



Nouvelle Convention Collective Métallurgie Quel contexte et quels enjeux ?

1/ L'ancienne Convention Collective de la Métallurgie ne convenait plus au patronat !

Réputée pour la solidité des protections qu'elle offrait aux 1,6 millions de salariés de 42000 entreprises qui en bénéficiaient, l'ancienne convention collective, mise en place dans les années 70 et complétée par les conventions régionales et locales étaient devenues la cible du patronat de la métallurgie : l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM).

Dans le viseur des patrons, les acquis obtenus par les luttes syndicales grâce à une forte mobilisation des ouvriers dans les entreprises.

Les déclarations des dirigeants de l'UIMM montrent clairement que nos droits font obstacle à la souplesse des salariés dans la recherche du profit sans limites .

2/ L'UIMM a voulu faire table rase d'une protection collective emblématique de la métallurgie !

Profitant d'un rapport de force en sa faveur, l'UIMM a décidé de renverser la table avec la bénédiction du MEDEF et des gouvernements successifs.

Pour l'UIMM, c'est une opportunité exceptionnelle pour s'attaquer à la plus emblématique des protections collectives survivantes : la Convention Collective de la Métallurgie.

Aujourd'hui, s'ils s'en prennent seulement aux conquêtes des salariés de la métallurgie demain se seront tous les secteurs d'activités qui seront impactés. D'ailleurs, des négociations ont commencé dans la chimie ou la santé, et ce n'est qu'un début.

3/ Qui a permis à l'UIMM son arrogance ?

Impossible pour l'UIMM de mener à bien son projet sans la collaboration et la signature d'une majorité des 4 syndicats représentatifs dans la Métallurgie. A l'issue de négociations menées loin du regard des salariés et sans même les consulter, la CFDT, la CFE-CGC et FO acceptent et signent. Seule la CGT refuse.

SUD Industrie non invité à ces négociations n'aurait jamais accepté une telle trahison des intérêts de tous les salariés. C'est pour cette raison qu'un fort développement de notre syndicat est nécessaire pour faire barrage aux futures attaques d'un patronat à l'affût de la moindre opportunité pour permettre aux actionnaires de s'enrichir au dépend des salariés .

Une ligne de fracture majeure apparaît alors dans le monde syndical :

- d'un côté, ceux qui soutiennent et accompagnent ce « *changement de paradigme* » introduit par l'UIMM alors qu'ils avaient le pouvoir de le bloquer,
- de l'autre, ceux qui savent par expérience que le pire devient certain quand on laisse le patronat bouleverser les règles du jeu avec un rapport de force défavorable aux salariés.

→ DE TOUTE ÉVIDENCE, TOUS LES SALARIÉS SERONT TÔT OU TARD IMPACTÉS ET LES CONSÉQUENCES SE FERONT SENTIR PENDANT DES DÉCENNIES!

Il s'agit d'un bouleversement historique dans le monde du travail en France. Les signataires d'un tel texte portent une très lourde responsabilité. SUD Industrie n'entend pas les laisser casser tous vos droits en toute impunité.



Dans la presse, l'UIMM et le gouvernement expriment leur grande satisfaction ! On voit qui a gagné !

Le Monde (08/02/2022) :

Un tel « *empilement* » ne correspondait plus aux « *attentes* » des dirigeants de société ni à celles des salariés, et devenait même source d'« *insécurité juridique* », comme l'a expliqué **Eric Trappier**, le président de l'UIMM, lors d'une cérémonie qui s'est tenue, lundi, au siège de son organisation, à Paris.

Présente lors la cérémonie à l'UIMM, la ministre du travail, **Elisabeth Borne**, a salué, lundi, l'accord trouvé, y voyant la démonstration d'un « *dialogue social vertueux* » susceptible de « *servir d'exemple à d'autres secteurs* ».

La Marseillaise (02/05/2022) :

« *Il faut vivre avec son temps, nous sommes sur un concept totalement avant-gardiste pour le dialogue social* », lance **Gilbert Marcelli**, président de l'UIMM Vaucluse, lors d'une conférence de presse, ce 27 avril. [...] « *On ne classe plus la personne mais les postes, c'est un changement de paradigme majeur.* »

Serge Bomarel, délégué général de l'UIMM Alpes-Méditerranée, pas peu fier du travail accompli. [...] Les patrons font la promesse que ce changement « *ne touche pas aux différents acquis* » et même que c'est un « *nivellement par le haut* ».

