

NÉGOCIATIONS NOUVELLE CONVENTION MÉTALLURGIE

HIÉRARCHIE DES NORMES

AVANT ORDONNANCES MACRON



APRES ORDONNANCES MACRON



N

PRÉSENTATION DE LA NOUVELLE CONVENTION

=> DOCUMENT UIMM

NOUVELLE CLASSIFICATION ce qu'ils en disent en intro

- Permettre de renforcer le développement des entreprises industrielles, et de les aider à relever les défis.
- Permettre aux salariés d'évoluer dans des environnements de travail attractifs, valorisant les compétences et les qualifications professionnelles tout au long de leurs parcours professionnels.
- Principe de classement objectif, **doit** être complétée par une approche globale des parcours professionnels, favorisant une **meilleure lisibilité des possibilités de progression** professionnelle des salariés au sein de l'entreprise.
- A ce titre, les signataires conviennent de l'intérêt des diplômes et autres certifications professionnelles, mais aussi de l'expérience, qui, pour les employeurs, révèlent les capacités à mettre en œuvre dans un emploi, et, pour les salariés, constituent un élément clé d'accès ou de progression dans l'emploi.

NOUVELLE CLASSIFICATION

NOUVELLE APPROCHE :

- Aujourd'hui : classification selon diplôme, et progression + chgt de poste à l'expérience
- Demain : c'est la complexité « au sens large » du poste occupé qui définit les règles

=> Règles salariales calées sur le poste occupé



MIROIR AUX ALOUETTES



Certains pourraient y voir une reconnaissance de leur travail, sauf que cette logique déjà expérimentée dans quelques boîtes de l'Industrie, conduit à gérer toute évolution de carrière, au gré des humeurs de la hiérarchie une fois un salarié sur un poste.

Les combats pour « à travail égal salaire égal », et luttes au tribunal pour les discriminations seront plus compliquées, avec un renvoi systématique vers la performance individuelle.

Cela d'autant plus que les employeurs savent trouver tous les arguments dans des entretiens annuels pour justifier une décote par rapport leurs promesses initiales sur ces fiches de postes.

PLUS DE SOUPLESSE SURTOUT POUR L'EMPLOYEUR

Toute restructuration s'accompagne de suppressions de postes, donc un salarié pour être reclassé risque de reprendre un poste moins bien rémunéré !

Tout aménagement de poste pour un salarié en invalidité se traduira très souvent par une « déqualification ».

=> perte de salaire (à partir de 6 mois selon les projets de l'UIMM)

