



## Chronique 174

# La compétence des salariés dans la convention collective de la métallurgie (2/3)

### Introduction

1. De l'eau a coulé sous les ponts depuis que les ouvriers spécialisés de la fédération de la métallurgie CFDT ont demandé dans un livre blanc rédigé après mai 68 « **que soient pris en compte le travail réel et pas seulement le travail prescrit** » ainsi que « **la compétence et pas seulement la qualification**<sup>1</sup> ». Encore plus d'eau a coulé sous les ponts depuis que le CNPF, devenu MEDEF, affirmait que le repérage et la validation de la compétence relevaient du pouvoir sans partage du chef d'entreprise<sup>2</sup>. Comme le notait Bénédicte Zimmermann en conclusion d'une étude fondée sur des enquêtes réalisées auprès d'entreprises ayant adopté la démarche compétences au tournant des années 2000, celle-ci « révèle une forte tension entre les principes d'individualisation de la gestion des ressources humaines, qui caractérisent les logiques de compétences promues par les employeurs, et les principes d'équité et d'équivalence requis par leur codification sociale<sup>3</sup> ».

2. L'analyse du corpus juridique conventionnel de la métallurgie, issu du cycle de négociation qui vient de s'achever<sup>4</sup>, propose un matériau d'un intérêt remarquable pour aborder in concreto la question des rapports entre la qualification des salariés et leur compétence, inscrite à l'ordre du jour de leurs travaux par les partenaires sociaux, au niveau national interprofessionnel, dans le cadre de l'évaluation de la loi du 5 septembre 2018<sup>5</sup>. Il ne s'agit de rien de

---

<sup>1</sup>Livre blanc des ouvriers spécialisés FGM-CFDT de 1973. Le guide sur la qualification de cette même organisation définit la qualification professionnelle comme « l'ensemble des compétences mises en œuvre, mais aussi de toutes ses connaissances théoriques et pratiques, de savoir-faire, d'expériences, qui ne sont pas forcément utilisés dans son travail » (CFDT, Guide sur la qualification, Paris, 1995).

<sup>2</sup> Cf. *Supra* la définition de la compétence formulée par le CNPF en 1998..

<sup>3</sup>Bénédicte Zimmermann « Logiques de compétences et dialogue social », Travail et emploi, N° 84, octobre 2000

<sup>4</sup>Métallurgie : vers une signature définitive du nouveau dispositif conventionnel au mois de janvier 2022, AEF info du 24 novembre 2021

<sup>5</sup>Chronique 164. « Évaluation de la loi avenir professionnelle par les partenaires sociaux. » notamment la proposition 19

*L'innovation juridique au service de vos projets*

moins que de ce que l'on pourrait qualifier de « navire amiral » de la négociation collective de branche, à savoir la nouvelle convention collective de la métallurgie de 7 février 2022 qui couvre 42 000 entreprises et 1,5 millions de salariés, et à laquelle est rattachable un accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle qui procède à la transcription et la contractualisation des dispositions du Code du travail issu notamment de la réforme de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel<sup>6</sup> ».

3. Après avoir rappelé dans le préambule de la convention collective les mutations technologiques ainsi que le contexte socio-économique auxquels cette branche est confrontée, les signataires *affirment* « *l'ambition de créer le cadre favorable permettant aux entreprises industrielles, en particulier les petites et moyennes entreprises, de disposer des compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité, et, aux salariés, en tenant compte de leurs aspirations personnelles, de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser les mobilités professionnelles, notamment par l'accès à des parcours de formation certifiants* ». Ils réaffirment que l'action de la branche doit prioritairement cibler d'une part, les actions en faveur du recrutement, en particulier par la voie de l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et d'autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés.

4. La création par la voie de la négociation collective et la gestion paritaire de certificats de qualification professionnelle et de compétences par les partenaires sociaux de la branche, et leur prise en compte dans une grille unique « à critères classants », sont au cœur du modèle social que la branche de la métallurgie souhaite voir promu par ses entreprises adhérentes.

