



Journée d'étude sur la Nouvelle Convention Collective

15 novembre 2023



Introduction au débat Classification

Grégory KHIATI

Quand je suis entré à la CGT, un militant m'a dit une chose importante : « *la convention collective, c'est la classif' et la classif', c'est le salaire* ». Pour apprécier une convention collective, il faut donc regarder sa classification.

La classification est un sujet très ancien dans la Métallurgie. En 1946, l'arrêté Parodi vint établir une norme pour les métallos de la région parisienne, ce qui amena de fortes disparités entre territoires, puis des luttes. L'histoire nous montre qu'après 1968, on a assisté à la radicalisation de certains acteurs sociaux, souvent les plus jeunes, et à des conflits emblématiques chez Lip, le Joint français, Moulinex ou les Galeries Lafayette. Dans ces conflits étaient scandés plusieurs slogans, notamment « *ne pas perdre sa vie à la gagner!* ». Toutes ces luttes ont contraint l'UIMM à ouvrir des négociations sur la classification, dans l'objectif d'établir une convention collective nationale, ce que la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT revendique depuis sa création.

C'est dans cette optique que commencèrent les négociations sur la classification, avec une grille tenant compte des classifications

contenues dans les diverses conventions collectives régionales. Malheureusement, on n'arriva pas à une convention collective nationale, sauf pour les ingénieurs et cadres en 1972, mais on arrive quand même en 1974 à un accord garantissant la même classification pour tous les mensuels de la Métallurgie.

Le premier accord, qui concerne les ingénieurs et cadres, relève actuellement d'un système à trois niveaux : niveau I pour les jeunes diplômés, niveau II pour les cadres confirmés et niveau III pour les cadres dirigeants. Leur indice hiérarchique connaît une évolution automatique tous les trois ans pendant 18 ans.

Pour sa part, la classification des mensuels repose sur quatre critères classants : l'autonomie, la responsabilité, le type d'activité et les connaissances requises. La particularité de cet accord, c'est qu'il établit dans son annexe 1 des seuils d'accueil. Ce point est tellement important que l'UIMM a décidé de le supprimer dans la convention collective nationale.

Pourquoi l'UIMM a-t-elle voulu se débarrasser d'un système de qualification robuste ? Ce qui a

poussé les entreprises à demander ce nouveau modèle de classification, c'est l'évolution du salariat en France. Voici quelques décennies, on entraînait dans le monde du travail avec un CAP, un BEP, un bac, voire un BTS, mais très peu de salariés détenaient un bac + 5. Aujourd'hui, les jeunes finissent souvent leurs études avec un bac + 2 et vont souvent jusqu'à un master ou un master 2. Les métiers de la Métallurgie évoluent eux aussi. Il y a donc eu une montée en compétences des salariés car les patrons ont besoin de personnel qualifié mais ils ne veulent surtout pas que leur masse salariale augmente.

Sur les 1,6 million de salariés régis par la convention collective nationale de la Métallurgie, la moitié sont des ingénieurs, cadres et techniciens. Les ouvriers sont une espèce en voie de disparition et le terme lui-même sera remplacé début 2024 par « *non-cadre* ». L'UIMM s'est attaquée aux diplômes. Pour elle, c'était la colonne vertébrale du nouveau dispositif conventionnel : ne plus classer les salariés en fonction de ce qu'ils savent faire mais de ce qu'on leur demande de faire.

Pourtant, il existe différentes méthodes de classification : la classification des métiers (arrêté Parodi) ;



- la classification des salariés au regard de leurs diplômes et de l'emploi occupé (accords de 1972 et 1974) ;
- la méthode Hay, qui consiste en une évaluation du contenu des fonctions exercées, associé aux compétences, aux responsabilités et aux efforts exigés du salarié ;
- la nouvelle classification des emplois version UIMM, avec un système totalement décorrélié du salarié, où seule la fonction exercée par l'emploi est mesurée.

La CGT propose un autre système qui tient compte non seulement de ce que fait le salarié dans son emploi mais aussi de ses diplômes.

Les outils de la cotation

Les signataires classent l'emploi tenu par le salarié et la classification est déterminée par une cotation de ce même emploi. Pour arriver à cela, l'UIMM a besoin d'établir une fiche descriptive normalisée de la fonction tenue dans l'emploi qui permettra de définir la classification de l'emploi. C'est l'élément le plus important dans la classification et pour l'instant, aucune de celles que nous avons reçues n'est correcte.

L'article 63.1 de la convention collective nationale dispose que « *préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi en Français. L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse* ». Or qui peut mieux décrire un emploi que celui qui l'occupe ? Ce n'est pas une personne dans un bureau qui pourra établir la fiche descriptive d'un emploi qui se trouve à l'autre bout de son usine. C'est pourtant ce que prévoit la convention collective nationale puisqu'elle stipule que c'est l'employeur qui doit établir la fiche descriptive d'emploi. Par contre, elle n'interdit pas aux employeurs de demander leur avis aux salariés, ni de mettre en place une commission de contrôle sur les classifications – à ne pas confondre avec une commission de suivi.

