

CFTC FAI: L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DU PERSONNEL DE FORD AQUITAINE INDUSTRIES

AU CENTRE DES DEBATS

(Remarque : pour tous les liens indiqués en bleu, cliquez dessus ou copiez/coller le lien dans la barre de votre navigateur)

La Direction de Ford Aquitaine Industries a fait le choix de dénoncer l'accord concernant l'évolution de carrière du personnel.

Les réunions dites de négociation, destinées à mettre en place un nouveau texte, ont débuté le 12 Septembre 2013.

La Direction a décidé de faire la démonstration de tout ce qui ne va pas dans l'outil actuel : matrices de compétences, lien entre l'évaluation des compétences et le coefficient (donc le salaire), lourdeurs du système, principe d'évaluation du personnel horaire...

Le discours de La Direction de FAI vise à justifier la dénonciation d'un accord qui était en place depuis 2001 et qui donc lui convenait depuis plus de dix ans ! Un accord à l'origine signé par une majorité d'organisations syndicales. Un accord dont la Direction a fait unilatéralement évoluer le contenu selon ses intérêts et au mépris des organisations signataires !

Le principe de l'évaluation en question.

Pour qu'une évaluation soit faite il faut un évaluateur. Qu'elles sont les compétences et le niveau requis qu'il doit avoir pour pouvoir porter un jugement sur un salarié ?

Car, chers collègues, la Direction va jusqu'à mettre en doute les compétences acquises et validées par des diplômes, qualifications, titres professionnels, reconnus par l'éducation Nationale ou la branche métallurgie (CQPM : Certificats Paritaires de Qualification Professionnelle de la Métallurgie).

Concernant les CQPM voici leur définition officielle (site: <http://www.cqpm.fr/s-informer/Pages/Nos-3-atouts.aspx>)

Le CQPM certifie vos capacités professionnelles pour la qualification que vous voulez obtenir. Il vous assure une reconnaissance professionnelle et sociale au plan national par les entreprises de la branche métallurgie. Certains CQPM sont également reconnus dans différentes autres branches industrielles (CQPI) > [lien vers sous-rubrique CQPI](#).

Bien sur, notre Direction avance les pires arguments: on oublierait ce que l'on a appris, les diplômes, qualifications, titres professionnels ne valideraient pas des compétences (inquiétant si l'on applique le raisonnement de la Direction aux

Médecins par exemple !) et contraire à la définition citée ci-dessus. La Direction « oubliant » au passage que, concernant les CQPM, leur contenu est validé par des commissions où siègent... les patrons ! Voici ce qui écrit sur le site officiel :

03 - Un dispositif de certification des capacités professionnelles adapté et évolutif

Les qualifications professionnelles sont élaborées et mises à jour régulièrement par les différents professionnels des entreprises, afin de les adapter aux évolutions des métiers, des entreprises technologiques, du marché de l'emploi industriel.

Il est bien fait référence à la validation de capacités professionnelles.

On peut aussi s'interroger sur l'impact des VAE (Validation d'Acquis par l'Expérience) concernant l'évolution de carrière du personnel. En effet, des études existent. Cliquez sur le lien suivant : http://www.gref-bretagne.com/Groups/publication_gref/publications_2013/webmaster/colloque_cereq-dares/at4_vaedirr.pdf

Vous pouvez y lire que :

Résultats de l'étude sur les retombées professionnelles de la VAE

- Les deux tiers des personnes en situation d'emploi avant la VAE considèrent avoir gagné la **reconnaissance professionnelle**.
- Pour autant, ceux qui déclarent une **amélioration de la situation financière**, une **promotion professionnelle** ou un changement d'entreprise après la VAE sont bien **moins nombreux**.

C'est bien la démonstration que les patrons veulent du personnel qualifié, formé, mais pas nécessairement favoriser son évolution de carrière, de salaire.

Dans le lien ci-dessus le document correspondant aborde la VAE collective mise en place à FAI (2009).

Vous ne trouverez pas de synthèse concernant le bilan de l'évolution de carrière du personnel...

Pourtant les VAE ont été nombreuses : TPI, AFI, CIMA, TPMSP, CEI, Soudeurs, AMSM...

De plus, parmi les bénéfices qu'elles apportent il y a la pérennisation des savoir-faire. Lien à suivre :

http://www.vae.gouv.fr/VOUS_ETES_UNE_ENTREPRISE_UN_SYN/LES_BENEFICES_UNE_DEMARCHE_VAE_/LES_BENEFICES_UNE_DEMARCHE_VAE_.htm

Concernant les formations supérieures, prenons la logistique (BTS) pour exemple, cliquez sur le lien suivant : https://www.sup.adc.education.fr/btslst/referentiel/BTS_TransportPrestationsLogistiques.pdf

Là encore, nous voyons bien au travers du référentiel du diplôme que celui-ci valide des connaissances et des compétences, n'en déplaise à la Direction de FAI !

La Direction indique des familles de formation : qualifiante, développement, employabilité. Les formations allant de la connaissance en centres d'usinage, en passant par la connaissance des alliages, pompier, technicien méthode, métrologie, automaticiens, techniciens méthode, logistique, environnement...

Revenons à l'outil actuel d'évaluation des salariés dénoncé par la Direction. Dans celui-ci, elle a fait le lien entre le coefficient du salarié et sa « notation ». L'évaluation mettant souvent en évidence un écart entre le positionnement du coefficient du salarié dans la matrice de compétences et son coefficient effectif.