## Plan

5. La présente chronique se propose d'apprécier la réalité juridique de ce nouveau modèle social.

À l'occasion de la rénovation du corpus juridique conventionnel de la branche, les partenaires sociaux ont procédé à la transposition des dispositions du code du travail, notamment de celles issues de la loi du 5 septembre 2018 relative « à la liberté de choisir son avenir professionnel. Quelle est la valeur ajoutée juridique et méthodologique de cette transposition ? (I). Le corpus conventionnel de la métallurgie apporte-t-il la garantie de l'objectivation, de la

---

<sup>6</sup> Les textes sont consultables sur le site de l'UIMM

traçabilité et de la reconnaissance de la compétence grâce à la certification professionnelle ? (II). La nouvelle grille de classification prend-elle en compte la compétence acquise par les salariés et leur apporte-t-elle des garanties d'évolution professionnelle ? (III).

## **I. Transposition de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »**

6. La convention collective et l'accord emploi-formation procèdent à la transposition des dispositions législatives et réglementaires relatives à la formation professionnelle et à la certification, notamment issues de la loi du 5 septembre 2018. Celle-ci se caractérise par une faible valeur ajoutée juridique et une forte valeur ajoutée méthodologique en vue du déploiement de cette réforme dans les entreprises de la métallurgie, aussi bien au bénéfice des employeurs que de celui des salariés.

### **Faible valeur ajoutée juridique de la transposition**

7. Dans les domaines de la formation professionnelle et de la gestion individuelle et collective des compétences, ni la convention collective, ni l'accord emploi-formation ne mettent à la charge des entreprises des obligations juridiques et financières au-delà de celles transposées en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les textes n'instituent ni contribution conventionnelle complémentaire aux obligations légales de la formation et de l'apprentissage ni abondement obligatoire au CPF comme d'autres accords de branche récemment conclus l'ont fait<sup>7</sup>. Cette question est renvoyée à la négociation de groupe ou d'entreprise.

8. Toutefois, en cohérence avec les besoins de recrutement évalués par l'observatoire de branche et la nécessité de renforcer son attractivité, des mesures financières incitatives sont mises à la charge des entreprises relevant du champ d'application de l'accord, notamment un niveau de rémunération des apprentis plus favorable que celui prévu par le Code du travail, une prime de fidélité pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation qui restent au service de l'entreprise, ainsi qu'une valorisation du tutorat (Chapitre 6 de l'accord emploi-formation apprentissage).

### **Forte valeur ajoutée par l'accompagnement méthodologique des entreprises et des salariés**

---

<sup>7</sup>[\*Evaluation des effets de l'accord national interprofessionnel de décembre 2013 sur les négociations des branches professionnelles\*](#), Sémaphores & Céreq, synthèse du rapport final pour le CNEFP, déc. 2018.

9. La transposition des dispositions du Code du travail dans le corpus juridique conventionnel de la métallurgie est complétée par un grand nombre de dispositions ayant pour objet leur déploiement dans les entreprises. Les textes conventionnels créent en quelque sorte « une caisse à outils » dans laquelle peuvent puiser les acteurs de l'entreprise en charge de la gestion individuelle et collective de la formation et des compétences : les collaborateurs de la fonction RH, le management, mais également les représentants du personnel et les salariés eux-mêmes. En voici quelques exemples : les travaux de l'observatoire des métiers et qualifications sont accessibles à tous, des supports de sensibilisation et d'information sont à la disposition du management pour la conduite de l'entretien professionnel et du bilan de parcours, des guides méthodologiques et les actions de formation sont proposés au management et aux représentants du personnel pour le déploiement de la grille de classification au niveau des entreprises ainsi que pour l'élaboration des référentiels de certification des compétences. Le chapitre de la convention collective relatif au temps de travail propose aux entreprises qui souhaitent s'en saisir un dispositif de « compte épargne temps » que son titulaire peut utiliser pour financer un congé de formation.

10. La convention collective et l'accord emploi-formation précisent les modalités de dialogue social qui accompagnent le déploiement des procédures et des outils de gestion individuelle et collective des compétences aussi bien au niveau de la branche que des entreprises et du territoire.

11. Cet ensemble d'outils d'information, d'aide à la décision et de procédures placées sous l'égide du dialogue social et dédiées à la gestion des compétences, a vocation à contribuer à l'effectivité « de la capacité d'agir » des salariés sur leur évolution professionnelle, tout en sachant que le contrat de travail est caractérisé par le critère de subordination juridique et que la décision finale appartient à l'employeur en vertu de son pouvoir de direction.

