

Blagnac le 06 10 2023

COMMUNICATION FICHE DE POSTE

L'UIMM et trois organisations syndicales nationales représentatives de la branche - la CFDT, la CFE-CGC et FO - ont signé au national le 7 février 2022 la nouvelle convention collective de la métallurgie. Dès l'annonce de la refonte de la convention collective de la métallurgie, nous n'avons eu de cesse d'alerter sur les dérives qu'elle pouvait engendrer. Notre section est la seule de l'entreprise à avoir appelé à soutenir les grèves lancées par les non-signataires contre la nouvelle convention collective devant l'UIMM. Malheureusement, nos appels n'ont pas été entendus.

La Convention Collective de la Métallurgie en France est en pleine évolution à partir du 1er janvier 2024, suscitant des débats intenses. Vous venez de recevoir votre fiche emploi. Plusieurs problèmes ont été soulevés, notamment les ateliers de cotation critiqués par certains pour leur manque de transparence et leur partialité dans l'évaluation des emplois. La classification basée sur l'emploi plutôt que sur les compétences est également remise en question, ce qui peut créer des inégalités. Ces ateliers étaient destinés à évaluer les postes de travail et à classer les employés en fonction de la complexité de leurs tâches, avec un barème accompagné **d'un glossaire fourni par l'UIMM**. Cependant, de nombreux salariés estiment que ces évaluations sont biaisées et ne tiennent pas compte de la réalité de leurs emplois. Certains étaient peut-être trop impliqués par rapport à leur fiche de poste "réelle". Plus préoccupant encore, la cotation s'est souvent faite en fonction de l'emploi occupé plutôt que des compétences et des qualifications du salarié. Cela signifie que deux employés ayant les mêmes compétences peuvent être classés différemment simplement en raison de leur poste. Cette injustice a suscité des inquiétudes et alimenté la frustration parmi les salariés de la société. Il y a un décalage entre la rédaction des fiches emplois réalisée par le service RH et la classification des employés par leurs encadrements, qui interprètent ces fiches. Les organisations syndicales ont été conviées autour de la table, à titre consultatif, pour l'élaboration des fiches de postes. Nous y avons soulevé la difficulté pour les encadrants de comprendre les fiches de postes établies, ce qui peut créer des incompréhensions chez les salariés qui ont été associés à une fiche plutôt qu'à une autre, alors que le responsable a interprété un mot différemment de la direction. Le salarié se retrouve avec une cotation dont il ne comprend pas le cheminement. La philosophie présentée par le changement imposé est une équivalence entre les postes et les fiches de poste, ainsi qu'une cotation équivalente. Cependant, il est évident que dans la société, cette équivalence est loin d'être atteinte. Par exemple, deux chefs d'équipe ayant la même fonction sur la même prestation se retrouvent avec deux cotations différentes. D'où l'incompréhension sur le terrain et la colère. La classification basée sur l'emploi plutôt que sur le diplôme ou les compétences peut sembler discriminatoire pour de nombreux travailleurs qui estiment que leur éducation professionnelle et leurs compétences ne sont pas correctement reconnues. En outre, cela peut créer des incohérences et des inégalités au sein de la main-d'œuvre.

Nous encourageons les salariés qui auraient des difficultés à comprendre leur fiche emploi, malgré les flyers distribués, à demander des explications précises à leur hiérarchie qui les a positionnés dans leurs fiches emplois. Attention au délai d'un mois à partir de la prise en compte de l'enveloppe !

Votre section reste à votre disposition.