

**Guide  
pratique  
du militant**



# Classifications mode d'emploi

2<sup>e</sup> édition



**Salaires**

**Carrières**



**Fiche de poste**

**Diplôme**



**Qualifications**

**Savoir-faire**



L'économie et l'industrie française ont de plus en plus besoin de salariés qualifiés. En effet, la contribution des salariés est cruciale pour développer de nouveaux produits de hautes technologies et permettre à l'industrie de répondre aux besoins des populations. Les savoirs et savoir-faire des salariés doivent être reconnus et donc bien rémunérés. Or, trop souvent, les classifications sont dévoyées de leur but, avec comme objectif de limiter l'évolution des salaires.

**Afin de ne pas laisser aux employeurs et leurs organisations, telle l'UIMM, le soin de s'occuper de nos emplois, de notre travail et de notre salaire, il est urgent de nous préoccuper de notre avenir. Il nous faut non seulement défendre nos droits, mais aussi en conquérir de nouveaux.**

Ce livret replace la notion de « classification » au centre du débat. **Le salaire doit être le paiement des qualifications du salarié pendant un temps de travail donné.** Il est indispensable de reconquérir ce terrain afin de stopper la dégradation de nos salaires et de nos carrières.

**Améliorer notre situation professionnelle et nos perspectives de carrière permet aussi de rééquilibrer le partage des richesses créées au profit des salariés plutôt qu'au seul bénéfice des actionnaires via le versement des dividendes. La campagne de la CGT sur le coût du capital doit nous permettre faire partager ces revendications. Ainsi, dans le cadre de la négociation nationale concernant le futur projet de Convention Collective Nationale, ce livret vise à aider les syndicats et les salariés à se réapproprier les enjeux inhérents aux classifications.**

**Il constitue également une aide à la négociation pour la création d'un système de classifications au sein des entreprises permettant un réel déroulement de carrière pour les salariés tout en reconnaissant leurs diplômes, leurs savoirs et leurs savoirs-faire.**



# Du salaire aux classifications, quelques définitions

## Qu'est-ce-que le salaire ?\*

Le salaire de base est défini par le contrat de travail (qui établit de fait un lien de subordination entre l'employeur et le salarié). Ce salaire est lié au résultat des luttes sociales et des rapports de forces successifs dans le pays, la branche et l'entreprise. Ce sont ces éléments que l'on retrouve en termes de garanties collectives dans la convention collective et les accords d'entreprises.

**Le salaire de base est le paiement, par l'employeur, d'une partie de la force de travail mise en œuvre par le salarié dans un temps fixé (heures ou jours) et mesuré. Aujourd'hui, il vient reconnaître la qualification au travers du niveau et du coefficient dans la grille de classifications. Il constitue une redistribution partielle des richesses créées.**

## La qualification

**Elle représente l'ensemble des savoirs et savoir-faire d'un salarié acquis par :**

- ▲ Un diplôme de l'Education nationale ;
- ▲ Une certification (formation diplômante) ;
- ▲ L'expérience professionnelle (exercice professionnel et syndical, formation) ;
- ▲ Les expériences dans le cadre de la vie privée (système associatif, culturel, sportif, humanitaire, etc.).

La qualification appartient au salarié et s'accroît tout au long de la vie.

\*Le montant en haut de la fiche de paie.



## Seuil d'accueil

C'est le point d'entrée garanti dans la grille de classification en fonction du diplôme ou titre détenu par le salarié.

## La classification

Pour nous, le système le plus juste est de hiérarchiser par niveaux la qualification détenue par le salarié et évaluée de façon précise, mesurable et contrôlable.

# Une négociation historique !



L'UIMM et les organisations syndicales représentatives ont entamé la négociation du dispositif conventionnel de la métallurgie en septembre 2016 par les classifications.

L'UIMM joue sa partition en affirmant que l'existant sera révolu car obsolète, ne répondant plus aux enjeux actuels et aux besoins des entreprises. De plus, à ses yeux, les salariés ne seraient plus en mesure de se situer professionnellement dans un système classant qui serait inégal et peu clair.

Vous vous en doutez, la réalité est tout autre. L'objectif patronal est d'utiliser la situation générée par les entreprises qui ont dévoyé le système de classifications, avec comme objectif, le tassement des salaires et l'individualisation des travailleurs.