Ce même article précise que la fiche descriptive de l'emploi comprend

- notamment :
- la description des activités significatives de l'emploi ;
 - la nature et le périmètre des responsabilités exercées ;
 - la description des relations de travail.

Cette description, c'est la base pour commencer la construction de la fiche d'emploi mais il faut y ajouter d'autres critères classants comme l'autonomie, la communication et les connaissances pour avoir une fiche d'emploi complète et objective.

Jusqu'à présent, nous n'avons pas vu une seule fiche d'emploi qui reprenne ces trois points en y ajoutant ces critères.

Eric MOULIN

Un mot est important dans cette phrase : la fiche descriptive d'emploi comprend « *notamment* ». Cela veut dire qu'il faut d'autres points que les trois cités car il faudra ensuite utiliser le référentiel d'analyse qui comprend six critères classants.

Pour prendre l'exemple de la fiche descriptive d'emploi d'un camarade de Renault Trucks, le paragraphe sur la description des activités significatives et responsabilités mentionne « *être en charge d'un produit et d'un service de petite taille* » mais qui peut dire ce qu'est un service « *de petite taille* » ? Elle dit aussi qu'il doit « *supporter un chef de projet sur un périmètre plus large et plus complexe* » mais comment faut-il comprendre le mot « *supporter* » ? La liste des activités principales est en revanche plus cohérente mais on trouve par la suite des choses qui n'ont rien à faire dans une fiche d'emploi.

Les entreprises introduisent des niveaux pour pallier l'absence du déroulement de carrière, mais cette méthode est une utopie. L'emploi, avec ses différents niveaux, existe-t-il réellement dans l'entreprise et si oui, sont-ils accessibles ? Je pense que non. C'est donc un miroir aux alouettes.

Le niveau 4 dans l'exemple correspond à un salarié qui sait « *gérer des projets très complexes avec des livraisons importantes ayant un impact moyen à élevé sur l'activité de l'entreprise* ». Le niveau 5, lui, stipule qu'il doit « *savoir*

gérer plusieurs projets complexes à livraisons multiples ». Dans un cas, les projets sont « *très complexes* », dans l'autre, ils ne sont que « *complexes* » et l'on pourrait penser que le niveau 4 serait supérieur au niveau 5. Certaines choses sont totalement imprécises et ne permettent pas de savoir ce qui est fait. De plus, le fait d'avoir des niveaux ne permettra pas de faire une mesure objective du niveau supérieur, car le contenu de ces niveaux est très souvent parcellaire et ne couvre pas l'intégralité des 6 critères classants.

Quel est l'intérêt de mettre ces niveaux dans une fiche d'emploi ? C'est juste pour faire espérer une possibilité d'évolution. Autrement dit, ce qui est important ne figure pas dans cette fiche et ce qui ne sert à rien y est. Si les activités significatives ne sont pas décrites, c'est pour faire travailler les salariés gratuitement. Dans une certaine entreprise de 120 salariés, il n'y a que deux fiches d'emploi, dont l'intitulé est « *opérateur en usinage* ». Ce terme ne veut strictement rien dire. Si nous ne travaillons pas le contenu de la fiche d'emploi, il n'y aura donc point de salut.

Gregory KHIATI

Je vous présente une autre fiche d'emploi, de Ratier Figeac, pour vous montrer ce qu'il ne faut surtout pas y mettre : « *cette fiche descriptive d'emploi référence les activités significatives de l'emploi : activités principales et représentatives de l'emploi En aucun cas cette dernière n'a un caractère exhaustif dans l'attribution des activités* ». On retrouve souvent ce type de phrase dans une fiche descriptive d'emploi alors que la convention collective nationale prévoit que toutes les activités significatives doivent être décrites, quitte à la remettre à jour régulièrement. Attention à cette phrase qui peut permettre à un employeur de demander à un salarié de faire tout et n'importe quoi.

Eric MOULIN

Attention à certaines terminologies comme « *usineur* », terme qui ne correspond pas à un emploi. N'oubliez pas non plus que l'emploi ne se résume pas au poste de travail car c'est bien l'intégralité du périmètre de

l'emploi qu'il faut mesurer. Attention aussi à bien décrire l'ensemble des activités significatives dans l'emploi correspondant aux 6 critères classants.

Débat **De la salle**

Une fiche emploi ne peut jamais décrire exhaustivement un emploi. L'employeur voudrait en fait maîtriser sa masse salariale et il le fait à travers la cotation. Il faut donc démontrer qu'il y a une déqualification généralisée des salariés à travers ce système et j'ai trouvé un élément qui permet de le faire : le salaire minimum. La question maintenant est de savoir comment se battre et où arriver.

Gregory KHIATI

L'ambition de l'UIMM est effectivement de maîtriser sa masse salariale, comme le montre la non-reconnaissance des diplômes. Au 1er janvier 2024, un employeur pourra employer un ingénieur et ne pas le payer plus qu'un salarié titulaire d'un BTS. Voilà un exemple criant de déclassification.

