

Négos parcours professionnels AMF

Un chèque en BLANC pour la direction !

Contrairement à ce que les signataires essaient de vous vendre, la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie aura des impacts négatifs importants sur le périmètre AMF !

Après la prime d'ancienneté, il faut aujourd'hui négocier les parcours professionnels, en lien avec la nouvelle classification. Cette nouvelle classification est le cœur de la CCNM. Elle permettra aux entreprises de ne plus reconnaître les diplômes et l'expérience professionnelle !



En janvier, c'est le poste occupé qui sera coté. Les groupes d'emplois allant de A à E pour les OETAM, et de F à I pour les Cadres, seront découpés en Classes de 1 à 18. Ces classes seront-elles même découpées en échelons (de 2 à 4 échelons selon le groupe). Chaque échelon correspond à un niveau de maîtrise de l'emploi.

GRUPE	CLASSE	1
I	18	I 18
	17	I 17
H	16	H 16
	15	H 15
G	14	G 14
	13	G 13
F	12	F 12
	11	F 11
E	10	E 10
	9	E 9
D	8	D 8
	7	D 7
C	6	C 6
	5	C 5
B	4	B 4
	3	B 3
A	2	A 2
	1	A 1

Ces échelons ont été créés pour acter le développement du salarié dans son emploi, et surtout rendre possible un minimum d'évolution de carrière !

EMPLOIS GROUPES F G	4 → Conduite de missions et résolution de problèmes (mise en œuvre expertise(s) ET champ(s) de compétences supplémentaire(s))
	3 → Conduite de missions et résolution de problèmes (mise en œuvre d'expertise(s) OU champ(s) compétences supplémentaire(s))
	2 → Conduite complète et autonome des missions confiées
	1 → Conduite avec support/soutien dans la réalisation des missions confiées
EMPLOIS GROUPES D E	4 → Capitalisation et formalisation des actions dans des situations inhabituelles ou de certaines activités ne relevant pas de l'emploi
	3 → Adaptation des activités relevant de situations inhabituelles ou de certaines activités ne relevant pas de l'emploi
	2 → Mise en œuvre complète et autonome
	1 → Mise en œuvre avec support/soutien
EMPLOIS GROUPES B C	3 → Pratique référente
	2 → Pratique complète et autonome
	1 → Pratique de base
EMPLOIS GROUPE A	2 → Application autonome
	1 → Prise de poste

Au-delà du groupe G, c'est le Competency Framework qui gère la carrière des cadres.

Analyse CGT

La direction n'en finit plus d'adapter son calendrier de communication vers les salariés. A ce jour, la communication de la fiche emploi et de la classe d'emploi associée sera faite fin octobre début novembre. Le positionnement dans la classe d'emploi, c'est-à-dire l'échelon, sera communiqué en avril 2024 ! Vous ne connaîtrez donc votre positionnement définitif qu'à cette date ! Il est alors impossible à ce jour de connaître précisément quel sera le salaire associé à cette nouvelle classification. La direction demande un chèque en blanc aux Organisations Syndicales ! Hors de question pour la CGT !

Il n'y aura pas de possibilité de recours ! La CGT a revendiqué la création d'une commission de recours ouvrant la possibilité aux salariés de contester leur positionnement, assistés d'un élu de leur choix. Refus de la direction, qui craint un raz de marée de réclamations ! Preuve supplémentaire que le dispositif va faire de nombreux mécontents !!! Les signataires rejoignent la direction et préfèrent discuter des cas particuliers en huis clos (sans la CGT) avec la direction, 1 fois par an



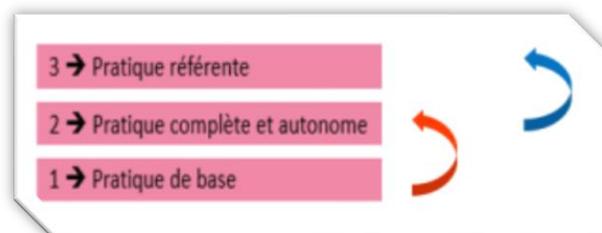
comme le prévoit l'accord ! Les salariés n'auront donc qu'une seule possibilité, celle de demander des explications à leur manager ! Pour cela, il faudra formuler une demande « écrite » au cours du mois qui suit l'attribution de la fiche emploi et le positionnement associé. Le manager aura un mois pour vous répondre en entretien, assisté du RH secteur. Lors de cet entretien, on vous expliquera pourquoi vous êtes ainsi positionné, et sans doute aussi comment fermer votre grande G..... !