Il s'agit d'un véritable changement de modèle que l'UIMM veut imposer à tous les salariés de la branche. Son projet, s'il passait, viendrait mesurer la fonction tenue et non plus reconnaître les diplômes et les acquis professionnels.

**Pour la FTM-CGT, le travail n'est pas un coût. C'est le seul créateur de richesse. Le salarié est l'acteur primordial qui donne toute sa valeur au travail.**

Dans cette négociation, la CGT ne rompt pas avec le contenu des accords de classifications des années 70. Elle s'en inspire, l'adapte aux évolutions actuelles pour permettre à tout un chacun de trouver sa place, avec ou sans diplôme, avec ou sans expérience dans le monde professionnel d'aujourd'hui.

## Petit retour sur l'existant

**Actuellement, concernant les grilles de classifications, il existe deux populations distinctes :**

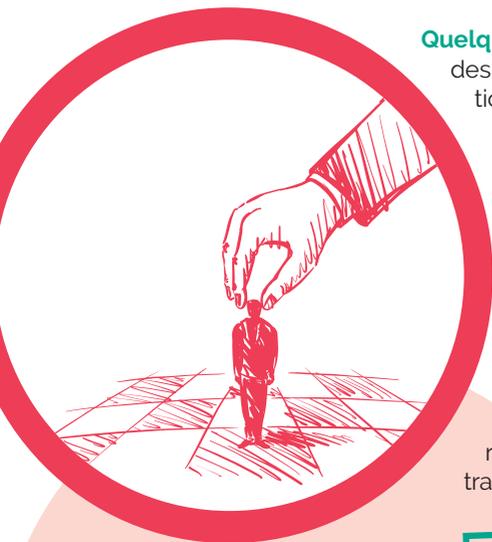
- ▲ Les mensuels (*accord de mensualisation de 1975*) ;
- ▲ Les ingénieurs et cadres (*Convention Collective Nationale des I/C de 1972*).

**Pour les mensuels.** Le diplôme obtenu par le salarié permet de le positionner dans la grille de classifications selon les seuils d'accueils. Exemple : pour les BTS/DUT, un changement automatique de coefficient est garanti dans les dix-huit mois (*passage du coefficient 255 à 285*).

**Les ingénieurs et cadres.** La convention collective de 1972, garanti aux titulaires de diplôme, bac+5 ou plus, leur positionnement dans la grille et une évolution (*passage niveau I à II dans les 3 ans puis changement d'indice hiérarchique tous les 3 ans*).

**Les minima conventionnels.** Une grille salariale conventionnelle est négociée territorialement pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (*OETAM*) et nationalement pour les ingénieurs et cadres (*I/C*).





**Quelques constats :** progressivement, la hiérarchisation des diplômés et les différents niveaux de classifications ont été mis à mal. L'échelle salariale a été tassée. Les perspectives d'évolution de salaire et de carrière ont été réduites.

Pour les mensuels, en 1975, le rapport entre le coefficient de début de grille (140) et fin de grille (395) était de 2,8. Aujourd'hui, il est tout juste de 1,8. Les mêmes tendances se retrouvent dans les entreprises sur les salaires réels.

Les premiers niveaux se retrouvent fréquemment en dessous du SMIC lorsque celui-ci est augmenté.

Aujourd'hui la conception de l'UIMM avec son refus de reconnaître les qualifications participe au transfert des richesses créées du travail vers le capital.

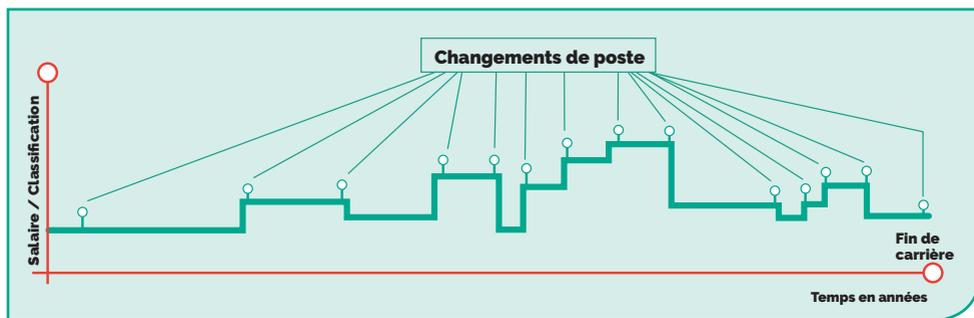
### Notre défi

**Se réapproprier les enjeux de la classification basée sur la reconnaissance et le paiement de la qualification détenue par le salarié.**