Eric MOULIN

Ce n'est pas la cotation le plus gros problème, mais bien le contenu de la fiche emploi qui est important car plus elle contient d'éléments et plus nous pourrons les valoriser par la cotation.

Gregory KHIATI

Nous avons des propositions à vous faire pour la construction des fiches emploi. Celles-ci devraient contenir les rubriques suivantes :

- intitulé de l'emploi ;
- description des activités à accomplir dans l'emploi (complexité de l'activité) ;
- connaissances professionnelles spécifiques (connaissances) ;
- autonomie liée à l'emploi (autonomie) ;
- actions et décisions sur les activités de l'emploi (contribution) ;
- responsabilités hiérarchiques liées à l'emploi (encadrement) ;
- les relations de travail et la communication interne et externe (communication).

Eric MOULIN

Vous trouverez dans le guide pédagogique paritaire les questions à se poser avant de rédiger le contenu d'une fiche descriptive d'emploi. Je vous conseille de vous en servir car cela permet de mettre en difficulté la direction sur la construction de ces fiches.

Gregory KHIATI

Une fois la fiche d'emploi établie, la convention prévoit qu'elle doit être associée à une classification. Celle-ci repose sur six critères (complexité de l'activité, connaissances, autonomie, contribution, encadrement, coopération et communication) allant d'un degré de 1 à 10, ce qui donne une grille de 60 cases.

Prenons le critère des connaissances.

- Le degré 1 suppose que l'emploi nécessite des « *connaissances minimales* », ce qui, d'après le glossaire de la convention collective, correspond aux connaissances de la vie courante.
- Le degré 2 suppose que l'emploi nécessite des « *connaissances élémentaires* », c'est-à-dire lire, écrire et compter.
- Le degré 3 suppose que l'emploi nécessite des « *connaissances professionnelles essentiellement pratiques* », c'est-à-dire des connaissances techniques spécifiques à un métier. Pour moi, il n'est donc pas possible d'avoir un emploi de niveau inférieur à 3.
- Le degré 4 suppose que l'emploi nécessite des « *connaissances professionnelles théoriques et pratiques* ».

Ces degrés sont tous construits sur la même idée : laisser la place à la plus grande subjectivité afin de permettre à l'employeur de justifier l'injustifiable. Pour sa part, la CGT a travaillé à une grille de critères classants dont la définition laisse le moins de place possible à l'interprétation.

Dans la grille de la convention collective nationale, il n'y a plus de coefficients – remplacés par un groupe d'emploi et une classe d'emploi – ni statut. La frontière entre cadres et non-cadres se situe à 37 points. Or vous avez vu à quel point les critères sont subjectifs. Un

cadre pourrait donc perdre son statut pour un point. L'article 68 garantit certes qu'il est impossible de déclasser un salarié cadre mais cela est valable uniquement à la mise en place de la convention collective et pendant sa première année d'application. Il faut donc faire attention à ce point car les statuts ne sont pas protégés.

L'employeur aura la possibilité de déclasser un salarié, d'autant qu'il pourra éventuellement le justifier par des raisons économiques. Il faut donc trouver une parade et nous avons demandé un clapet anti-retour, soit un dispositif qui garantit aux salariés que leur classification ne pourra pas baisser, même en cas de changement d'emploi, revendication également soutenue par la CFDT. L'UIMM n'a pas souhaité l'inscrire dans la convention collective nationale mais n'a pas interdit de le revendiquer dans les entreprises, ce que nous avons fait et obtenu chez Renault Trucks, Soitec et Lisi Aéro. Tout cela est le résultat d'un processus d'information des salariés qui a démarré voilà un bon moment.

Voici donc la formulation que nous vous conseillons d'introduire dans vos accords : « *la direction prend l'engagement de conserver la pratique interne consistant à maintenir au salarié son dernier classement en cas de positionnement sur un emploi de classement inférieur à la suite d'un changement d'emploi, et ce jusqu'à son départ de l'entreprise* ». Cette phrase permet de garantir à chaque salarié qu'il ne subira pas de déclassement et, par conséquent, que sa prime d'ancienneté ne fluctuera pas.

Adrien LEPRETRE, DSC Schindler

Comment seront répartis les salariés dans les différents collèges électoraux? Notre employeur considère que tous ceux qui seront classés non-cadres garderont les dispositions relatives au statut de cadre mais ils ne feront plus partie du collège cadre.

Gregory KHIATI

Nous avons posé à l'UIMM la question de la perte de statut. Cela concerne la prime d'ancienneté. Malheureusement, le patronat et les signataires n'ont pas retenu la proposition CGT d'attribuer une prime

d'ancienneté aux cadres, ce qui est injuste. Les cadres ont un déroulement de carrière automatique tous les trois ans pendant dix-huit ans mais c'est une compensation due au fait que leur convention collective ne prévoit pas de prime d'ancienneté. Or l'UIMM et les signataires ont fait le choix de supprimer ce déroulement de carrière pour les cadres. La logique aurait donc voulu qu'ils leur attribuent une prime d'ancienneté, mais ils ont dit non. Par contre, si un cadre perd son statut, il bénéficiera de la prime d'ancienneté à partir de son entrée dans l'entreprise.