## **II. L'objectivation, la traçabilité et l'opposabilité de la compétence par les procédures paritaires de certification professionnelle**

12. L'accord emploi-formation procède à la transposition de la définition légale de la certification dans les termes suivants : « *Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un*

**niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle**<sup>8</sup> (C. trav., art. L. 6113-1, al. 4).

13. Le nouvel accord de branche contient trois familles de certifications rattachables à la définition juridique de cette notion issue de la loi du 5 septembre 2018 : les certificats de qualification professionnelle de la métallurgie (CQPM), les certificats de compétences professionnelles, les parcours de professionnalisation certifiants (Titre III, article 48 et suivants).

14. La métallurgie a joué un rôle de pionnier dans la création et le développement des certifications professionnelles paritaires. Le mouvement s'est enclenché à l'occasion de la création des contrats de qualification en alternance par l'accord interprofessionnel de 1983 et de leur transposition dans la loi en 1986. Un accord du 12 juin 1987 institue les « certificats de qualification paritaire de la métallurgie » (CQPM). Très rapidement d'autres branches emboîtent le pas à la métallurgie. Un récent rapport du CESE<sup>9</sup> rappelle la genèse des certificats de qualification professionnelle, les conditions de leur déploiement dans de nombreux secteurs professionnels et propose une analyse approfondie de l'écosystème, notamment juridique, dans lequel les CQP s'inscrivent : celui de la qualification attestée par des diplômes professionnels acquis en formation initiale, celui des système de classification, celui du droit des salariés à la négociation collective et à la gestion paritaire de garanties sociales instituées par ces accords.

15. Dans le chapitre consacré au CQP de la métallurgie, l'auteur remarque que *« Le développement précoce des CQP s'est parfois appuyé sur une vision critique des conditions de préparation et de délivrance des diplômes professionnels en formation initiale. L'idée que des CQPM puissent se substituer aux diplômes de l'Education nationale semble actuellement moins répandue alors que le réseau des organismes de formation lié à la branche est fortement investi dans la préparation en alternance des diplômes du CAP à la licence professionnelle et qu'il arrive que, dans le cadre d'une même formation, les stagiaires soient préparés en même temps à un diplôme et à un CQP »*.

---

<sup>8</sup> La convention collective fait ici référence au droit la qualification affirmée par l'article C. trav., art. L. 6314-1, 2°) du code du travail : « Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme, reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche .

<sup>9</sup> CESE « Le certificat de qualification professionnelle » juin 2016. Le rapporteur au nom de la section du travail est Dominique Gillier, ancien secrétaire général de la fédération CFDT de la métallurgie, qui accompagne dans ses anciennes fonctions le déploiement des CQPM.

16. Cette évolution illustre la réalité de la mutation juridique majeure que constitue la rupture du monopole étatique de délivrance des titres et diplômes<sup>10</sup>. Alors que la reconnaissance des diplômes ne s'opère généralement qu'au moment de l'accès à l'emploi, les CQP peuvent produire leurs effets tout au long du déroulement de la carrière des salariés. Toutefois, le rapport du CESE souligne que, loin de concurrencer les diplômes dans la reconnaissance des qualifications, les CQP s'inscrivent plutôt dans un rapport de complémentarité.

17. Le chapitre relatif à la certification professionnelle du Code du travail, issu de la loi du 5 septembre 2018, qui est en quelque sorte une réforme dans la réforme, amplifie ce mouvement d'une part, en renforçant le pouvoir des partenaires sociaux dans les commissions professionnelles consultatives en charge de la définition des référentiels de certification des titres et diplômes délivrés par les pouvoirs publics<sup>11</sup> et, d'autre part, en transcrivant le cadre juridique de la certification professionnelle du Code de l'éducation vers le Code du travail<sup>12</sup>.