## Que souhaite l'UIMM dans le futur dispositif conventionnel concernant les classifications ?

### **L'UIMM veut franchir une nouvelle étape avec un outil :**

- ▲ Pour comprimer la masse salariale de l'entreprise selon sa formule « réduire le coût du travail ».
- ▲ En phase avec son organisation du travail connu sous le nom de Lean et ses nouvelles méthodes de management d'individualisation et de flexibilisation.
- ▲ Renforçant le lien de subordination pour rendre le salarié entièrement prisonnier des choix patronaux.



## La fiche de poste de l'UIMM

Sa conception de classifications selon le poste ou la fonction tenue la conduit à définir une méthode. Elle s'appuie en premier lieu sur l'établissement d'une fiche descriptive de l'emploi.

**Ces fiches descriptives de l'emploi comprendraient notamment :**

- ▲ La description des activités principales ;
- ▲ La description des responsabilités principales exercées ;
- ▲ La description des relations de travail.

Cette description serait la base pour déterminer sa cotation, au travers d'un référentiel d'analyse et établir ainsi en final la classification dans une grille. Cette fiche descriptive de l'emploi est la première étape déterminante.



### L'enjeu de la fiche de poste salarié ?

La CGT a toujours été favorable à la plus grande clarté dans la définition de l'emploi tenu et des objectifs à atteindre, à condition que l'ensemble soit assorti de la description des moyens mis à dispositions, d'un partage conjoint des formulations et d'une procédure de suivi. La description de la fiche de l'emploi telle qu'elle est abordée par l'UIMM a une autre visée : côter la fonction tenue du salarié d'où découlera sa classification. C'est bien cette nature de classement que nous contestons car elle est fondamentalement restrictive sur l'apport du salarié dans le travail. Elle le fige dans le carcan de son emploi, nie la reconnaissance de ce qu'il est au travers la notion de qualification et bouche toute possibilité de projeter son évolution de carrière.

**En tout état de cause, la CGT défend les principes suivants :**

*L'écriture de la fiche de poste ne doit pas être uniquement réalisée de la seule main de l'employeur ou du responsable hiérarchique. Elle doit être à jour, précise et exhaustive, mais surtout contrôlée et validée par celui, celle ou ceux qui réalisent le travail pour permettre la reconnaissance du travail réellement réalisé par l'intéressé.*

## Que propose la CGT pour les classifications ?

### Avec la proposition de grille de classification de la CGT

**Mon poste, il n'a pas de diplôme, moi si !**

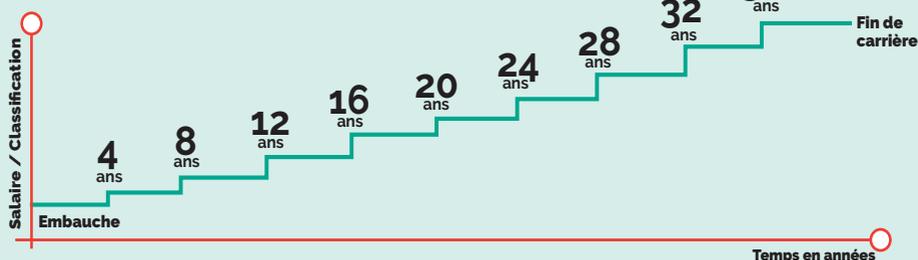
**1.** C'est l'intégralité **des savoirs et savoirs-faire**, que l'on identifie sous le nom de **qualification**, qui est la base de la **classification** du salarié et fixe son **salaire**.

**2.** Le niveau et coefficient de la classification du salarié sont déterminés selon des critères classants prenant en compte toute son expérience et ses diplômes.

**3.** Des **seuils d'accueils** doivent garantir le positionnement minimum dans la grille pour les détenteurs de diplômes de l'Education Nationale.

