



Stéphane Destugues et Jean-Marie Robert

Les cadres selon la métallurgie

Le management doit
devenir attractif

Une nouvelle convention collective nationale (CCN) entrera en vigueur en 2024 dans le secteur de la métallurgie. Celle-ci pose un système de classification unique pour toutes les catégories socioprofessionnelles, tout en maintenant des dispositions spécifiques aux salariés qui occupent des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité.

La nouvelle CCN fixe des orientations claires de qualité de vie au travail ainsi que de reconnaissance et de développement du dialogue social en entreprise. Elle modifie profondément l'existant sur la garantie de maintien de salaire et la protection sociale complémentaire, qui impactent tous les salariés de la branche. Sans rogner les droits spécifiques des ingénieurs et cadres, elle augmente les périodes de maintien de la rémunération pour les non-cadres, et leur octroie une assurance des risques incapacité, invalidité, décès qui n'existait pas jusqu'alors au niveau de la branche pour cette catégorie de salariés¹.

1- À lire, le dossier en ligne sur cfdt-fgmm.fr/dispositif-conventionnel-tracts-et-infos

*Stéphane Destugues
est secrétaire général
de la Fédération
Générale des Mines
et de la Métallurgie
(FGMM-CFDT).*

*Jean-Marie Robert
est secrétaire national
FGMM-CFDT,
membre du Bureau
national CFDT
Cadres.*

Cadres / Octobre 2022





Posséder deux systèmes de classifications très différents entre cadres et non-cadres représentait un frein pour le passage au statut de cadre.

Le nouveau système de classification des emplois, appelé des vœux de la FGMM-CFDT depuis le début des années 2000, met fin aux difficultés rencontrées pour la prise en compte de tous les métiers de la profession. Les classifications dans la branche de la métallurgie dataient de 1975 pour les non-cadres. Ces systèmes étaient adaptés à cette époque, mais ils n'ont pas évolué depuis 50 ans. Aujourd'hui à bout de souffle, ils ne sont plus adaptés à la réalité de la diversité des emplois de la branche. Pour les ingénieurs et cadres, les classifications dataient de 1972, et utilisaient deux critères : la nature des responsabilités assumées ; la nature, l'importance et la structure de l'entreprise qui définissent la position. Le fait de posséder deux systèmes de classifications très différents entre cadres et non-cadres rendait peu compréhensible l'ensemble et représentait un frein pour le passage au statut de cadre.

Par ailleurs, le système de classification actuel n'est plus en adéquation avec les nouvelles organisations du travail qui font plus appel aux capacités d'adaptation aux changements, aux capacités relationnelles et à l'autonomie des salariés ; à une polyvalence, une « polycompétence » et une mobilité plus développées ; et à des niveaux de formation des jeunes plus élevés.

Le système négocié répond grandement aux revendications portées par la FGMM-CFDT. Dès le préambule, nous retrouvons l'ambition des signataires de garantir l'équité entre les salariés de la branche en se basant sur l'analyse du contenu des emplois et en tenant compte de la réalité des activités réalisées. Il y a aussi la volonté de considérer une approche globale des parcours professionnels et de reconnaître l'intérêt des diplômes, mais aussi de l'expérience comme élément clé d'accès ou de progression dans l'emploi. La classification s'appuie désormais sur l'analyse et la description de l'emploi réel.

La FGMM-CFDT a aussi obtenu que les salariés cadres (à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle CCN) occupant un emploi qui serait classifié non-cadre avec le nouveau





système conservent les spécificités conventionnelles rattachées au statut de cadre de la nouvelle CCN. Et ce, pendant toute la durée d'occupation du poste. Pour l'ensemble des salariés, il est acté que l'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention dans l'entreprise ne puisse avoir pour effet la réduction de la rémunération totale du salarié.

La nouvelle convention conserve un socle de droits spécifiques aux salariés ingénieurs et cadres de la branche, en raison des responsabilités, des connaissances ou du rôle hiérarchique mis en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions. Pour les négociateurs, les marqueurs traditionnels attachés aux emplois-cadres se sont estompés. Ils évoluent dans des organisations du travail plus transversales, plus complexes et plus collaboratives, au sein du processus de transformation numérique des entreprises.

Ces salariés se caractérisent en particulier par un bon niveau d'autonomie, de responsabilité et de qualification. Leurs fonctions et responsabilités se sont adaptées ; les processus de prise de décision sont aujourd'hui très divers : managérial, technique, commercial, administratif, en animation, en conduite de projets. Par ailleurs, les cadres ont la faculté d'informer leur employeur de situations qui suscitent ou pourraient susciter des risques psychosociaux.

Les se caractérisent en particulier par un bon niveau d'autonomie, de responsabilité et de qualification.

Il s'agit à la fois de reconnaître leur rôle dans le fonctionnement des entreprises industrielles, mais aussi de favoriser l'évolution professionnelle. Le management doit devenir attractif. Ainsi, des dispositions propres aux emplois qui relèvent d'un certain degré de responsabilité sont posées dans le titre XII de la CCN² :

- Les critères et les modalités de la délégation de pouvoirs,
- La garantie de l'accès aux informations adaptées,

2- « TITRE XII. Dispositions nationales relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité », *Convention collective nationale de la métallurgie*, 7 février 2022 (entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024).





- Une capacité d’expression appropriée,
- De bonnes conditions de déplacement professionnel,
- Un droit effectif à la déconnexion,
- Le recours au télétravail,
- Un droit effectif à la formation.

Enfin, la nouvelle CCN réaffirme le droit pour les cadres d’exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel, précisant qu’un tel engagement garantit un dialogue social équilibré.



« Des droits
spécifiques
aux salariés
ingénieurs et
cadres, en
raison des
responsabilités,
des
connaissances
ou du rôle
hiérarchique. »