



Argumentaire d'aide aux questions posées

■ Ma rémunération va-t-elle diminuer lors du passage à la nouvelle classification ?

Au 1^{er} janvier 2024, lors de la première application de la présente convention dans l'entreprise cela ne peut pas avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié (art 69). Pour autant, au 1^{er} juin 2024 (date prise au hasard), l'employeur aura la possibilité d'établir une seconde cotation de la fonction tenue au poste. Après cette nouvelle cotation, l'employeur pourra, à sa convenance réévaluer la classification et potentiellement adapter le salaire à la baisse. En revanche, cela ne pourra se faire que par un avenant à mon contrat de travail.

■ Si le contenu de mon emploi diminue, mon coefficient et ma rémunération baisseront-ils ?

Les coefficients, existant aujourd'hui, disparaîtront au 31 décembre 2023... Demain, se sera la fonction tenue qui sera classée. Mon poste aura alors un classement par point.

Pour exemple : je travaille sur 4 machines avec un classement de ma fonction tenue au poste à 12 points ; suite à un changement d'organisation pour motif économique, je ne m'occupe plus que de 2 machines, mon poste pourrait passer à 6 points (si une nouvelle cotation est faite par mon employeur).

Dans ce cadre, le changement de coefficient et de rémunération ne peut se faire que dans le cas d'une réorganisation économique (ou pour faute, cas rare). Pour modifier le contrat de travail, il faudra passer par un avenant. Ensuite soit, j'accepte et tout change pour moi (classement et rémunération) soit, je refuse la modification de mon contrat de travail et là l'employeur a deux possibilités. Soit, l'employeur ne fait rien parce je dispose de compétences rares et l'employeur a besoin de moi. Soit je me licencier pour motif économique. Si je change de poste de travail pour remplacer un salarié absent, pour raison de production, ou pour une panne, il ne pourra pas y avoir de changement de coefficient et de rémunération.

■ Est-ce que les seuils d'accueil, en fonction du diplôme, n'existeront plus dans le nouveau système de classification ?

La future convention est très claire : Titre V Classifications, Chapitre 1
Article 61.2 : « Les signataires rappellent que 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 ».

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. »

Au 1^{er} janvier 2024 seulement 2 diplômes seront reconnus dans la métallurgie :

- BTS/DUT : classement minimum du poste à la position C6.
- Master 2/diplôme d'ingénieur : classement minimum du poste à la position F11.

Attention, l'article 62.5 précise qu'il faut que l'offre d'emploi mentionne l'exigence du diplôme ou d'une certification professionnelle (BAC+2 ou Master 2) pour que celui-ci soit reconnu.

■ Mon employeur pourra-t-il unilatéralement modifier mon contrat et m'imposer de travailler la nuit ?

La mention « travail de nuit » dans le contrat de travail n'est pas forcément indiqué aussi précisément. On peut retrouver l'indication que « le salarié devra se conformer aux horaires pratiqués ou en vigueur dans l'entreprise » dans ce cas, le travail de nuit est de facto inclus dans le contrat de travail.

Dans ces conditions, je peux éventuellement refuser de travailler de nuit si cela est incompatible avec mes obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant, ou la prise en charge d'une personne dépendante (art 112). Le refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

■ Mon employeur pourrait-il m'imposer de faire des heures supplémentaires ?

Oui, mon employeur pourra m'imposer de faire des heures supplémentaires (art 99.1). Le volume des heures supplémentaires sont de 220 heures/ an + 150 heures/ an (après accord entre le salarié et l'employeur) et 80 heures mobilisables uniquement par l'employeur une année sur deux. Ce dernier contingent pourra être scindé sur deux années avec par exemple 40 heures une année et 40 heures l'année suivante (art 99.4). Au maximum, je peux effectuer jusqu'à 450 heures/an. Il sera toutefois possible de faire 410 heures chaque année.

■ Les congés d'ancienneté vont-ils disparaître ?

Non mais des changements importants sont prévus (art 89.1).

Aujourd'hui dans les conventions collectives, on retrouve pour les mensuels un jour au bout de 10 ans, deux jours au bout de 15 ans et trois jours au bout de 20 ans. Pour les ingénieurs et cadres, c'est deux jours d'ancienneté s'ils sont âgés d'au moins 30 ans et ayant un an d'ancienneté et trois jours s'ils sont âgés de 35 ans et ayant au moins deux ans d'ancienneté.

Demain, les mensuels ainsi que les ingénieurs et cadres bénéficieront d'un jour au bout de deux ans d'ancienneté puis deux jours lorsque le salarié est âgé d'au moins 45 ans et trois jours lorsque le salarié est âgé d'au moins 55 ans et a acquis 20 ans d'ancienneté. Pour les cadres dirigeants et les salariés en convention de forfait sur l'année, c'est un jour supplémentaire en plus pour un an d'ancienneté.

