

NCCM

Bilan déploiement



Nous arrivons au terme d'une année de mise en œuvre de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (NCCM) et de l'application de [l'accord relatif au développement et à l'évolution professionnelle](#) de juillet 2024.

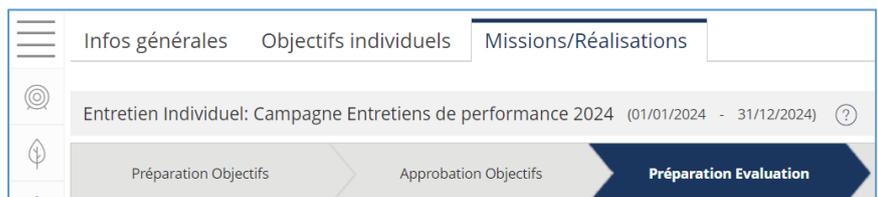
La **CFE-CGC** dresse un premier bilan :

- La quasi-totalité des dossiers remontés en commission locale de suivi de déploiement de la NCCM ont été traités.
- Les statuts d'aspirant Team Leader, Supervisor, Shift Manager fonctionnent bien. Il faut maintenant définir quand et comment sera réalisé le bilan pour les salariés en situation depuis 12 mois.

Quelques points demandent une traduction pratique de certains articles de l'accord.

 Il n'existe pas de Fiche Descriptive de l'Emploi (FDE) aspirant ou de lettre de mise en situation pour matérialiser le passage sur un emploi cadre pour les métiers support. Le réglage actuel consiste à affecter la mission en laissant le salarié sur sa FDE non-cadre en attendant une éventuelle nomination. Aucune traçabilité de l'historique et de la durée de 12 mois de mise en situation (aspirant) n'existe.

 L'entretien individuel offre la possibilité de saisir les missions/réalisations significatives, permettant de tracer la réaffectation de nouvelles activités significatives (ex : départ salarié non remplacé). Mais le processus permettant à la hiérarchie et au salarié de réévaluer la cotation de la FDE est inexistant. S'il y a une évolution de la cotation de l'emploi, il faudra rédiger une nouvelle FDE.



Sur ces deux points la **CFE-CGC** demande, lors de la prochaine commission centrale de suivi, des réponses.

Lien vers le domaine de publication des tracts **CFE-CGC** :
<https://docinfogroupe.psa-peugeot-citroen.com/ead/dom/1001224770.fd>

ABONNEZ-VOUS



CONSTRUIRE LE FUTUR ENSEMBLE !