### Gestion paritaire

18. Les trois familles de certification de la métallurgie, instituées dans le cadre du droit des salariés à la négociation collective, font l'objet d'une gestion paritaire assurée par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés qui les ont instituées. Ce pilotage est assuré par le groupe technique paritaire « Certifications » (Article 65) placé sous l'autorité de la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi de la formation professionnelle). Ces instances ont notamment pour mission :

- de décider de la création, de la révision ou de la suppression des certifications professionnelles de la branche et de leurs référentiels associés, en veillant à limiter le nombre de certifications et en s'assurant de la complémentarité des certifications professionnelles établies par la branche avec les diplômes et les titres à finalité professionnelle ;
- de déterminer, en fonction des critères de gradation du cadre national des certifications professionnelles, le niveau de qualification des CQPM créés ou révisés en vue de leur enregistrement dans le RNCP ;
- de valider les demandes d'enregistrement dans le RNCP et dans le RS (...).

---

<sup>10</sup>Voir sur cette problématique les travaux de Pascal Caillaud op.cit.

<sup>11</sup>Chronique 150 . «Tous certifiés ! ».

<sup>12</sup>Le transfert de la réglementation relative à la certification du Code de l'éducation dans le Code du travail par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (Chapitre III, La certification professionnelle, art. L. 6113-1 à L. 6113-10 ), constitue une étape décisive du nouvel équilibre entre la qualification fondée sur des connaissances attestées par un diplôme et la compétence fondée sur un référentiel d'activités et de compétences attestées par une certification délivrée par les partenaires sociaux.

19. Un jury paritaire de délibération valide les compétences acquises conformément au référentiel d'évaluation. Il est présidé par un membre de la délégation patronale. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante. Par ailleurs, seule une personne morale disposant de la capacité juridique peut être propriétaire d'une certification et à ce titre demander son inscription au RNCP, ce qui n'est pas le cas de la commission paritaire de l'emploi et de la formation, sans personnalité juridique, qui relève du paritarisme de négociation. Ce modèle de paritarisme se distingue de celui en vigueur dans les OPCO<sup>13</sup> qui repose sur l'égalité arithmétique des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, présentes au sein du conseil d'administration. La métallurgie a toujours privilégié le paritarisme de négociation au sein de la CPNE et des groupes techniques paritaires, au paritarisme de gestion au sein des OPCA devenus OPCO.

20. L'inscription du CQPM au répertoire national des certifications (RNCP) rend éligibles les formations qui conduisent au financement par le CPF. Il en va de même pour les certificats de compétence professionnelle, inscrits au répertoire spécifique (RS).

21. Afin de développer l'accès des salariés aux CQPM, les signataires conviennent d'expérimenter une VAE de branche permettant d'accéder à un CQPM enregistré ou non dans le RNCP, sans formation préalable obligatoire. Ce même texte précise les modalités selon lesquelles la branche mettra en œuvre cette expérimentation<sup>14</sup>.

### Effets juridiques

22. S'agissant des effets juridiques des certifications professionnelles de la branche sur la qualification contractuelle des salariés, les signataires de la convention collective en rappellent les limites : « **Conformément au principe de la liberté contractuelle, les parties au contrat de travail déterminent librement la nature des travaux à fournir par l'employeur, et à exécuter par le salarié dont elles conviennent dans le cadre dudit contrat** ». En d'autres termes ils rappellent le principe général du droit du travail affirmé par la Cour de cassation selon lequel « l'employeur est seul juge de la capacité du salarié à occuper un emploi ». Ils rappellent aussi que les obligations respectives des parties au contrat de travail s'inscrivent dans « la qualification contractuelle » convenue au moment de l'embauche et qui peut évoluer compte tenu des compétences acquises au fur et à mesure de l'exécution du contrat. **Ils précisent que « le fait pour un salarié de détenir un diplôme professionnel, un titre ou une certification**

<sup>13</sup> Chronique 114. le paritarisme de gestion »

<sup>14</sup>Article 54. 3 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie. Cette proposition d'expérimentation constitue une étape supplémentaire dans la rupture du monopole étatique de délivrance des titres et diplômes.

***professionnelle ne lui ouvre pas, de plein droit, accès à un emploi correspondant à sa qualification*** ». En revanche cela lui apporte la garantie d'un positionnement dans la grille de classification dans l'attente d'un emploi disponible correspondant à sa qualification. C'est tout l'enjeu de la nouvelle grille de classification adoptée après plusieurs années de travaux, et qui se substituera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et après une phase de transition organisée par la convention collective, à la grille applicable depuis 1975.