**4.** A chaque niveau ou coefficient dans la grille de classification correspond **un salaire minimum garanti**.

#### Exemple d'évolution minimum de carrière



Tout salarié rentrant dans l'entreprise aura une classification fonction de ses diplômes et de son expérience.

Le premier niveau classera exclusivement le salarié sans diplôme ni expérience reconnue et son salaire aura pour référence le SMIC.

La CGT met le salarié au cœur du dispositif. Oui le salarié est l'acteur principal de son travail !

## Le déroulement de carrière

*Le projet CGT offre une véritable perspective de déroulement de carrière avec :*

- ▲ Une évolution automatique de classification minimum d'un **coefficient tous les quatre ans** considérant que la qualification progresse tout au long de la carrière professionnelle ;
- ▲ Une évaluation de la qualification avec une évolution de la classification ouverte tous les deux ans ;
- ▲ **Doublement minimum** du salaire et du coefficient sur la carrière ;
- ▲ Le premier coefficient dans la grille est au **SMIC CGT (1 800 €)** ;
- ▲ Les salaires minima garantis sont ensuite établis à partir du SMIC CGT ;
- ▲ L'amplitude salariale sur toute la grille est de **1 à 5 SMIC CGT**.



# Mécanisme de l'outil de classement

A l'aide des tableaux des pages suivantes, vous pouvez déterminer votre niveau de classification au travers d'une réelle reconnaissance de la qualification. Notre proposition reprend la conception d'un référentiel définissant des niveaux de savoirs et savoir-faire. Elle aboutit à une cotation qui définit votre niveau, échelon et coefficient dans la grille.

▲ Nous avons décomposé les savoirs, savoirs-faire en 5 critères :  
- **Créer, Autonomie, Réaliser, Encadrer et Communiquer (dénom-  
mé CAREC) ;**

▲ Chaque critère est décliné en **7 niveaux de capacité de mise en œuvre**. Cela donne le **tableau 1** de 35 cases et chacune affectée d'une cotation (*un chiffre*).

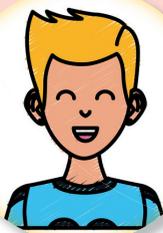
▲ La cotation de la qualification du salarié sera établie de la façon suivante :

- Tout d'abord, définir le niveau **le plus élevé** pour chacun des cinq critères
- Relever la cotation de ce niveau
- Ensuite, **additionner les cotations** de ces cinq critères.

▲ Cette cotation finale sera comprise entre 6 et 46, positionnera le salarié dans le tableau 2 en : **niveau, échelon, coefficient et salaire.**



## Voici quelques exemples pour illustrer l'application de notre système de classification, selon les critères de la CGT.



**FLORIEN** est content après l'obtention de son BTS conception et réalisation en chaudronnerie industrielle en juin, il décroche à 22 ans son premier CDI dans une entreprise fabriquant du matériel de levage, tri-cycles et triporteurs mais aussi des escaliers métalliques, des portails, mezzanines, etc.

**FLORIEN** n'a pas encore d'expérience professionnelle mais il est titulaire d'un BTS, il est donc classé au **coefficient 340 avec un salaire de base sur 35 heures de 3 060 € brut** (seuil d'accueil pour les titulaires de son diplôme).

Dans quatre ans, l'expérience qu'il aura acquise lui permettra un changement au coefficient de 360 avec comme nouveau salaire de base de 3 240 € brut (35 h). D'ores et déjà, il est assuré d'avoir un salaire de base minimum de 6 100 € (35 h) brut à la fin de sa carrière professionnelle.



**DRISS** travaille depuis maintenant dix-huit ans dans une entreprise de mécanique générale spécialisée dans l'usinage de précision par enlèvement de copeaux.

A son embauche **DRISS** n'avait pas de diplôme, il exécutait des tâches simples et répétitives mais aujourd'hui, ce n'est plus le cas. Ses dix-huit années d'expérience en usinage de précision ont fait de lui un expert.

Quand ses collègues du bureau d'étude lui donnent le plan d'une nouvelle pièce, **DRISS** propose régulièrement des améliorations du processus de fabrication grâce à son expérience, il a l'œil pour voir ce qui ne marchera pas et propose des solutions aux problèmes rencontrés.