Concernant la répartition des salariés dans les collèges électoraux, elle nous pose problème, d'abord parce que nous ne sommes pas signataires de la convention collective nationale. La seule chose qui nous convienne dans ce document est son titre.

L'UIMM nous a interpellés pour nous dire qu'elle ne savait pas comment répartir les salariés dans les collèges électoraux. Elle a interpellé la DGT qui leur a répondu de se débrouiller. C'est pour cela que nous avons démarré une pseudo-négociation sur ce sujet voici quelques mois.

L'UIMM propose aujourd'hui de maintenir trois collèges électoraux : le premier pour les salariés classés de A1 à C5, le deuxième pour les salariés classés de C6 à E10 et le troisième pour les salariés classés de F11 à I18. Pour notre part, nous leur avons proposé de maintenir deux collèges. En revanche, il n'est pas possible que certains salariés continuent à voter au premier collège et nous proposons

que tous les salariés qui occupent des emplois où les critères « *autonomie* » et/ou « *encadrement/coopération* » atteignent au moins le niveau 6 votent au deuxième collège. L'UIMM a jugé notre proposition intéressante mais nous a dit qu'elle n'avait pas mandat pour aller plus loin dans la discussion.

Il n'y aura donc pas de règle au niveau de la Métallurgie sur la répartition des salariés dans les collèges électoraux ; c'est le PAP qui la définira entreprise par entreprise. Je rappelle cependant qu'il existe une circulaire ministérielle datant de 1993 qui explique comment les salariés doivent être répartis entre collèges, en prenant en compte certains éléments tels que l'autonomie et la responsabilité.

Un délégué d'Alibert France Ambach

Dans mon entreprise, la déclassification de certains de mes collègues a déjà commencé, en apportant des avenants à leur contrat de travail qui les ont fait passer de techniciens à simples opérateurs.

Gregory KHIATI

Dans le cas présent, il s'agit d'un changement conventionnel. Il n'y a donc pas à apporter d'avenant au contrat de travail. Comme pour la fiche descriptive d'emploi, il n'y rien à signer. La seule chose que vous pouvez signer est que vous reconnaissez l'avoir reçue tel jour à telle heure.

François, DS IBM France

Que deviennent les non-cadres assimilés cadres ?

Gregory KHIATI

« *Assimilé cadre* » est un terme qui existe dans mon entreprise mais il n'y aura à l'avenir plus que deux collèges : cadres et non-cadres. Les « assimilés » cadres vont donc disparaître.

Fernando OLIVEIRA, Tokheim

Dans mon entreprise, ils ont commencé à discuter de cotation et on a le sentiment que plus un métier est nuisible à l'entreprise – comme celui consistant à réaliser des contrôles métrologiques, qui risque de faire perdre son agrément à l'entreprise en cas d'erreur –, plus sa cotation est élevée.

Eric MOULIN

Un emploi n'est pas fait pour nuire à l'entreprise, mais pour ramener de l'argent à l'employeur. Je pense que le problème tient plutôt à la construction de la fiche descriptive d'emploi. Si elle est bien rédigée, le degré d'autonomie sera mesuré précisément dans la cotation.

Que deviennent les diplômés ?

La convention collective nationale ne reconnaît plus les diplômés. Son article 61.2 stipule en effet 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 de connaissances. Afin de faciliter l'évaluation du critère "connaissances", les signataires identifient ci-dessous, à titre indicatif, le degré d'exigence du critère "connaissances" auquel est susceptible de correspondre chaque niveau de diplôme.* ».



L'article 62.5 ajoute que : « 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 et de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal ».

La CGT s'est battue pour que les diplômes restent reconnus et cela a poussé l'UIMM à faire marche arrière mais sur seulement deux diplômes, bac + 5 et bac+ 2, et en y mettant des conditions, en l'occurrence que leur détention soit exigée dans l'offre d'emploi, alors battez-vous pour que les diplômés y soient inscrits.

Noël KOUICI, Réparation navale marseillaise

Que deviendra la validation des acquis de l'expérience (VAE) ? Quid des élus et mandatés, qui sont parfois permanents et ne peuvent pas bénéficier d'une évolution de carrière ?

Gregory KHIATI

Nous ne sommes pas signataires de cette convention collective nationale. Malheureusement, elle classe les emplois, et élu de CSE ou DS n'est pas un emploi mais un engagement. A la CGT, nous ne formons pas des délégués mais des militants. Il n'est donc pas possible d'avoir dans les fiches descriptives emploi une référence à un mandat syndical, ce qui ne veut pas

dire qu'il ne faille rien faire pour les élus et mandatés. Cette question a déjà été partiellement tranchée par une loi qui dit qu'un accord doit déterminer les mesures à mettre en œuvre pour prendre en compte l'expérience acquise dans l'exercice des différents mandats syndicaux. A vous donc de négocier avec votre entreprise des accords qui détermineront comment prendre en compte l'expérience que vous avez acquise dans vos mandats. Surtout, ne tombez pas dans le piège consistant à penser qu'un mandat égale un classement.