### III. La compétence dans la grille de classification rénovée

23. La grille de classification est issue d'un processus de négociation collective, et non d'un acte unilatéral de l'employeur, ni d'une décision de l'administration. Elle est applicable dans toutes les entreprises relevant du champ d'application d'une convention collective étendue, ce qui sera le cas de celle de la métallurgie, lorsqu'elle entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024<sup>15</sup>.

24. Les études de sociologie et de droit du travail mettent en évidence trois modèles juridiques de classification de branches : les grilles « Parodi-Croizat », les grilles « fonction publique aménagée » et les grilles à « critères classants »<sup>16</sup>. La première grille de classification de la métallurgie instituée en 1975 se rattache à cette dernière catégorie. Il en va de même de la nouvelle grille fondée sur six critères classants (complexité de l'activité, connaissances, autonomie, contribution, encadrement/coopération et communication). Sur chacun de ces critères, l'employeur devra déterminer le niveau d'exigence du poste sur une échelle allant de 1 à 10. Additionnées, l'ensemble de ces cotations correspondront à des classes d'emploi, numérotées de 1 à 18, qui composeront à leur tour neuf groupes d'emplois classés de la lettre A à I<sup>17</sup>.

25. Les signataires de la convention ont exprimé les intentions qui les ont animés dans les termes suivants : *« Les signataires souhaitent mettre en place une méthode de classement qui garantisse au mieux l'équité entre les salariés de la branche. C'est pourquoi, la méthode retenue est fondée sur la réalité des activités réalisées et sur l'analyse du contenu des emplois. Cette analyse de l'emploi, comme principe de classement objectif, doit être complétée par une approche globale des parcours professionnels, favorisant une meilleure lisibilité des*

---

<sup>15</sup> Les classifications de la métallurgie font leur révolution. Par Philippe Denimal, Meti, 7 février 2022

<sup>16</sup> P. Caillaud, N. Quintero et F. Sechaud, *La place, le statut et le rôle des diplômés dans les conventions collectives*. Quelle place, quel rôle et quel statut du diplôme dans les grilles de classification des branches professionnelles ? rapport pour la DGESCO, 2 vol., 2013, ministère de l'Éducation nationale.

<sup>17</sup> Pour la méthodologie d'élaboration des critères classants, on se reportera aux travaux de Philippe Denimal : *Rémunération et reconnaissance du travail. Classification, compétences, appréciation individuelle, dialogue social*. Éditions Liaisons, coll. Entreprise & Carrières, 2016.



*possibilités de progression professionnelle des salariés au sein de l'entreprise. À ce titre, les signataires conviennent de l'intérêt des diplômes et autres certifications professionnelles, mais aussi de l'expérience, qui, pour les employeurs, révèle les capacités à mettre en œuvre dans un emploi, et, pour les salariés, constitue un élément clé d'accès ou de progression dans l'emploi, pour permettre à cette dernière de jouer son rôle régulateur, ou encore la gestion des parcours professionnels des salariés, notamment en facilitant l'accès de ces derniers aux dispositifs de formation, de qualification et de validation des acquis de l'expérience » (Préambule de la convention collective).*

## **De la classification des emplois à l'évolution de la qualification contractuelle du salarié**

26. Le classement du salarié dans la grille de classification de la métallurgie est régi par des règles qui diffèrent selon le type de contrat de travail. Les titulaires de contrats de travail « de type particulier » en alternance tels que le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation **bénéficient d'une garantie de classement de plein droit**, et du niveau de rémunération correspondant, en fonction du diplôme ou de la certification objet du contrat. La question de la compétence ne se pose pas dans ce cas de figure puisque le salarié embauché dans le cadre de ce type de contrat n'a pas eu l'occasion d'en faire la pleine démonstration (Articles 66. 2 67).

