



**Pour une Convention Collective
Nationale de progrès social pour tous
les salariés de la métallurgie**

La branche de la métallurgie

- Les salariés rattachés aux **conventions collectives de la Métallurgie**
1 400 000 salariés
- **Plus de 50% de techniciens, ingénieurs et cadres**
- + de 300 000 Ingénieurs et cadres
- 21% de Femmes
- 140 000 intérimaires
- Plusieurs centaines de milliers d'emplois indirects (sous traitants, prestataires...)



- Plus de 45 000 entreprises

Dans les secteurs de :

- Construction navale aéronautique, ferroviaire
- Automobile
- Transformation des métaux, sidérurgie
- Industrie des composants électriques, électroniques
- ...



Les Conventions collectives aujourd'hui dans la métallurgie

26 accords nationaux, 52 avenants

2 Conventions Collectives Nationales (Ingénieurs et cadres & Sidérurgie non cadres) ,

76 Conventions Collectives territoriales (quasi une par département)

=> une architecture complexe

=> d'importantes disparités entre les garanties collectives

Déroulement de la négociation

- C'était une **séance de négociation tous les 15 jours** à l'UIMM avec 2 thématiques négociées simultanément.

Les thèmes négociés étaient mis en « réserve ».

Au final il y a une **signature globale de l'ensemble des textes** négociés est possible.

L'objectif initial affiché : **Finir septembre 2020.**

**Au final la négociation a duré de 2015
au 7 février 2022**



Les classifications

Les classifications

UIMM

Classe l'emploi tenu

Classement à partir d'une grille de 6 critères classants divisés en 60 cases

Changement de coefficient en fonction du poste donc évolution à la seule initiative de l'employeur

Salaires minima dans la branche

Une carrière en dents de scie

La CGT

Classe les salariés avec des critères objectifs par des verbes d'action :
Créer, Autonomie, Réaliser, Encadrer, Communiquer

Classement à partir du diplôme et de l'expérience (savoirs et savoir-faire)

Changement de coefficient automatique tous les 4 ans

Départ de grille à 2 000€ avec un doublement du salaire sur la carrière

Une carrière avec une progression garantie et continue

Les classifications

Alors que classe l'UIMM si le salarié n'est plus l'élément central de la classification ?

- L'UIMM classe la fonction tenue par le salarié, qui est déterminée par une cotation de l'emploi.
- Mais pour arriver à cela, l'UIMM a besoin d'établir une fiche descriptive normalisée de la fonction tenue, qui permettra de définir la classification de celle-ci.
- **L'article 63.1 du projet dispose :** « *Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi. L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse* ».

