

## Nouvelle CCN de la Métallurgie

# ON DIT NON !!!

**Le déploiement suit son cours, à marche forcée, sans tenir compte de l'avis des IRP.**

Vous l'aurez compris, la méthode « bulldozer » a fait ses preuves (cf. projet de transformation de 2021), permettant de contenir voire annihiler toute résistance au changement.

Les fiches emplois ont enfin été communiquées au CSE ainsi qu'aux managers.

**Leur caractère générique, subjectif et éloigné de la réalité de nos emplois vous frappera sans doute.**

Mais il n'y a pas que cela, car **la méthode choisie est aussi loin d'être transparente et équitable...**

### Pour résumer :



- Les emplois ont été pré-positionnés par un service RH récemment renouvelé !
  - Dans ce cadre, **la prise en compte des précédents positionnements dans Fœderis** en termes de Fonctions, **reste du domaine de la magie noire** (ex. des Solution Architects positionnés sur des emplois de Business Analyst).
  - Il apparaît qu'**un certain nombre de salariés se verrait « rétrogradés »** et leurs conditions de travail menacées.
    - Des passages « cadre » précédemment finalisés et qui pourraient être annulés purement et simplement,
    - Des cadres actuellement en activité sur des emplois non-cadres (souvent à la demande expresse du management) passeraient non-cadres,...
- Si un **comité de suivi** est mis en place pour analyser les éventuelles contestations à la remise de la fiche emploi, il est fort à parier que cela se fera au cas par cas et de manière **extrêmement limitée** (pour les plus nuisibles ou les plus dociles ?...).
- On en profite, par un **coup de baguette magique**, pour **faire disparaître un bon nombre de chefs de projet** en raison de la volonté de la direction de « **professionnaliser** » cet emploi. Pour cela, les salariés qui n'occupent pas l'emploi de « **Chef de Projet** » à 100% ne seront pas rattachés à cette fiche unique au mépris de leur valeur et de leurs compétences.
- Enfin, **beaucoup d'autres salariés exerçant 2 emplois distincts**, vont aussi **être amputés de la réalité de leur emploi.**

Tout laisse à penser que les positionnements sur les nouveaux emplois ont été prévus à la baisse (une majorité d'entre nous sur les positions les plus basses, à part probablement pour les managers en charge de faire « passer la pilule »...).

**Les conditions d'emploi chez CIMPA et son attractivité risquent d'être brutalement impactées !!**

### Nouvelle CCN de la Métallurgie

## Que pouvons-nous faire ?!

Juridiquement et légalement, rien ne semble prévu par la nouvelle CCN à ce stade en cas de contestation. L'impact de cette nouvelle convention sur les contrats de travail semble pourtant bien réel : la classification contractuelle est-elle vouée à disparaître ? Les conditions de travail actuelles seront-elles garanties (ex. statut cadre/non-cadre, forfait jour, primes exceptionnelles, part variable...) ? Si oui, pour combien de temps et à quel prix ?!

D'un point de vue société, il nous apparaît néanmoins important de ne pas accepter cet état de fait sans réagir. Nous avons tous un rôle à jouer et **on ne peut pas nous demander d'accepter de signer un « chèque en blanc » dans une transaction où l'impact réel sur les conditions de travail est inconnu ou non reconnu !**

Pour exemple, et concernant la **cotation des doubles emplois** : prendre la meilleure classification des 2 emplois est tout simplement un non-sens : la réalité est bien de **prendre le meilleur de chacun des 6 critères de cotation de chaque emploi**. Le résultat serait tout autre !

### Nos revendications :

- La **consultation du CSE** concernant la **modification du référentiel des emplois**, et la **professionnalisation de la filière chef de projet**, en tant que projets majeurs à portée collective.
- La **négociation urgente d'un accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels**, ainsi qu'un **accord sur l'ensemble des usages impactés par la nouvelle CCN**, afin de sécuriser et clarifier toutes les zones d'ombre non traitées jusque-là (malgré nos demandes depuis ~ 2 ans).

### Nos suggestions (en l'état) :

**Demandez** systématiquement à **consulter** les fiches emplois qui vous semblent plus en lien avec votre métier.

**Challengez** systématiquement la **position** (cf. P1, P2, P3...) qui vous a été allouée :

- On ne peut vous opposer une quelconque réalité de l'emploi puisque ces fiches sont génériques !
- Faites valoir toutes vos activités et compétences utilisées, preuves à l'appui si possible
- Contestez si nécessaire (sous 1 mois), demandez un retour formel (le mois suivant),
- Sans reconnaissance des emplois effectivement tenus (ex. chef de projet), questionnez votre management sur l'intérêt de continuer à réaliser ces tâches...

**C'est le moment de vous manifester (et faites-le nous savoir!)**, même si, malheureusement, la direction n'a pas besoin de votre accord pour vous attribuer une fiche emploi...

### Contacts:

CFDT: Bruno CHAMBRON – Délégué Syndical CFDT – [bruno.chambron@cimpa.com](mailto:bruno.chambron@cimpa.com) – 06.89.59.79.43  
CFDT: Jean-Michel BARTHEZ – Délégué Syndical CFDT – [jean-michel.barthez@cimpa.com](mailto:jean-michel.barthez@cimpa.com) – 06.73.01.03.18  
CFTC: François GUITTON – Délégué Syndical CFTC – [francois.guitton@cimpa.com](mailto:francois.guitton@cimpa.com) – 06.81.46.35.71  
CFTC: Philippe MORAND – Délégué Syndical CFTC – [philippe.morand@cimpa.com](mailto:philippe.morand@cimpa.com) – 06.48.24.76.64  
FO: Agnès RAFFIN – Déléguée Syndicale FO – [agnes.raffin@cimpa.com](mailto:agnes.raffin@cimpa.com) – 07.86.90.53.84