Et le parcours professionnel, comment ça marche ?

Evolution à un échelon supérieur, appelé développement :

Pour avoir une évolution professionnelle, vous pourrez gravir les échelons dans l'emploi que vous occupez. L'évolution dans les échelons se fait en considération de la tenue de plus en plus complète et autonome de l'emploi. La direction se basera notamment sur les entretiens professionnels et d'évaluations du salarié pour valider le passage à un échelon supérieur. Cette validation est un acte managérial, validé en revue d'équipe.

Exemple pour un emploi B4



Evolution avec changement d'emploi, appelé promotion :

Vous aurez aussi la possibilité de changer d'emploi vers une classe d'emploi supérieure, en fonction des besoins organisationnels d'AMF. Ça veut dire si une place se libère ! Ajouter à cela, la validation de la candidature sur un emploi supérieur est une décision managériale, éventuellement aidée par une évaluation externe. Il faudra donc être plus qu'au top dans son job, mais aussi dans les petits papiers de beaucoup de monde pour prétendre à une promotion ! Une fois validée, la proposition sera associée à un Plan de Développement Personnel avec le manager, qui fixera les objectifs. Si tous les objectifs sont atteints, vous serez promu à un emploi supérieur.

Vous l'aurez bien compris, votre sort est entre les mains des managers et dépend de l'organisation de l'entreprise. Même si vous avez toutes les compétences requises pour un emploi supérieur, tant qu'il n'y aura pas de poste qui se libère, vous n'évoluerez pas !

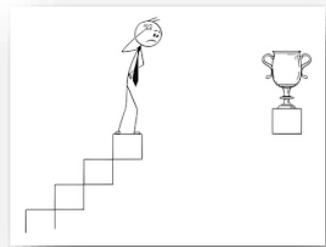


L'évolution « horizontale » est également possible. C'est un changement d'emploi, sans changer de classe. Emploi B4 pour un emploi B4, dans un autre métier ou un autre service. Dans ce cas, pas de promotion. Votre situation sera comparée à celle des autres salariés dans le nouvel emploi, et s'il y a décalage salarial, un rattrapage vous sera attribué.

Il faut garder à l'esprit que seule la direction a la main sur votre évolution, et les informations utiles à toutes comparaisons !

La prime d'excellence :

Si un salarié est à l'échelon maxi de son emploi, sans perspective d'évolution, son manager peut décider de lui attribuer une prime mensuelle d'« excellence », de la valeur d'un échelon. Cette prime est soumise à plusieurs « conditions cumulatives » (accroches-toi Jeannot !).



Conditions cumulatives :

- ✓ Occuper une classe d'emploi supérieure à A
- ✓ Être à l'échelon maxi de son emploi depuis au moins 5 ans
- ✓ Avoir une évaluation de ses performances au top depuis 2 ans
- ✓ Que la demande du manager soit validée en revue d'équipe
- ✓ Le salarié doit avoir suivi « avec succès », un parcours de formation avec un projet utile à l'entreprise présenté au comité du département qui confirmera l'attribution de la prime.

Pour laisser les coudées franches au management, il n'y aura plus de cahier de compétences. La direction mettra progressivement à disposition des salariés une cartographie des emplois, avec les filières d'évolutions possibles. Elle a pour objectif : 80% des salariés disposeront d'une vision sur leur filière d'évolution à fin 2024. Elle va donc faire en 1 an ce qu'elle n'a jamais su faire en 20 ans ?! Elle compte aussi développer des outils numériques et des parcours de formations pour donner à chaque salarié une vision claire des parcours professionnels possibles. C'est encore en construction, mais on appliquera quand même la nouvelle classif en 2024. Encore un chèque en blanc !

La valeur d'un échelon ou d'une classe d'emploi ?

Les salaires mini de grille, la valeur d'un échelon ou d'une promotion seront négociés lors des NAO. Il n'y aura pas dans l'accord des parcours professionnels AMF, de grille de salaire mini définie pour la nouvelle classification, ni de valeur d'échelon ou de promotion. Encore un chèque en blanc !



La CGT revendiquait une sécurisation des parcours de carrières, avec une évolution minimum automatique, afin de reconnaître à minima l'expérience acquise au fil des années. C'est NON ! Si vous n'avez pas d'AI pendant 3 ans ET pas de promotion pendant 5 ans, votre cas sera étudié par les signataires de l'accord et la direction, en Commission d'Application et de Suivi d'Accord. Un Point de Parcours Professionnel sera ensuite réalisé avec le RRH et manager. S'il ne permet pas de faire évoluer le salarié, celui-ci aura la possibilité de demander un « entretien de recours », avec son N+1 et N+2, le RRH et un représentant du personnel !