Le Progrès (30/06/2022) :

« *C'est un outil simple qui va favoriser la relance de la machine industrielle française. La nouvelle convention collective répond beaucoup mieux au contexte de mondialisation dans lequel notre secteur évolue. Elle permettra ainsi d'augmenter notre compétitivité à l'internationale* », s'enthousiasme **François Perrier**, président de l'UIMM de l'Ain.



A quoi sert la convention collective ?

Les étapes de la cotation de votre emploi

Sans aucune contrepartie proportionnée, les syndicats signataires ont acté un changement fondamental des classifications. Or, ce sont les classifications qui dictent nos qualifications professionnelles et nos évolutions de carrière.

C'est l'employeur qui définit la cotation des emplois au travers de chaque métier de l'entreprise. Étant rattaché à la métallurgie, ce nouvel accord est applicable à l'entreprise.

Pour permettre la mise en place de ces nouvelles règles, une procédure longue et complexe est mise en place.

Une préparation, puis une mise en œuvre de la cotation des emplois se déroule cette année pour déterminer au bout du compte comment chaque emploi, chaque poste et en définitive chaque salarié sera positionné dans le nouveau système.

Celui-ci sera effectif au **1^{er} janvier 2024**.

Nouvelle classification selon 6 critères

- **Complexité de l'activité** : difficulté / technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter.
- **Connaissances** : savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale / continue ou l'expérience.
- **Autonomie** : latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi ; niveau de contrôle associé.
- **Contribution** : effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement ; nature et importance du champ d'action et de responsabilité.
- **Encadrement / Coopération** : appui / soutien, accompagnement / transmission, supervision / encadrement, management / coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet.
- **Communication** : nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, représentation.

La nouvelle grille de classification → Plus claire, plus juste, plus équitable ?

Éléments de méthode d'évaluation des critères : **en encadré rouge**, un exemple traité page suivante →

Degrés	Complexité de l'activité	Connaissances / Niveaux repères de diplôme	Autonomie	Contribution	Encadrement / Coopération	Communication
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 - Niveau minimum Doctorat	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
9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats - Niveau minimum Doctorat	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
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 - Niveau minimum Doctorat	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
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 - Niveau minimum Master	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
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 - Niveau minimum Licence	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
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 - Niveau minimum BTS, DUT	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
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 - Niveau BP, BT, Bac pro ou technologique	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
3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques - Niveau minimum CAP, BEP	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
2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires - Pas de niveau scolaire requis	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
1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales - Pas de niveau scolaire requis	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

CRITERES de COTATION et POSITIONNEMENT dans la GRILLE de CLASSIFICATION

Pour chaque poste, six critères sont cotés de 1 à 10 - EXEMPLE :

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Points
C r i t è r e s	Complexité de l'activité								X			8
	Connaissances							X				7
	Autonomie						X					6
	Contribution						X					6
	Encadrement, coopération					X						5
	Communication								X			7
Cotation du poste = nombre total de points												39

Le total des points (39) donne la cotation qui permet de positionner le poste dans l'une des 18 classes et des 9 groupes d'emploi.
Dans cet exemple, 39 points ont été attribués au poste ce qui le positionne dans la 11e classe d'emploi et donc dans le groupe F.
Le poste bénéficie du statut Cadre.

Les fiches d'emploi seront étudiées de façon à évaluer les degrés d'exigence pour chacun des six critères. La cotation finale permet le positionnement de l'emploi dans la nouvelle grille.

Une cotation d'emploi incomplète ou erronée impactera directement le repositionnement du poste avec des conséquences en termes de parcours professionnel et de rémunération !

Ce nouveau système sera commun à tous les salariés. Il va faire disparaître les qualifications Ouvriers – Employés – Administratifs – Techniciens et Agents de maîtrise (niveaux I à V) – Ingénieurs et Cadres (positions I à IIIC). La Convention Collective des Ingénieurs et Cadres sera supprimée.