27. En revanche la situation n'est pas la même pour les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit commun. Dans ce cas l'employeur examine les conditions dans lesquelles, le salarié qui a engagé, avec son accord ou à sa seule initiative, un parcours d'évolution professionnelle peut accéder **en priorité à un emploi disponible, correspondant aux besoins de l'entreprise**. Dès que ces conditions seront réunies, le salarié bénéficiera de l'attribution du classement et de la rémunération correspondants. Le changement de position du salarié dans la grille de classification s'analyse comme une modification de la qualification contractuelle convenue au moment de l'embauche. **Le corpus conventionnel de la métallurgie contient des procédures détaillées, ayant pour objet de créer les conditions de transparence et d'équité du processus de décision ayant pour effet de rendre évolutive la qualification contractuelle du salarié, compte tenu des compétences acquises au fur et à mesure de l'exécution du contrat.**

28. La CGT, qui a participé à la négociation mais n'a pas signé la convention collective, considère que seule la qualification est au cœur du rapport salarial. Celle-ci peut être acquise et doit être reconnue, dans l'emploi comme dans le salaire, par l'obtention d'un diplôme professionnel, par l'expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme, par la validation des acquis de l'expérience, ou par la formation continue. À chaque grand niveau de

qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche. Même sans diplôme, après un an de travail au maximum, le salarié est considéré comme qualifié. La compétence n'apparaît pas dans les axes revendicatifs de la CGT relatifs à la qualification<sup>18</sup>.

## Conclusion

**29. Après un peu plus d'un demi-siècle, la revendication exprimée par les salariés de la métallurgie de reconnaître leur compétence en complément de leur qualification semble avoir été entendue ! Sans que pour autant le pouvoir de direction du chef d'entreprise dans ce domaine ne soit mis en cause dans son principe, son exercice se trouve encadré par un droit procédural fondé sur différentes modalités de dialogue social conçues pour garantir l'objectivation et la traçabilité de la compétence. Il en va ainsi de la gestion individuelle des compétences (entretien professionnel, bilan de parcours), ainsi que de la gestion collective (accord GPEC, plan de développement des compétences). Les trois familles de certification professionnelle ainsi que la grille de classification contribuent à ces mêmes objectifs en créant, au-delà de l'objectivation, les conditions de l'opposabilité de la compétence ainsi validée en vue de la progression d'un ou plusieurs niveaux de qualification.**

30. Toutefois, une chose est l'existence d'un droit procédural ayant pour objet un droit à la qualification évolutive selon l'expression d'Antoine Lyon-Caen<sup>19</sup>, une autre est son effectivité. Celle-ci repose d'une part sur la bonne foi contractuelle des employeurs mais également sur l'existence d'un rapport de force qui est au fondement même de toute négociation collective<sup>20</sup>.

31. Le processus en cours de restructuration des branches<sup>21</sup> pourrait bien avoir pour effet positif le renforcement de leur capacité à assurer l'objectivation, la traçabilité de la compétence acquise par les salariés grâce au développement

---

<sup>18</sup>La fédération CGT de la métallurgie exprime sur son site ses réserves sur l'approche compétences ainsi que sur la nouvelle grille de classification. Fiche 14 qualification. Par ailleurs la Fédération CGT de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture propose analyse critique méthodique de l'approche compétences et de la certification professionnelle qui résulte de la loi du 5 septembre 2018. « Compétences, blocs de compétences, certifications, qualifications... Quez aco ».

<sup>19</sup>Antoine Lyon Caen *Le droit et la gestion des compétences*, Dr. soc. 1992. 573 voir aussi la Chronique 173

<sup>20</sup>Le passeport de compétences mis en chantier par la CDC (voir la chronique173) ne sera que de peu d'utilité pour le salarié dont la carrière professionnelle se déroulera dans une ou plusieurs entreprises comprises dans le champ d'application de cette nouvelle convention collective. Il n'en va pas de même pour ceux qui connaîtront une ou plusieurs mobilités professionnelles en dehors de ce champ conventionnel. Pour ces derniers, l'inscription dans le passeport de compétences des certifications acquises ainsi que du positionnement dans la grille de classification, en raison de la force probante que leur confère la méthodologie d'élaboration, sera un viatique appréciable au cours de leur parcours professionnel.

<sup>21</sup>Philippe Denimal « Vent fort dans les branches ». <https://www.metiseurope.eu/2021/01/11/vent-fort-dans-les-branches/>

des certifications professionnelles, fondées sur la négociation collective et la gestion paritaire, rendu possible du fait de la rupture du monopole étatique de délivrance des titres et des diplômes.

Jean Marie Luttringer. Août 2022