En résumé, si vous avez une AI tous les 5 ans, tout va bien !!! Si au bout de 6 ans rien n'avance, vous aurez le droit de réclamer !

La prime de remplacement :

En cas de remplacement d'un collègue occupant un emploi de classe supérieure, une prime de 5% du salaire de base du salarié qui remplace sera attribuée à partir du deuxième mois de remplacement, si l'emploi est tenu à temps complet et pour la majorité des tâches. Ce remplacement est appelé « conjoncturel ». En cas de remplacement « ponctuel », c'est-à-dire moins d'un mois, pas de prime ! C'est de la formation !



La nouvelle classification nous renvoie à l'archaïque logique de poste. L'évolution sera possible si un poste se libère ! Vous pourrez et devrez remplacer vos collègues, sans pour autant bénéficier de la reconnaissance de vos compétences ! Elles ne seront reconnues que le jour où un poste se libère, et que votre hiérarchie accepte de vous faire évoluer !

Les Cadres ne sont pas épargnés :

La nouvelle classification ne prenant en compte que l'évaluation de l'emploi, il n'est plus possible d'avoir une évolution de classification s'il n'y a pas d'évolution de cet emploi. Ainsi même l'évolution de la charge de travail (périmètre augmenté par exemple) ne conditionnera pas obligatoirement une nouvelle cotation de l'emploi.



Cela signifie :

- La fin de la progression de carrière automatique pour les jeunes Ingénieurs/Cadres, faisant passer de la position 1 à la position 2 au bout de 3 ans maximum.
- La fin du changement automatique d'indice tous les 3 ans pour les Ingénieurs/Cadres position 2, pour une durée de 18 ans, avec l'évolution salariale associée.

Lors de la mise en place de la nouvelle grille, il y a garantie de garder son salaire, mais au premier changement de poste tout est permis... même le pire. L'article 7.3 de la nouvelle CC le précise bien : « L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié. » Vous aurez bien noté l'expression : « lors de la première application ».

Groupe fermé de cadres certifiés :

Les salariés cadres en 2023, et positionnés au 1er janvier 2024 sur un emploi avec un classement inférieur à F11, appartiendront à un groupe fermé appelé « cadres certifiés ».

Les salariés de ce groupe fermé auront le choix au plus tard le 31 décembre 2026 entre :

1. Rester cadre certifié dans le groupe fermé et conserver les éléments relatifs au statut/attributs de cadre. Ils ne pourraient pas réclamer le bénéfice des mesures ou des dispositifs dédiés aux salariés non-cadres.
2. Passer non-cadre avec signature d'un avenant à son contrat de travail. Ils quitteront alors le groupe fermé des cadres certifiés. Afin d'éviter tout cumul d'avantages des deux statuts, leur rémunération sera recalculée avec les éléments de paie des salariés non-cadres, à savoir notamment la prime d'ancienneté, la prime de Saint Eloi, la prime de vacances, les Indemnités d'Eloignement, la prime de 13^e mois. Les éléments qui ont été intégrés initialement lors du passage cadre du salarié seraient neutralisés afin d'éviter tout effet d'aubaine ...

Au 1^{er} janvier 2027, les cadres certifiés resteront dans le groupe fermé et n'auront plus le choix d'en sortir.

Au 1 janvier 2024, certains cadres intégreront ce groupe fermé. Après le cette date, il ne sera plus possible pour un cadre qui serait positionné sur un emploi OETAM, d'intégrer ce groupe fermé. Il changera de catégorie professionnelle et sera OETAM ! Au-delà de l'impact psychologique et Risques Psycho Sociaux que peut avoir cette rétrogradation, ce système ouvre la porte aux dérives. Il offre la mise au placard « autorisée », et permet de pousser dehors ceux qui n'entreraient pas bien dans les cases, en les écoeurant, sous couvert d'un accord !



Il n'était déjà pas facile d'évoluer dans AMF. Demain, les possibilités d'évolutions seront encore plus limitées, et les moyens de faire plier les salariés seront dans la boîte à outils ! Et le tout validé avec la signature d'un chèque en blanc à la direction ! Comment un syndicat « défenseur » des salariés pourrait valider et signer une telle régression !?