Les diplômes, les qualifications et l'expérience ne seront pris en compte que selon une appréciation très subjective de l'employeur.

Ce dernier transmettra au salarié la fiche d'emploi dans laquelle il l'a positionné. Le salarié dispose d'un mois pour demander des explications.

Il est donc impératif que le salarié connaisse et comprenne les différents critères. Voir la méthode d'analyse ci-dessus.

Nouvelle grille de la CCM :

Cotation	Classes d'emploi	Groupes d'emploi	Statuts
6 à 9	1	A	S t a t u t C a d r e
10 à 12	2		
13 à 15	3	B	
16 à 18	4		
19 à 21	5	C	
22 à 24	6		
25 à 27	7	D	
28 à 30	8		
31 à 33	9	E	ETAM Assimiliés Cadres - Art 4 bis Mensuels V1 - V2 - V3
34 à 36	10		
37 à 39	11	F	S t a t u t C A D R E Bénéficiaires Retraite des Cadres AGIRC - Art. 4 - Positions I&C I - II et IIIA à IIIC
40 à 42	12		
43 à 45	13	G	
46 à 48	14		
49 à 51	15	H	
52 à 54	16		
55 à 57	17	I	
58 à 60	18		

Rémunération 2024

=> Une nouvelle grille par classe d'emploi

Salaires minima hiérarchiques : la classification est la colonne vertébrale d'une convention collective.

Elle organise et hiérarchise les emplois auxquels correspondent, pour chaque niveau de classement, un salaire minimum conventionnel au-dessous duquel aucun salarié classé à ce niveau ne peut être rémunéré.

Le barème unique initial des salaires minima hiérarchiques a été revu en juillet avec les signataires, officiellement pour tenir compte de l'inflation, mais mis à part les très bas salaires qui étaient en dessous du smic le compte n'y est pas pour la plupart des salariés.

Il sera applicable au 1^{er} janvier 2024.

Pour les salariés actuellement Cadres Position II : perte de l'évolution minimale tous les 3 ans sur 18 ans (coef. 108 à 135) qui permettait l'évolution de leurs salaires minima.

Garantie salariale conventionnelle : la cotation de l'emploi tenu ne peut pas avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié, notamment lorsque des primes qui existaient sont supprimées. Mais la méthode de calcul est biaisée car elle considère le niveau moyen du salaire de 2023 et non celui de la fin d'année, et reste confuse sur les primes impactées. De plus cette garantie ne s'oppose pas au grignotage des revenus au fil des années.

Point de vigilance : Le principe d'évolution de carrière sans un changement vers un emploi mieux rémunérateur disparaît. Tout dépendra du poste confié indépendamment des compétences réelles et de la qualification.

Pire un changement d'emploi avec une perte de salaire entre dans la norme. Ce qui ne peut être que préjudiciable pour tous les salariés usés par la vie professionnelle.

Taux par année de la Prime d'ancienneté	Calcul de la prime d'ancienneté
1,45%	Valeur du point selon le territoire x taux classe d'emploi x ancienneté du salarié. Exemple pour un salarié de la classe d'emploi 7, ayant 10 ans d'ancienneté, avec une valeur de point de 5 € : $((5 \text{ €} \times 2,6 \%) \times 100) \times 10 \text{ ans} = 130 \text{ €}$
1,60%	
1,75%	
1,95%	
2,20%	
2,45%	
2,60%	
2,90%	
3,30%	
3,80%	

La prime d'ancienneté concerne les salariés dont l'emploi est compris dans les groupes A à E. Elle reste plafonnée à 15 ans d'ancienneté.

Elle figurera sur une ligne distincte du bulletin de paye. La valeur du point fera l'objet d'une négociation annuelle dans les territoires définis par la convention collective.

Pour les nouveaux embauchés, ce nouveau calcul aura pour conséquence une diminution de leur prime d'ancienneté.

Pour les salariés présents au 31 décembre 2023, un complément de salaire est prévu si le nouveau salaire 2024 devait être inférieur à ce que le salarié avait en 2023 et tant que le résultat du calcul du salaire 2024 reste inférieur à celui de 2023.