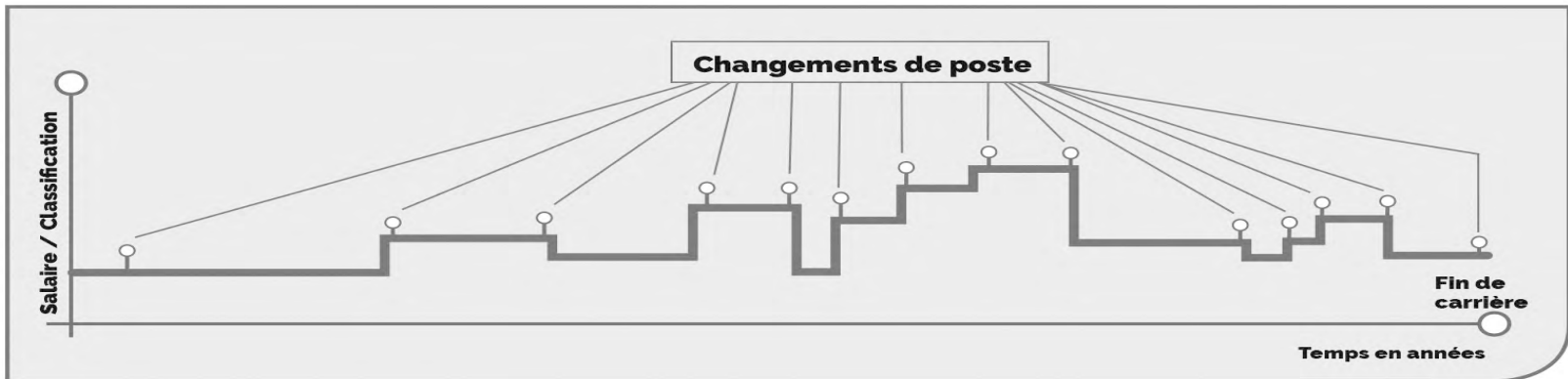
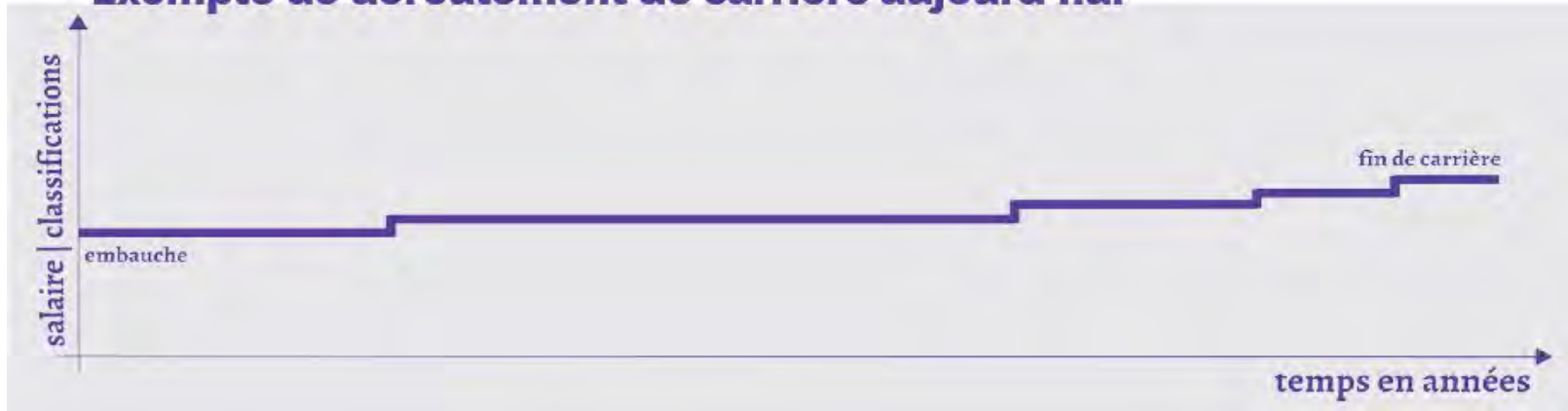
Les classifications

- **L'article 63.2 complète** : « *Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre I* ».

Si la fiche d'emploi est à la seule main de l'employeur,
Il pourra définir le contenu de la fiche de poste.
il déterminera la classification pour la fonction tenue.

**De ce fait, il aura la maîtrise de la classification,
mais aussi du salaire.**

Exemple de déroulement de carrière aujourd'hui



Avec la proposition CGT, chaque salarié aurait une garantie minimale d'évolution de sa carrière au plus tous les 4 ans





Nouvelle convention : La preuve par le texte

Nouvelle convention : La preuve par le texte

Plus de reconnaissance des diplômes

L'article 61.2 : «...la **détention d'un diplôme ne génère pas de droit** à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère connaissances ».

Mais également à **l'article 62.5** : « Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la **détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal** ».

Nouvelle convention : La preuve par le texte

Après plusieurs mois de bataille, l'UIMM a été contrainte de faire marche arrière mais seulement pour deux diplômes :

BAC +2 → Classe d'emploi minimum C6

BAC +5 → Classe d'emploi minimum F11 (catégorie cadre)

Attention, il faut que l'offre d'emploi mentionne l'exigence de ses diplômes. Dans le cas contraire ils ne seront pas reconnus.

Nouvelle convention : La preuve par le texte

Un salarié disposant du statut cadre gardera-t-il son statut ?

L'article 68 : « Les salariés dont l'emploi relève, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, des dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres... Mais ne remplit pas la condition visée au 62.2, bénéficient, aussi longtemps qu'ils tiennent ledit emploi au sein de l'entreprise ».

- ❑ **Maintien** du bénéfice des dispositions conventionnelles applicables aux cadres, **mais limité dans le temps** tant qu'il n'y aura pas de nouvelles mesures de la classification de la fonction tenue.
- ❑ Au final, **garantie en trompe l'œil, au bon vouloir de l'employeur** qui est le seul à avoir la maîtrise de la fiche d'emploi.

Nouvelle convention : La preuve par le texte

Et le salaire, que devient-il au fil du temps ?