Assiette de comparaison des salaires minima hebdomadaires

Il existe actuellement deux façons de définir les minima conventionnels : pour les ingénieurs et cadres, par une négociation nationale annuelle ; pour les mensuels, dans les territoires. Tout cela prendra fin le 31 décembre 2023. A partir de cette date, nous aurons tous les mêmes minima conventionnels. Il y a cependant eu des évolutions législatives, notamment sur le contenu de ces minima conventionnels, qui apparaissent dans l'article 140 de la convention collective nationale qui stipule que « pour l'application des salaires minima hiérarchiques, ainsi adaptés le cas échéant, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité

ou la source juridique, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté, incluant le complément, telle que prévue au chapitre 2 du titre X ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (notamment travail en équipes successives, astreintes, etc.) ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- la rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission ».

Les SMH sont calculés annuellement sur douze mois. Ainsi, chez Airbus, le treizième mois a été intégré dans le salaire de base.

Ce système de classification vise en particulier les cadres, comme le montre l'article 139, qui donne aux employeurs la possibilité d'embaucher un jeune cadre au minimum conventionnel de 28 200 €, soit à peine plus qu'un salarié titulaire d'un BTS. Ce n'est donc pas un facteur d'attractivité envers les jeunes. Vous avez peut-être entendu certains dire que cette convention collective nationale serait une bonne chose pour les petites entreprises, mais ils oublient que son article 141 donne la possibilité aux entreprises de moins de 150 salariés de ne pas appliquer tout de suite les minima conventionnels et leur laisse un délai de six ans pour le faire. Là encore, on est loin de ce « nouvel élan pour l'industrie » souhaité par l'UIMM. Cette convention n'apportera donc pas que du plus aux petites entreprises...

Vincent, Alstom

Comment faire pour contester les fiches emploi ? Notre employeur a fermé la porte à toute contestation.

Gregory KHIATI

Dans un cas pareil, je n'ai qu'une solution à proposer : la mobilisation.





Eric MOULIN

Il existe un autre outil : l'article 63.3 de la convention collective nationale prévoit en effet une information-consultation du CSE sur les modalités de déploiement de cette classification. Lors de nos journées d'étude, nous vous avons proposé une trame méthodologique : travailler sur le contenu de trois ou quatre fiches emploi, en faire la cotation, puis demander à l'employeur de présenter sa version de ces mêmes fiches emploi devant le CSE et comparer les deux versions. Il faut aussi impliquer les salariés et les syndiqués dans cette démarche de construction.



Gregory KHIATI

La Fédération a aussi créé un modèle de lettre pour demander un entretien en cas de contestation sur la fiche emploi et sa cotation.

La prime d'ancienneté : nouveau calcul

Aujourd'hui, la prime d'ancienneté est basée sur le coefficient mais comme celui-ci disparaîtra le 31 décembre 2023, l'UIMM a défini une nouvelle méthode de calcul dans laquelle le coefficient sera remplacé par la classe d'emploi.

Le deuxième élément à prendre en compte est la valeur du point, qui continuera à être négociée dans les territoires. Bien que la convention collective soit nationale, il y aura donc encore de grandes disparités d'un département à un autre.

La formule est la suivante : valeur de point x taux selon la classe d'emploi nombre d'années d'ancienneté, ce qui donne une prime d'ancienneté en euros/mois (base 35 h). Cette formule de calcul va entraîner une baisse potentielle de la prime d'ancienneté pouvant aller jusqu'à 18%. Pour garantir son niveau, l'UIMM a prévu une indemnité complémentaire mais celle-ci ne s'appliquera qu'aux salariés bénéficiant d'une prime d'ancienneté au 31 décembre 2023.

Prenons un exemple : avec la nouvelle convention collective, un salarié de l'Ain de la classe d'emploi 5 et ayant une ancienneté de 10 ans touchera une prime d'ancienneté 104,06 € au lieu de 126,65 € aujourd'hui ; il percevra donc une indemnité de 22,59 €. Avec onze ans d'ancienneté, il touchera 114,66 € au lieu de 139,31 € et son indemnité ne sera plus que de 11,99 €. Et après douze ans d'ancienneté, il touchera 124,87 €, donc le complément ne sera plus que de 1,78 €!

En revanche, à partir de 13 ans d'ancienneté, le montant de la prime dépassera le montant de 2023 et le salarié ne touchera plus d'indemnité complémentaire. Autrement dit, le montant de la prime d'ancienneté de ce salarié n'évoluera pas pendant trois ou quatre ans, alors qu'il aurait dû progresser si on était resté dans l'ancien système de calcul. Dans le cas présent, cela représentera 30 €/mois. Dans les territoires, il ne restera à négocier que la valeur de point, autant dire que les UIMM en territoires ne seront pas enclins à négocier cette valeur.

Gregory KHIATI

La Fédération a créé un outil qui vous permettra de calculer automatiquement le montant de la prime d'ancienneté dans le nouveau système. Sur ce sujet, nous revendiquons une méthode de calcul plus simple, à savoir une prime d'ancienneté calculée sur le salaire réel de chaque salarié, à raison de 1% par année d'ancienneté avec un maximum de 15 ans, comme cela existe déjà dans certaines entreprises.