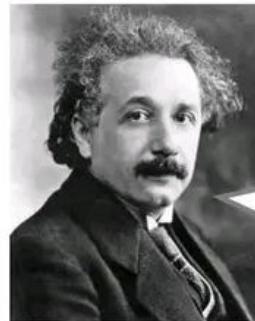
Défendons la Justice sociale
→ réagissons dès maintenant !

Vers une offensive antisociale « de haute intensité » dès 2024 ?

De l'aveu même des dirigeants de l'UIMM dans la presse, cette Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (CCM) est conçue pour :

- **Augmenter notre compétitivité à l'international**
→ aligner les salaires et les conditions de travail sur le moins-disant social dans une course sans fin vers plus de flexibilité ?
- **Répondre à une « insécurité juridique »**
→ protéger les pauvres employeurs des misères causées par leurs méchants salariés ?
- **Servir d'exemple pour un « dialogue social vertueux »** → inversion du sens du mot « vertu » pour tenter de valoriser et encourager tous ceux qui ouvrent la voie aux abus du patronat sans contrepartie proportionnée pour les salariés. Défendre le faible serait-il devenu un vice ?
- **Servir de test en vue d'étendre ses principes aux autres secteurs d'activité** → il ne s'agit que de la première étape d'un projet ambitieux et révolutionnaire à l'échelle de tout le pays !

Le danger est donc réel et majeur pour les 1 600 000 salariés de la Métallurgie !



« Il ne faut pas compter sur ceux qui ont créé les problèmes pour les résoudre ! »

Albert Einstein

SUD Industrie est là pour organiser les salarié-e-s :

D'abord parce que nous n'avons pas participé à l'arrivée de cette convention!

Cela nous pousse à vous proposer des moyens d'entraides collectives face à la tactique de la direction pour vous individualiser.

Ne restez pas seul, contactez-nous !



Les revendications et positions de L'Union Fédérale SUD Industrie

Revendications :

Ce que nous revendiquons chez SUD Industrie :

La Polyvalence :

Depuis des années SUD Industrie rappelle lors des formations que La fameuse polyvalence est un danger pour nos salaires et nos emplois

Non à la polyvalence !

Un salarié est recruté pour faire un travail donné précis et non pour passer d'un poste à l'autre sans contrepartie. Nous ne sommes pas des larbins mais des travailleurs dont le savoir-faire doit être reconnu.

Des repères collectifs pour la progression de carrière !

L'ancienneté devrait être le principal critère d'évolution professionnelle. C'est un critère clair et objectif.

Non à la l'évolution à la tête du client !

L'évolution des salariés ne doit pas se faire de manière subjective, en fonction des affinités entre le salarié et le petit-chef. Non à la promotion du meilleur lèche-bottes qui crée des conditions de travail insupportables dans les ateliers et sème la division des salariés.

Des salaires décents sans discrimination pour la totalité des salariés !

Ce n'est pas parce qu'un salarié n'occupe pas un emploi basé sur la communication qu'il doit être pénalisé. Tous les salariés apportent leur contribution à l'entreprise :

- revalorisation immédiate de 400€ de tous les revenus salariaux,
- 2000€ minimum pour tous !
- A travail égal, salaire égal,
- Réduction de la hiérarchie des revenus à 5 maximum.

Non à la déqualification en cours de carrière !

Un travailleur ne vend pas sa force de travail pour être manipulé comme un objet malléable selon les besoins et humeurs de ses patrons.

- C'est aux seuls actionnaires et ou propriétaires d'assumer les conséquences financières de leurs actes et décisions.
- Il est légitime que tout salarié blessé par son travail, garde durant toute sa carrière les mêmes droits et salaire que précédemment.
- Il est tout aussi légitime qu'en cas de reclassement quelque soit le motif invoqué par l'employeur qu'il garde ces mêmes droits et salaire.

Exigeons des accords d'entreprise qui reconnaissent le travail de tous les salariés.

Sans se faire d'illusions sur les capacités des signataires de cette convention à renier leur engagements vis à vis de leur partenaire patronal, imposons dans chaque entreprise des accords qui garantissent qu'aucun salarié présent ou futur sera victime de ce recul social qui ne sert que l'avidité des actionnaires les plus riches !

Tous Unis, tous Solidaires, Faisons front contre la régression !

Adhérez à SUD Industrie !

www.sudindustrie.org