classification comme ultérieurement lors de changements, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour demander des explications sur le classement retenu pour son emploi.

Le processus et les étapes de la classification proposés par le guide pédagogique sont-ils obligatoires dans mon entreprise ?

Mentionné à l'Article 64.1, le guide pédagogique propose une méthode qui garantit le respect des dispositions de la CCN en matière de mise en œuvre de la nouvelle classification. Il sécurise les entreprises qui l'appliquent.

L'entreprise qui volontairement ou non déciderait de ne pas l'appliquer s'exposerait à un risque de manquer à une disposition obligatoire de la CCN.

Quel est le niveau de confidentialité des fiches emploi et de leurs cotations ?

Le statut de Cadre est désormais réservé aux salariés occupant des emplois de classe F, G, H ou I. Ils voteront au 3ème collège, lorsque celui-ci existe. La répartition des salariés non-Cadres au sein des deux autres collèges intervient conformément à la loi entre d'une part les Employés et Ouvriers qui votent au 1er collège, et les Techniciens et Agents de Maîtrise (et éventuellement Cadres) qui votent au 2ème collège.

Ce sont donc les dispositions négociées dans les PAP qui devront préciser la répartition entre les collèges, en fonction des caractéristiques de chaque entreprise.

Plus de détails à l'Article 42.

Avis CFE-CGC : c'est la nature des tâches qui détermine le collège où vote le salarié. Par conséquent, une dénomination simple et non-ambiguë des fiches d'emploi avec l'utilisation des termes « agent de maîtrise » ou encore « technicien » ou autre est de nature à faciliter la distinction entre 1er et 2ème collège.

Mon statut est Cadre, mais mon emploi selon la nouvelle classification est situé au-dessous de F11. Quel est sera désormais mon collège électoral ?

D'après l'Article 68, le salarié qui se retrouve dans cette situation, tant qu'il ne change pas d'emploi, conserve le bénéfice de dispositions décrites dans cet Article. Le vote au 3ème collège n'est pas inscrit littéralement comme faisant partie des dispositions conservées dans ce cas de figure.

Avis CFE-CGC : il appartient aux négociateurs des protocoles d'accords préélectorales de préciser le sort des salariés dans ce cas et notamment la situation des élus du 3ème collège qui se trouveraient dans cette situation.