Qualifications et compétences

Eric MOULIN

Dans la négociation sur les classifications, la CGT a été la seule organisation syndicale à présenter un contre-projet à celui de l'UIMM. La Fédération continue à faire vivre son projet de classification. Il est aujourd'hui complet, avec une fiche du salarié dans l'emploi, des critères classants via des verbes d'action et ensuite la cotation, la classe et le groupe d'emploi, car cela constitue la nouvelle classification de la branche qui a été signée par les trois autres organisations syndicales.

Une vidéo présentant le projet de classification de l'UIMM est projetée.

Gregory KHIATI

Cette vidéo explique clairement pourquoi nous parlons de qualification alors que le patronat ne voudrait payer que des actes de travail. Voilà quelques années, le Medef avait lancé une campagne dans laquelle des jeunes disaient : « si l'école m'avait formé correctement, j'aurais un travail aujourd'hui ». Pour le patronat, l'école doit être un outil au service de l'industrie et former les jeunes à tenir ses emplois. C'est pour cela qu'il parle uniquement de « compétences ».

Eric MOULIN

Comment se mesure le paiement de votre qualification ? Cela se fait par la comparaison de votre salaire brut de base avec le SMIC, le SMIC qui correspond au salaire d'une personne sans expérience, ni savoir, ni savoir-faire, sans diplôme donc sans qualification. Or nous savons très bien que dans certaines entreprises de la Métallurgie, des salariés sont payés au Smic alors qu'ils ont 20 ou 25 d'ancienneté. D'où l'intérêt pour la CGT d'avoir construit un projet de classification, similaire sur la forme à celui du patronat, mais complètement différent dans son contenu.

Pour définir la classification, il faut une fiche descriptive du salarié dans l'emploi. Six items servent à la construire :

- l'intitulé de l'emploi (titre/métier);
- les actions dans les activités de

- l'emploi (créer) ;
- les autonomies liées dans l'emploi (autonomie) ;
- l'exécution des activités à accomplir (réaliser) ;
- les responsabilités hiérarchiques (encadrer)
- la communication interne et externe (communiquer)
- les connaissances professionnelles spécifiques (connaissances).

Gregory KHIATI

Nous avons un modèle de fiche d'emploi à vous proposer. Elle est structurée comme celle de l'UIMM mais avec notre contenu.

Eric MOULIN

Nous avons aussi élaboré une grille de critères classants, intitulée CARECC. Dans la grille de classification proposée par la CGT, le barème pour les SMH prévoit un écart de 1 à 5 entre les niveaux A1 et I18. Dans notre projet, un jeune salarié titulaire d'un bac pro qui entrerait dans l'entreprise aurait un niveau D7, et un titulaire d'un BTS ou d'un DUT serait au niveau E9.

Gregory KHIATI

Je ne sais pas si beaucoup de camarades sont encore choqués de voir une grille commençant à 2 000 €, mais l'UIMM et les signataires de l'accord ont validé une grille qui commence à 1 807 €, ce qui n'en est pas si éloigné. Cela donne un repère revendicatif à mettre en débat avec les syndiqués et les salariés dans votre entreprise. Je sais que des négociations salariales se sont ouvertes dans certaines entreprises et c'est l'occasion de proposer le projet de la CGT. Si les salariés s'en emparent, une bonne partie du travail sera faite.

Eric MOULIN

D'autant plus que certains patrons se plaignent de la complexité de mise en œuvre de l'outil patronal alors que celui de la CGT est plus simple et plus objectif, il faut leur proposer notre projet.

De la salle

La mise en place de cette nouvelle convention collective ne risque-t-elle pas de mettre en danger les salariés des entreprises adaptées ?

Gregory KHIATI

Cette convention a été construite par l'UIMM. Son président, Eric Trappier, se présente comme le patron de la fédération de l'Industrie. Les patrons de la Métallurgie ont en effet une ambition : rassembler tous les secteurs de l'Industrie et ils ont taillé une convention collective qui peut être transposée à d'autres branches. D'ailleurs, le numéro deux de l'UIMM, Hubert Mongon, est l'ancien DRH de McDonald's France, qui n'est pas connu pour être l'entreprise la plus vertueuse en matière de droit du travail.

Concernant les salariés en situation de handicap, la convention collective nationale n'améliorera pas leur sort. Pour les entreprises, embaucher des salariés en situation de handicap demande une adaptation de leurs postes, ce qui leur coûte cher. Elles ne le feront qu'une fois et ces salariés garderont toujours le même emploi, donc la même classification. Cette convention n'est donc pas taillée pour ces salariés.

Concernant la sécurité au travail, la convention collective prévoit le minimum, avec pour état d'esprit que le travailleur est responsable de sa bonne santé et de sa sécurité au travail. S'il se blesse, c'est de sa faute, parce qu'il n'a pas respecté les procédures ni porté ses EPI.