Son patron l'a bien remarqué et maintenant **DRISS** participe aux réunions qualité hebdomadaires. Cette expérience du terrain est très appréciée par ses collègues techniciens et depuis maintenant 1 an, il forme un jeune apprenti BAC PRO technicien d'usinage.

Si **DRISS** a été embauché au coefficient 200, aujourd'hui dans le CAREC (tableau I), **il obtient 21 points soit coefficient 300 avec un salaire de base de 2 700 € brut (35 h).**



**ELISA** a un DUT génie biologique. Après vingt années comme technicienne biologiste dans l'industrie pharmaceutique, elle a été victime d'un PSE. Après quelques missions en intérim, elle décroche un CDI comme conductrice de ligne de fabrication chez un équipementier automobile.

Même si son diplôme n'a aucun rapport avec son nouveau métier, son patron était très intéressé par les savoirs-faire et savoir-être qu'**ELISA** a acquis au cours de sa formation initiale.

Elle a un grand sens de l'analyse et sait parfaitement retranscrire et synthétiser les problèmes. Ses capacités de travail en équipe ont été mises à profit, maintenant elle anime une petite équipe de trois personnes.

Avec 30 points dans le CAREC (tableau I), Elisa est **au coefficient 360 avec un salaire de base de 3 240 € brut (35 h).**

# Evaluation et cotation du CAREC

Tableau 1

La qualification d'un salarié ci-dessous puis transposée.

SAVOIRS /			
CRÉER	<b>METTRE EN ŒUVRE</b> Le Salarié réalise une tâche ou une action simple  <b>2</b>	<b>RÉSOUUDRE</b> Le Salarié apporte une réponse à une question ou à un problème simple  <b>4</b>	<b>AMÉLIORER</b> Le Salarié augmente la qualité de et/ou le niveau de quelque chose  <b>6</b>
	<b>AUTONOMIE</b> <b>OBSERVER</b> Le Salarié est en capacité de faire le travail demandé  <b>1</b>	<b>ADAPTER</b> Le Salarié ajuste les actions nécessaires pour réaliser le travail à faire  <b>2</b>	<b>PROPOSER</b> Le Salarié propose une ou des améliorations dans le cadre du travail prescrit  <b>3</b>
	<b>RÉALISER</b> <b>APPLIQUER</b> Le Salarié applique le descriptif de la fiche de poste  <b>1</b>	<b>VÉRIFIER</b> Le Salarié s'assure de la régularité, de l'exactitude du travail à faire, dans un cadre défini  <b>2</b>	<b>CONTRÔLER</b> Le Salarié assure un contrôle pour vérifier que le réalisé attendu est juste  <b>3</b>
ENCADRER	<b>COMPRENDRE</b> Le Salarié saisit le sens de ce qui lui est demandé de faire  <b>1</b>	<b>SOUTENIR</b> Le Salarié à un rôle d'appui technique opérationnel dans un groupe de travail  <b>2</b>	<b>ANIMER</b> Le Salarié anime une équipe, un collectif de travail  <b>3</b>
	<b>COMMUNIQUER</b> <b>DIALOGUER</b> Le Salarié communique, il est en contact avec d'autres personnes  <b>1</b>	<b>ECHANGER</b> Le Salarié échange par tous moyens simples, il renseigne sur l'état de son travail  <b>2</b>	<b>EXPRIMER</b> Le Salarié informe, il exprime et formule la marche à suivre, à tenir  <b>3</b>

est définie en estimant ses niveaux de savoirs et savoirs-faire détaillés dans le tableau. Mettre dans la case grise, le chiffre le plus élevé correspondant puis calculer votre total.