Avec l'article 69 : « 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 ».

- Donc dès la 2ème mesure de la fonction tenue, il n'y a plus de garantie salariale !

Nouvelle convention : La preuve par le texte

Article 63.2.3. Changement de classement

[...]

- Les signataires de la présente convention rappellent que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (dite aussi < modification du contrat >), par opposition à < changement des conditions de travail >), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. [...] Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

En clair : Tout changement de classement en positif ou en négatif doit être validé par la signature d'un avenant au contrat de travail. En cas d'évolution négative on imagine ce qui se passera...

Nouvelle convention : La preuve par le texte

En cas d'évolution négative de la classification de l'emploi d'un salarié, celui-ci verra sa rémunération sensiblement supérieure au salaire minima hiérarchique de sa classe.

L'avenant à son contrat de travail pourra spécifier son nouveau salaire.

Le salarié n'aura pas d'augmentation de salaire tant que celui-ci ne se trouve pas dans la moyenne des salaire de sa classe. Avec l'inflation, le salarié aura une perte de pouvoir d'achat.

Seul le reclassement suite à une déclaration d'inaptitude donne une garantie de salaire allant de 3 à 6 mois selon condition d'ancienneté (article 71)



Référentiel d'analyse – Méthode de classification

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
Degré 8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/appui/supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

**C
A
D
R
E
S**

Statut cadre : demain pour avoir le statut cadre il faut être sur un poste minimum F11 (37 à 39 pts)

**N
O
N**

Avec le projet UIMM sur les classifications, le statut technicien disparaît

**C
A
D
R
E
S**

La position C5 (19 à 21 pts) Serait l'équivalent du coefficient 255

La méthode de classification

Dans le cadre de la mise en place de la nouvelle classification les organisations syndicales centrales sont intégrée dans un processus d'échanges.

- Ateliers test de définition de la classification
- Commission de restitution des classifications après lesquels nous pourrons faire nos retours

En aucun cas les organisations syndicales sont intégrées dans un processus de définition de la classification ou de négociation. La CGT vous partagera ces restitutions et fera au mieux, avec vous, pour remonter la positions des salariés sur les choix de la direction

La méthode de classification

Un premier atelier s'est tenu pour l'ingénierie produit sur les métiers de Pilote GSFA et de PFE.

Nous pouvons constater que les cotations des représentants de la direction tirent vers le bas la classification.

Voici le résultat de ce test qui n'est pas définitif:

	PFE	P-GSFA
Complexité	5 à 6	7
Connaissance	7	8
Autonomie	5	8
Contribution	4	7
Encadrement Coopération	6	7
Communication	6	8
Total	33 à 34	45

La méthode de classification

Le pilote GSFA aujourd'hui a un job grading équivalent à celui d'un chef de service.

En 2024, il pourrait être classé G13. Cette position laisse tout de même 5 classe pour placer 3 niveaux hiérarchiques. Ca laisse du choix

Les PFE qui aujourd'hui sont quasi tous cadres ou en voie de le devenir se verraient classer E9 ou E10. C'est-à-dire parmi les non cadres.

Si les PFE en poste au 31 décembre 2023 gardent leur statut ça ne serait plus le cas pour les nouveaux.

On peut être inquiet pour les autres emplois qui aujourd'hui savent se positionner par rapport à ces deux tests.



La rémunération

La rémunération

A	1	19420 €	1618 €	F	11	32500 €	2708 €
	2	19700 €	1641 €		12	34300 €	2858 €
B	3	20300 €	1692 €	G	13	37400 €	3117 €
	4	21200 €	1767 €		14	41000 €	3417 €
C	5	22300 €	1858 €	H	15	44000 €	3667 €
	6	23500 €	1958 €		16	49000 €	4083 €
D	7	24400 €	2033 €	I	17	56000 €	4667 €
	8	26400 €	2200 €		18	64500 €	5375 €
E	9	28400 €	2367 €				
	10	31400 €	2617 €				



Durées maximales de travail

Article 97.1 Durée maximale quotidienne

En application de l'article L.3121-18 du Code du travail, la durée maximale quotidienne de travail effectif de chaque salarié est de 10 heures.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, cette durée peut être portée, en fonction des nécessités, **à 12 heures** en cas de surcroît temporaire d'activité, ainsi que pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantiers, les salariés exerçant une activité de maintenance et d'après-vente.