Norbert CORDRAY

Aujourd'hui, le plafond mensuel de la Sécurité Sociale est de 3 666 € et notre barème prévoit un minimum de 3 478 € au niveau F11. Ne faudrait-il pas préciser que cela concerne les cadres au forfait heures et non au forfait jours dont le barème de cotisation est totalement différent ?

Gregory KHIATI

La nouvelle convention collective prévoit des dispositions supplémentaires en matière de garantie et de prévoyance à partir du classement et non de la rémunération. Celle-ci entre en compte pour la cotisation retraite du régime général: en dessous du plafond moyen de la Sécurité sociale, on cotise sur la tranche A et au-delà, sur la tranche 2. Et notre

barème repose sur une semaine de 32 heures, avec des majorations pour le forfait jours.

Nadia, ST Microelectronics

A propos des élus, notre syndicat a demandé si le panel de comparants, qui provient de la méthode François Clerc, était applicable avec la nouvelle convention collective. Le risque est en effet que les élus se trouvent avec des descriptions d'emploi sous-évaluées. D'ailleurs, si votre nouvelle classification vous amène à toucher un SMH inférieur à celui d'aujourd'hui, notre conseil est d'envoyer un courrier à votre direction pour contester votre positionnement.

Gregory KHIATI

Si vous avez des soucis, vous pouvez aussi, avant d'envoyer un e-mail à votre employeur, contacter votre USTM, qui prendra contact avec la Fédération et François Clerc pour vous aider dans votre démarche. Ne restez pas seuls car nous sommes une organisation syndicale.

Un délégué de la FERC

L'UIMM bénéficie clairement de l'aide de l'Etat dans sa volonté d'étendre cette convention collective à l'ensemble de l'Industrie. Il y a dans ce texte beaucoup de termes – comme « *savoirs élémentaires* » ou « *fondamentaux* » – que l'on retrouve dans la filière des lycées professionnels.

Ludwig BERAUD, Cast Métal Feurs

Le patronat a clairement la volonté de mettre la main sur la formation des jeunes. Il souhaite aussi mettre la main sur l'argent de la formation professionnelle. Il y a donc un travail à mener auprès des CFAL.

Je rappelle par ailleurs que la négociation sur la classification ne s'arrêtera pas au 1er janvier 2024. Nous avons aussi intérêt à former nos camarades des unions locales qui négocieront les PAP dans les entreprises de la Métallurgie.

De la salle

Dans notre entreprise, nous n'avons fait qu'un atelier et n'avons encore aucune fiche d'emploi. Que va-t-il arriver le 31 décembre aux entreprises

qui n'auront rien ? Le travail réel pourra-t-il être valorisé dans la fiche descriptive d'emploi ?

Gregory KHIATI

Si les fiches descriptives d'emploi ne sont pas mises en place le 1er janvier 2024, je ne sais pas ce qui arrivera.

Eric MOULIN

Une seule chose sera impérative : la grille des SMH.

Gregory KHIATI

La convention collective nationale ne prévoit aucune sanction pour les entreprises qui n'appliqueraient pas le nouveau système de classification. Pour ce qui est du travail réel, nous avons tout intérêt à ce qu'il soit décrit le plus précisément possible dans la fiche descriptive d'emploi car moins celle-ci sera détaillée, plus la classification sera basse.

Noël KOUICI

Nous avons fait des propositions de mobilisation mais la CGT Métallurgie n'a pas été au niveau pour faire capoter la négociation sur cette convention collective. J'espère que de nouvelles actions seront menées pour aller au « tampon ».

Gregory KHIATI

La Fédération a choisi de former les élus et les syndiqués et a organisé près de 1 500 journées d'étude depuis le début de la négociation. Nous avons organisé des journées d'action, déployé du matériel syndical, publié des tracts et des vidéos... Nous avons également commencé à travailler à une nouvelle série de vidéos thématiques pour informer les salariés de ce qui s'est passé et de ce qui continue à se passer. Nos camarades du secteur communication ont terminé une première vidéo que nous allons vous présenter.

Normalement, cette campagne commencera fin novembre/début décembre, sur le site Internet, le compte Facebook et la chaîne YouTube de la FTM. Le 13 décembre aura en effet lieu à Bruxelles une euro-manifestation pour combattre l'austérité. Or dans la Métallurgie, l'austérité prend la forme

de la nouvelle convention collective nationale. C'est pourquoi la direction fédérale propose à tous les métallos de cesser le travail le 13 décembre pour protester contre cette austérité. Ce sera une façon de montrer que nous ne voulions pas de cette convention collective nationale avant le 1er janvier 2022 et que nous continuons à ne pas en vouloir.

Une vidéo sur la fiche descriptive d'emploi est projetée.

Valérie LEMAIRE

Sommes-nous d'accord pour dire que l'article 63.3 concerne la mise en application de la classification par l'employeur et n'a rien à voir avec une consultation sur la dénonciation de la convention collective ?