## SAVOIR-FAIRE

### DÉVELOPPER

Le Salarié fait progresser un process, il assure la croissance de

8

### OPTIMISER

Le Salarié donne à quelque chose le rendement optimum, en créant les conditions favorables pour

10

### CONCEVOIR

Le Salarié élabore ou innove un process, ou la fabrication de

12

### INVENTER

Le Salarié est le premier à créer en faisant preuve d'ingéniosité

13 → 16

### IDENTIFIER

Le Salarié repère la nature de quelque chose non conforme, il guide la ou les personnes habilité à intervenir

4

### DIAGNOSTIQUER

Le Salarié examine avec soin un process de travail, il analyse, rend et propose une ou des préconisations

5

### CHOISIR

Le Salarié opte et détermine, la ou les solutions pour la bonne marche à suivre dans le travail à réaliser

5

### ARBITRER

Le Salarié exerce un jugement, il tranche entre la ou les meilleures solutions adéquates à appliquer

6 → 8

### RÉPARER

Le Salarié répare le dysfonctionnement rencontré dans le travail prescrit

4

### SOLUTIONNER

Le Salarié trouve les solutions nécessaires pour palier à un ou des problèmes multiples

5

### INTERVENIR

Le Salarié intervient pour remédier à une ou des difficultés rencontrées sur un ou des systèmes complexes

6

### DOMINER

Le Salarié maîtrise plusieurs domaines d'expertises sur la globalité du process de travail

6 → 8

### PILOTER

Le Salarié pilote une équipe, ou un projet

4

### CONDUIRE

Le Salarié supervise en tant que responsable

5

### COORDONNER

Le Salarié a le rôle de manager, il coordonne la ou les activités

5

### DIRIGER

Le Salarié a la fonction de Direction opérationnelle d'une organisation de travail

5 → 8

### PARTAGER

Le Salarié fait partager ses connaissances, il transmet des informations techniques sur le travail à réaliser

4

### ARGUMENTER

Le Salarié expose, il argumente sur la marche à tenir, sur la conduite à mettre en œuvre

5

### RENSEIGNER

Le Salarié propose ; il mobilise les moyens nécessaires à l'accomplissement du travail

5

### MAÎTRISER

Le Salarié représente ; il négocie et/ou fait les arbitrages nécessaires

5 → 8

Total

=

# Doublement du salaire sur la carrière *Changement*

Ces tableaux (II et II bis) sont la grille de classifications CGT

Elle a deux portes d'entrée : la **QUALIFICATION ACQUISE (en rouge)** et le **DIPLÔME**

Saisissez-vous en, qu'il soit un projet qui vous permette d'aller au

## Tableau II

Points mini du CAREC	6	9	12	15	18	21
Niveaux	I		II		III	
Echelons	1	2	1	2	1	2
Coefficients dans l'emploi	200	220	240	260	280	300
Salaires	1 800 €	1 980 €	2 160 €	2 340 €	2 520 €	2 700 €
Correspondance Salaires / Smic	SMIC		Smic + 20%		Smic + 40%	

*Les seuils d'accueil sans expérience professionnelle*

Diplomes/ Titres/ Certifications	Sans Diplôme	Après 1 an	CAP	BEP	BAC / BAC PRO
----------------------------------	--------------	------------	-----	-----	---------------

## Tableau II bis (suite tableau II)

Points mini du CAREC	36	37	38	39	40	41
Niveau	←					
Echelons	1	2	3	4	5	6
Coefficients dans l'emploi	500	550	600	650	700	750
Salaires	4 500 €	4 950 €	5 400 €	5 850 €	6 300 €	6 750 €
Correspondance Salaires / Smic	2,75 X SMIC					3,75 X SMIC

*Les seuils d'accueil sans expérience professionnelle*

Diplomes/ Titres/ Certifications	BAC+8 Doctorat				
----------------------------------	----------------	--	--	--	--

de coefficient tous les 4 ans au plus

pour tous les travailleurs de la branche, de l'ouvrier à l'ingénieur.

**(en vert).** C'est un outil novateur et en phase avec l'évolution des métiers de notre branche. contact des salariés et pour la construction de vos revendications.

24	27	30	32	33	34	35	36
IV		V		VI			VII
1	2	1	2	1	2	3	1
320	340	360	380	400	440	480	500
2 880 €	3 060 €	3 240 €	3 420 €	3 600 €	3 960 €	4 320 €	4500 €
Smic + 60%				2 X Smic			2,5 X Smic
BAC+2	BTS/ DUT	BAC+3/ Licence	Maîtrise Master 1	BAC+5/ Master 2	Ingénieurs		BAC+8 Doctorat

43	45	46	47	48
VII →				
7	8	A	B	C
800	850	900	950	1000
7 200 €	7 650 €	8 100 €	8 550 €	9 000 €
				5 X Smic