■ Mon employeur peut-il m'imposer une mobilité ?

Oui, cela est prévu dans le Titre VI Chapitre 2 Article 72.1 : La mobilité géographique des salariés, c'est-à-dire le changement du lieu de travail, peut résulter :

- 1° de la décision unilatérale de l'employeur, lorsque ce changement ne constitue pas la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dite « *modification du contrat de travail* », car il intervient dans le même secteur géographique ;
- 2° de la mise en œuvre, par l'employeur, d'une clause de mobilité figurant dans le contrat de travail ;
- 3° de la nouvelle grille d'application (A1, A2, B1, B2...) d'un accord de performance collective visé à l'article L. 2254-2 du Code du travail, afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ;
- 4° d'un accord entre l'employeur et le salarié, à l'initiative de l'un ou de l'autre (ou, lorsque la loi le prévoit, d'un accord exprimé tacitement par le salarié), dans le cas d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dite « *modification du contrat de travail* ».

■ Mon employeur peut-il licencier un salarié malade ?

Oui, désormais il est plus facile de licencier un salarié en arrêt maladie si l'employeur juge que les absences du salarié sont préjudiciables au bon fonctionnement de l'entreprise. La protection contre le licenciement pendant une durée déterminée existante dans les conventions collectives va être transformée de manière importante. Elle sera remplacée par une majoration de 50% de l'indemnité de licenciement. La protection contre le licenciement ne sera plus que de 2 mois pour 1 an d'ancienneté, 4 mois pour 5 ans d'ancienneté et 6 mois pour 10 ans d'ancienneté.

Sous le terme « absence », il s'agit des absences continues ou le cumul des absences discontinues.

■ Le paiement des jours de carence sera-t-il supprimé ?

Non, après plusieurs réunions de négociations, l'UIMM a renoncé à la suppression du paiement par l'employeur des jours de carence sous la pression des organisations syndicales et des salariés comme lors de la manifestation du 25 novembre à Paris ou nous étions plus de 7000 sous les fenêtres de l'UIMM.

■ Est-ce que les grilles de salaires territoriales vont-elles être amenées à disparaître ?

Oui, les grilles des minis conventionnels dans les territoires disparaîtront au 1^{er} janvier 2024. Une nouvelle grille unique nationale prendra le relais à cette même date, celle-ci a déjà été négociée. Le problème c'est qu'elle ne commence que 15€ au dessus du SMIC 2022, ce qui la rend déjà obsolète avant même son application.

■ La prime d'ancienneté sera-t-elle supprimée ?

Non, mais une nouvelle formule de calcul moins avantageuse pour le salarié va être mise en place. La prime d'ancienneté sera calculée en fonction du groupe d'emploi que vous occuperez. Cela sera en lien avec l'ancienneté et le coefficient détenus, la perte pourra aller de -5% à -18%.

Pour compenser cette perte financière, un complément sera attribué au salarié à l'entreprise. Cependant lorsque le salarié acquerra une année d'ancienneté supplémentaire, il se compensera petit à petit sa perte financière, car le calcul de référence pour l'attribution du complément de la prime d'ancienneté sera toujours l'année 2023.

Autre point important, les salariés qui seront embauchés en 2024, ne percevront pas le complément pour cette prime. Ils subiront donc directement la perte financière de 5 à 18%.

■ Les avantages territoriaux seront-ils impactés par la future convention collective nationale ?

Fin 2021 la CFDT, CGC et FO ont signé un accord et un avenant en faveur de négociations territoriales. Article 1. « *Principes et méthode* » (modifié par avenant) « *En cas de constat d'un commun accord d'une différence significative, pour les salariés relevant des groupes d'emplois A à E, entre l'application des deux conventions collectives territoriale et nationale de branche qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, les partenaires sociaux territoriaux ouvrent des négociations avant le 31 janvier 2022.* »

Ce paragraphe indique que des négociations peuvent s'ouvrir, mais en aucun cas il oblige à un résultat en faveur des salariés.

« *Ces négociations territoriales veillent à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche. Pour cela, ces négociations ne doivent pas aboutir à susciter des concours de normes avec la future convention collective nationale de la métallurgie.*

Les partenaires sociaux territoriaux sont ainsi attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux. Ils intègrent donc, dans la négociation, des avantages n'ayant pas le même objet qu'une disposition nationale conformément à l'article 8 du thème 1 mis en réserve. »

Le message de l'UIMM est clair, si une prime territoriale a déjà été traitée dans la Convention Collective Nationale, il est hors de question pour les patrons de la renégocier en territoires, même si son nouveau montant est inférieur à l'existant !