Article 97.2 Durée maximale hebdomadaire

Article 97.2. Durées maximales hebdomadaires

Conformément à l'article L.3120-20 du Code du travail, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ne peut dépasser 44 heures calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

En tout état de cause, cette durée moyenne ne peut excéder 42 heures calculées sur une période de 24 semaines consécutives.



Repos quotidien

Article 98. Repos quotidien

Conformément à l'article L. 3131-1 du Code du travail, le temps de repos quotidien de chaque salarié ne **peut être inférieur à 11 heures** consécutives.

Toutefois, conformément à l'article L. 3131-L du Code du travail, le temps de repos quotidien peut être réduit en cas d'urgence dans le respect des dispositions réglementaires.

Le repos quotidien est réduit dans la limite de 9 heures pour certains salariés, Cela n'ouvre droit à aucune gratification supplémentaire.



Et chez Renault

La perte potentielle de conquies

Prime d'ancienneté

Actuellement :

- 3 à 15 années d'ancienneté : multiplicateur égal au nombre d'années révolues
- 16-17 années d'ancienneté : multiplicateur égal à 15
- 18-19 années d'ancienneté : multiplicateur égal à 16
- de 20 à 24 années d'ancienneté : multiplicateur égal à 17
- 25 années d'ancienneté et plus : multiplicateur égal à 18

Demain :

- Groupe A > E : 3 à 15 années d'ancienneté : multiplicateur égal au nombre d'années révolues

Congés spéciaux

	Actuellement	Nouvelle convention
Mariage ou pacs du salarié	1 semaine	1 semaine
Mariage ou pacs d'un enfant	3 jours	1 jour
Mariage d'un frère, une sœur,...	1 jour	Pas de disposition
Décès du conjoint	1 semaine	3 jours
Décès d'un enfant	1 semaine	8 jours ouvrable si <25 ans, 5 jours ouvrables si > 25 ans sans enfant
Décès d'un ascendant direct	3 jours	3 jours
Décès d'un frère ou soeur	1 jour	3 jours
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours	3 jours
Naissance d'un petit-enfant	1 jour	Pas de disposition

Congés « éducation »

Congé allaitement :

60% de la rémunération de la fin du congé maternité à la 26^{eme} semaine

Pour les femmes qui n'allaitent pas 30mn 2 fois par jour payée jusque la 18^{eme} semaine.

→ pas de disposition

Franchise de 10h jusqu'à 12 ans (21 ans en cas d'handicap) → pas de disposition

Congé enfant malade < 14 ans : 4 jours payé 100% + 3 jours à 75% pour maladie grave + 2 jours pour famille monoparentale → **3 jours si < 16 ans (5 jours si < 1 an ou 3 enfant et +)**

Congés d'ancienneté

Pour les APR ETAM :

- 2 à 4 ans : 1 jour ouvrable
 - 5 à 8 ans : 2 jours
 - 9 à 11 ans : 3 jours
 - 12 à 14 ans : 4 jours
 - 15 ans et + : 6 jours (dont un samedi)
-
- 1 an d'ancienneté et + de 30 ans : 2 jours
 - 2 ans d'ancienneté : 2 jours
 - 2 ans et + de 35 ans : 4 jours
 - 3 et 4 ans d'ancienneté : 4 jours • 5 ans d'ancienneté et + : 6 jours

Pour tous

- **2 ans d'ancienneté → 1 jour ouvrable de CP supplémentaire**
- **Si âgé d'au moins 45 ans → 2 jours**
- **Si âgé de + de 55 ans avec 20 ans d'ancienneté → 3 jours**

Indemnité de départ à la retraite

Pour les APR et ETAM

- Coeff < à 290 : 2 mois
- Coeff = ou > à 290 : 3 mois + 1/5 ème de mois par année d'ancienneté « 1er contrat »

Soit pour 20 ans d'ancienneté : 7mois

Soit pour 39 ans d'ancienneté : 10,8 mois

Pour les cadres

- 3 mois + 1/5 ème de mois par année d'ancienneté « 1er contrat »

Soit pour 20 ans d'ancienneté : 7mois

Soit pour 39 ans d'ancienneté : 10,8 mois

Pour tous :

- **De 2 à 5 ans d'ancienneté : 0,5 mois**
- **De 5 à 10 ans : 1 mois**
- **De 10 à 20 ans : 2 mois**
- **De 20 à 30 ans : 3 mois**
- **De 30 à 35 ans : 4 mois**
- **De 35 à 40 ans : 5 mois**
- **À partir de 40 ans : 6 mois**

La maladie

APR et ETAM

Indemnité à 100% pendant 45 jours + 15 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté.