Comme la Direction de FAI n'aurait pas toujours respecté l'accord qu'elle avait elle-même mise en place (faute de moyens, de volonté, Ou autre motif...) , et qu'elle ne voudrait pas avoir à le faire sous la contrainte (mise au coefficient correspondant, rattrapage de salaire...), ce qui nécessite une négociation du salarié avec la Direction et/ou une attaque prudhommale. Elle a donc dénoncé l'accord existant.

Il reste qu'à partir de la dénonciation effective d'un accord, sauf à en mettre un autre en place (ce que voudraient faire nos dirigeants mais qui nécessiterait de convaincre des organisations syndicales « pesant » une majorité), l'accord existant doit être appliqué pendant un an à compter du début des négociations du nouvel accord. Bien que la Direction s'en défende, cela pourrait expliquer la mise en place rapide du calendrier de « négociations ».

<http://www.juritravail.com/Actualite/denoncer-un-accord-d-entreprise/Id/9045>

Pour la CFTC, de nombreux points doivent être clairement établis :

-Qui effectue l'évaluation du collègue ? Quelles sont les compétences et les diplômes que doit posséder l'évaluateur ? Comment justifier qu'un évaluateur puisse avoir des diplômes et qualifications inférieurs à celui qu'il est censé évaluer ? Quels sont les critères d'évaluation ? Quelle est la reconnaissance des diplômes et qualifications dans l'évaluation ? (on se souvient que la Direction avait modifié unilatéralement l'accord existant car les diplômes donnaient des points au niveau de la matrice et que cela dérangeait fortement certaines personnes).

-Qu'elle prise en compte de l'expérience professionnelle, de l'ancienneté, des savoirs faire liés aux postes occupés ?

La Direction insiste sur l'affectation du personnel à de « nouveaux métiers ». Ce qui justifierait une évaluation qui ferait en tout ou partie abstraction du passé. Pourtant nous usinons des pièces : c'est toujours le cas. Nous assemblons des transmissions : c'est toujours le cas. Nous avons un service logistique : c'est toujours le cas. Nous avons besoin de laboratoires d'analyse internes : c'est toujours le cas. Nous avons des préparateurs : c'est toujours le cas. Et c'est général. Tout simplement parce que notre entreprise est toujours de type industriel et métallurgique. Ce sont plutôt de nouveaux métiers (exemple de la soudure aux racks) et une évolution technologique importante (machines, outils de contrôle, usinages...) qui sont venus s'ajouter à ceux déjà existants. Qu'il y ait nécessité de mutation de personnel c'est une chose, à condition d'en apporter la preuve et de ne pas faire n'importe quoi. Que la Direction envisage potentiellement de faire table rase de l'expérience passée et des compétences acquises, s'en est une autre ! Pourtant elle a souvent utilisé les termes de compétences transverses, de flexibilité, de mobilité interne...

La flexibilité serait pour nous ! L'évolution de carrière serait pour eux !

-Nous souhaitons qu'il y ait un lien entre le niveau de salaire et l'évaluation. Nous sommes ici pour gagner notre vie pas pour recevoir des bons ou mauvais points. A quoi sert une évaluation positive si elle ne se traduit pas par une amélioration de la rémunération ?

En tant que salarié notre évolution de carrière doit répondre à des règles. La CFTC a réalisé un dossier sur le sujet. Lien à suivre : http://www.cftc.fr/ewb_pages/d/dossiers.php.

Le cas des différences de traitement y est abordé :

3) Dans quels cas les différences de traitement sont-elles autorisées ?

Les différences doivent être justifiées par des raisons objectives et pertinentes que le juge doit contrôler en cas de litige. Exemples : l'expérience professionnelle, l'ancienneté, la qualité du travail, la pénurie de candidats dans l'urgence d'un remplacement, des accords d'établissement différents d'un établissement à l'autre, la mise en cause d'un accord collectif permettant à certains salariés de conserver des avantages, l'embauche avant l'entrée en vigueur d'un nouvel accord si l'avantage maintenu est destiné à compenser un préjudice (Cass.soc. 4/02/09, n° 07-42.024)...

En revanche, l'employeur qui invoque seulement « l'insuffisance de ses capacités financières » pour justifier une différence de traitement, ne fournit pas de raison objective (Cass.soc.28/10/09, n° 08-40.457).

Au niveau de l'entretien professionnel, il est intéressant de se reporter à la législation du travail et à l'accord national interprofessionnel de la métallurgie , lien à suivre : http://www.uimm.fr/fr/pdf/accords_métaux/2011-07-01_Accord-national-interprofessionnel_Formation-professionnelle_long-de-la-vie.pdf

Plus particulièrement :

Section 2 : Outils de l'orientation professionnelle

Article 5 – Entretien professionnel et entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Article 5.1 – Objectif et contenu

On voit bien que l'évolution de carrière du personnel est un sujet complexe. La Direction de FAI a fait le choix de dénoncer un accord existant, certes imparfait, mais sur lequel nous pouvions tous nous appuyer. Soit la Direction de FAI a une véritable volonté de dialogue et d'amélioration de l'existant, soit son seul objectif est de faire table rase du passé et donner le moins possible aux salariés de FAI.

Pour l'instant, elle se borne à passer en revue l'accord existant, essayant de démontrer que ce qu'elle faisait depuis plus de dix n'était pas génial. Ça, nous le savions déjà ! D'autre part, elle n'a de cesse que de prendre pour exemple GFT, un accord qui ne nous convient pas !

Si de nombreux efforts ont été faits par les salariés et FAI en matière de formation.

Nous sommes loin du compte concernant l'évolution de carrière !