



# Nouvelle Classification de la Métallurgie

## Avoir ou pas la gueule de l'emploi



### LA GUEULE DE L'EMPLOI



La mise en place de la nouvelle classification se fait dans la **douleur**. On est loin des promesses de **simplification** et d'**objectivité**.

De nombreux salariés **ne comprennent pas** pourquoi on leur impose tel emploi. Et ils ont bien **peu d'explications** et **pas d'interlocuteur** capable de répondre à leurs questions.

Dans certains secteurs, les salariés ne connaissent toujours pas leur emploi. Au mieux, ils ont leur classe d'emploi et doivent **retrouver seul leur emploi** dans le catalogue qui compte **635** Fiches Descriptives d'Emploi dont **360** avec 2 ou 3 niveaux !

Et il ne faut pas confondre « métier », « emploi » et « poste ». Selon les exemples donnés par la direction de l'établissement en CSE : **Métier** = Achats, RH, Fabrication, Ingénierie... **Emploi** = Juriste, Opérateur de production... **Poste** = Juriste Droit Social, Soudeur, Monteur, Tôlier...). Bon courage pour les distinguer !

Pour **quelques gagnants** qui verront leur salaire augmenter grâce à leur nouvelle classe d'emploi, de **nombreux perdants et déçus** se retrouvent avec une classe d'emploi inférieure à

leurs collègues qui font le même travail, quand d'autres se voient imposer, parfois sous la menace, d'accepter de passer au forfait jour. Cette classification laisse un goût amer.

**Les salariés qui contestent leur emploi** ou leur classe se heurtent souvent à un mur. Hiérarchie et RH se renvoient la balle. Certains les incitent à **écrire aux RH**. N'ayez **pas d'illusion** sur une telle démarche.

Voilà ce que prévoit la nouvelle convention collective : « *Dans un délai d'un mois à partir de* » la notification écrite du classement de son emploi, « *le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu. En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'Article 60 de la présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.* » (Article 63.2.1).

Le salarié qui conteste aura au mieux des indications sur la cotation du référentiel de son emploi lors de son entretien annuel. La convention n'engage en rien l'employeur à réviser la classe d'emploi.

**Inquiétude aussi sur les déroulements de carrière** : plus de progression à l'ancienneté, des marches permettant de passer d'une classe d'emploi à un autre plus importantes que celles des coefficients actuels...

**Merci aux syndicats signataires** de la nouvelle convention de la Métallurgie (CFDT, CFE-CGC et FO Métallurgie). On se serait bien passé de ce cadeau de Noël.

## Passage (en force) cadre

Les passages Cadre des ETAM dont l'emploi est classé au moins F11 sont aussi des **occasions manquées**.

Pour des techniciens, ces passages Cadre se font **sans augmentation de salaire**, mais avec plus de contraintes : **forfait jour** (perte des heures supp et de roulage), extension de la clause de mobilité...

Il a été dit à des ETAM classés F11 que leur hausse de salaire ne sera **pas immédiate** mais progressive ! Les salariés qui refusent de signer sont **menacés de ne pas passer cadre**, d'être **déclassés** ou de devoir **changer de poste**, voire comme au Design d'un **licenciement** s'ils ne trouvent pas un autre poste !

L'**inspection du travail saisie par SUD** a répondu que ce **chantage était illégal** :

⇒ « *Le passage au forfait jours et l'introduction d'une clause de mobilité constituent une modification du contrat de travail qui **ne peut être imposée par l'employeur**, mais seulement proposée au salarié.* »

⇒ « *Si les conditions sont remplies au regard de la convention, les salariés **passent automatiquement au statut de cadre**, cependant la convention de **forfait jours n'est pas obligatoire**... Si le salarié refuse le forfait jour il sera **cadre au régime horaire**.* »

⇒ « *L'emploi doit forcément correspondre à la qualification, la CCN s'impose. Le seul changement possible est un **changement de poste dans la même qualification**.* »

Contrairement à ce qui est dit et répété, il n'est donc pas nécessaire de signer cet avenant pour passer Cadre. Ce passage s'impose de fait. Et la direction ne peut pas affecter à un autre poste ou à un autre emploi classé non-Cadre le salarié qui refuserait de signer cet avenant.

Nous avons demandé à la direction lors du CSE du 30 novembre de **faire cesser** ce chantage à la signature.

## Si vous avez signé votre avenant

La direction a fait pression pour faire signer les avenants de passage Cadre avant le 1<sup>er</sup> décembre. Du coup, de nombreux salariés ont **signé sans savoir qu'ils pouvaient refuser**. Il n'est **pas trop tard**.

SUD a également saisi l'**inspection du travail** sur ce sujet. Voici sa réponse :

⇒ Pour « *les salariés ayant signé leur avenant en raison de mauvaises informations et de menaces de changement d'emploi, voire de licenciement, il est possible d'invoquer un **vice du consentement** : l'erreur ou le dol. Le dol est le fait pour un contractant d'obtenir le consentement de l'autre par des **manœuvres** ou des **mensonges*** ». Vous pouvez vous référer aux articles 1137 à 1139 du Code civil.

Les salariés concernés peuvent donc faire un **courrier** à leur employeur expliquant qu'ils souhaitent **revenir sur leur décision** en raison d'un vice du consentement et qu'à défaut d'une réponse positive, ils engageront les actions utiles.

**Nous vous proposons de faire cette démarche collectivement. Contactez-nous si vous êtes intéressés.**

## Des élections bientôt chez Ampere

Des élections CSE auront lieu à partir du **5 février 2024** à la fois à Ampere sas et à Ampere Software Technology. Ce seront deux élections distinctes. Chaque salarié pourra alors :

⇒ Exprimer son **opinion** sur la politique de l'**entreprise** et sur l'action de chaque **syndicat**,

⇒ Elire ses **représentants** dans chaque Comité Social et Economique (et indirectement dans les commissions du CSE, les commissions de proximité et au Comité Santé Sécurité Condition de Travail).

Les élus CSE ont pour mission de défendre les **intérêts individuels et collectifs** des salariés et d'exercer un **contrôle** (limité hélas) sur la politique de l'entreprise. Ils gèrent aussi les Activités Sociales et Culturelles.

**Salariés d'Ampere sas et d'Ampere Software Technology, nous avons besoin de vous !**

**SUD ouvre ses listes de candidats aux élections CSE aux salariés qui souhaitent simplement nous soutenir ou s'investir davantage selon leur temps et leur envie.**

**Si vous souhaitez vous porter candidat, contactez-nous.**

### Vous pouvez aussi vous syndiquer

En ces temps de grands chamboulements et de délitement des liens sociaux, se syndiquer est une nécessité. Bénéficiez et participez ainsi à un réseau de solidarité, d'information, de soutien et d'aide juridique. L'union fait la force, ne restez plus isolé.

**SUD : le syndicat Solidaire, Unitaire et Démocratique !**

C'est par là...