Indemnité à 75% pendant 30 jours + 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté

(Ex. 15 ans : 90 jours à 100% + 60 jours à 75%)

Non cadres

De 1 à 5 ans d'ancienneté : Indemnité à 100% pendant 90 jours (env. 3 mois)

De 5 ans à 10 ans : indemnité à 100% pendant 120 jours (env. 4 mois)

De 10 à 15 ans : Indemnité à 100% pendant 150 jours (env. 5 mois)

À partir de 15 ans : indemnité 100% pendant 180 jours (en. 6 mois)

Cadres

De 3 mois à 5 ans d'ancienneté : 3 mois à 100% + 3 mois à 75%

De 5 à 10 ans d'ancienneté : 4 mois à 100% + 4 mois à 75%

De 10 à 15 ans d'ancienneté: 5 mois à 100% = 5 mois à 75%

A partir de 15 ans d'ancienneté : 6 mois à 100% + 6 mois à 75%

Cadres

De 1 à 5 ans d'ancienneté : Indemnité à 100% pendant 90 jours (env. 3 mois)+ 90 jours à 50%

De 5 ans à 10 ans : indemnité à 100% pendant 120 jours (env. 4 mois)+ 120 jours à 50%

De 10 à 15 ans : Indemnité à 100% pendant 150 jours (env. 5 mois) + 150 jours à 50%

À partir de 15 ans : indemnité 100% pendant 180 jours (en. 6 mois) = 180 jours à 50%

Le décès

Prévoyance décès

Actuellement	Selon la convention
<p>Assurance de base</p> <ul style="list-style-type: none"> • Célibataire versement de 135% du salaire brut annuel • Marié : versement de 205% du salaire brut annuel • Enfant à charge versement de 50 du salaire brut annuel par enfant à charge <p>Assurance complémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100% du salaire brut annuel en cas de décès en maladie • 200% du salaire brut en cas de décès pour accident en vie privée <p>Allocation dite « Pierre Lefauchaux »</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3765,15 euros + 10% par enfant à charges • 50 de cette somme pour le décé d'un conjoint sans revenus 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les salariés non-cadre : 100% du salaire de référence • Pour les cadres : 200% du salaire de référence

Le décès

Rente éducation

Actuellement	Selon la convention
<p>Versement d'une rente pour chaque enfant du salarié défunt poursuivant ses études jusqu'à l'âge de 25 ans</p> <p>Référence salaire brut annuel</p> <ul style="list-style-type: none">• 10% du salaire pour un enfant de 0 à 10 ans• 12% du salaire pour un enfant de 11 à 17 ans• 15% du salaire pour un enfant de 18 ans à 25 ans <p>Rente versée jusqu'à la fin des études ou 25 ans. S'il poursuit ses études</p> <p>Salaire mini considéré égale à 28802 € en 2022</p>	<p>Versement d'une rente pour chaque enfant du salarié défunt ou de son conjoint qu'ils soient reconnus, adoptés ou recueillis âgé de moins de 18 ans ou de moins de 26 ans s'ils sont étudiant, apprenti, alternant ou chômeur primo demandeur.</p> <ul style="list-style-type: none">• 4% du salaire de référence de 0 à 15 ans• 6% du salaire de référence de 16 à 18 ans• 8% du salaire de référence de 19 à 26 ans <p>Salaire mini de référence égale au plafond annuel de la sécurité sociale (41136 € en 2022)</p>

Revendications CGT sur le thème rémunération

- Le maintien des primes existantes dans la branche pour une application générale sur l'ensemble des territoires.
- Un treizième mois pour tous les salariés. Une grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur et cadre garantissant une évolution de la rémunération avec un doublement du salaire sur la carrière avec un départ de grille à 2000€.
- Le maintien de la reconnaissance des diplômes, de l'expérience professionnelle et une progression de carrière garantie et continue.
- Garantie des salaires en toutes circonstances économiques et quelque soit le reclassement du salarié imposé par l'employeur.
- Une prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base et sans limite au-delà de 15 ans d'ancienneté
- Le maintien des primes et des droits existants d'application restreinte à un champ territorial. (ex. Prime d'équipe, de vacances et panier de jour).