Eric MOULIN

Les deux ne sont pas liées. La possibilité est offerte au CSE d'être informé et consulté sur les modalités envisagées pour le déploiement de la classification mais les employeurs n'en ont pas obligation. S'ils ne le font pas, cela ne bloquera donc pas le déploiement de la classification. Vous pouvez cependant vous servir de cet article pour interpeller votre direction, en utilisant la méthodologie que nous vous avons montrée ce matin. Si vous êtes en capacité de porter le projet de la CGT, ne vous en privez pas.

Valérie LEMAIRE

Où trouver ce fichier ?

Gregory KHIATI

Nous l'avons imprimé et il sera disponible sur le site de la FTM.

De la salle

Chez AVI France, on a signé des PAP mais ils ne correspondent pas à la convention collective nationale. Je pense donc que nous allons avoir de gros problèmes à la fin de l'année. Chez Solusteel, le site de Valence a ses fiches de poste mais elles sont vierges. Nous allons essayer de proposer quelque chose, sachant que ce sera compliqué.

Daniel SANCHEZ

La mise en place de cette convention collective interroge tout le

syndicalisme, pas seulement les organisations qui l'ont signée, mais aussi la CGT dans sa capacité à construire avec les salariés. Il ne faut donc pas délaissé nos fondamentaux. Le plus important est de ne pas déconnecter salaire, qualification et classification. Et surtout, il faut rappeler que la bataille commence. Ce qui est intéressant, c'est que les syndicats échangent entre eux car je ne voudrais pas que la CGT semble seulement dénoncer ce qu'ont signé les autres organisations. Il faut aussi être proches des salariés et faire des projets avec eux.

Gregory KHIATI

Rien ne pourra se faire sans les salariés et le 13 décembre est une étape pour relancer la lutte sur cette convention collective.

Un délégué du groupe Eaton

J'ai rencontré Michel Ducret voilà deux semaines et lui ai soumis nos fiches emploi. Celles-ci reposent sur deux critères : activités communes et politique Eaton ; aptitudes comportementales nécessaires à l'emploi. La direction nous dit que cela n'aura pas d'impact sur la cotation mais cela en aura-t-il à long terme ?

Gregory KHIATI

J'ai vu dans certaines fiches emploi que le salarié devait être respectueux de sa hiérarchie. Cela n'a rien à faire dans une fiche emploi. Cela fait partie des savoir-être.

De la salle

Dans mon entreprise, nous avons signé un accord sur le volet salarial de la nouvelle convention collective nationale. Nous avons en effet réussi à obtenir une compensation pour notre prime d'ancienneté et la garantie qu'elle continuerait à évoluer, des salaires minimum supérieurs de 15 % à ce que prévoit la convention collective nationale, des augmentations individuelles au moins tous les quatre ans, une promotion automatique tous les dix ans, la garantie que les salaires ne pourraient pas diminuer et une augmentation de salaire en cas de changement de cotation. On peut donc profiter de la période actuelle



pour contrer les effets négatifs de cette convention collective.

Gregory KHIATI

Nous recevons à la Fédération des accords – signés par la CGT – qui améliorent les dispositions de la convention collective nationale. Ce que nous n'avons pas réussi à obtenir au niveau national, il est normal que nous nous battions pour l'obtenir dans les entreprises. La Fédération est en train de mettre en place une base de données sur laquelle chaque délégué syndical central pourra déposer les accords de son entreprise, ce qui permettra à tous de savoir ce qui se fait ailleurs et d'y chercher de bonnes idées.

Michel DUCRET

Malgré les formations et les journées d'étude, certains camarades tombent encore des nues. Il y a donc besoin prendre ce sujet à bras-le-corps. Notre idée est de faire partager au plus grand nombre ce qui a été signé et nous sommes en train de mettre en place une plate-forme commune qui rassemblera tous les accords qui auront été signés – sur la convention collective nationale et d'autres sujets –, ce qui permettra à nos camarades d'avoir des informations avant d'entrer en négociation. Je vous invite donc à

nous envoyer vos accords.

Je trouve que nous avons un potentiel énorme pour la journée du 13 décembre car il y a une vraie colère dans les entreprises. Cette action peut être l'occasion de mettre en avant les revendications de la CGT.

De la salle

Pour ma direction, les salariés de la catégorie E sont des « assimilés cadres ». Apparemment, les salariés postés devraient aussi recevoir une prime de poste.

Gregory KHIATI

Depuis 2019 et la fusion des caisses Agirc et Arrco, il n'y a plus de cotisation spécifique pour la retraite. Par contre, en matière de prévoyance, la convention collective nationale prévoit des dispositions particulières pour les ingénieurs et cadres. L'UIMM et les signataires ont décrété que la vie d'un cadre valait plus que celle d'un non-cadre. Les sommes sont donc plus importantes pour les premiers que pour les seconds. L'UIMM attendait une réponse de l'APEC pour savoir comment se positionner et il en est ressorti que les salariés classés E9 et E10 ne sont pas considérés comme cadres mais bénéficient des mêmes garanties de prévoyance que les cadres, garanties qui peuvent – au bon vouloir de l'employeur – être étendues jusqu'aux salariés du groupe d'emploi

C6.

Concernant la prime de poste, la convention collective nationale prévoit de payer l'équivalent de 30 minutes de pause par séance. Cela était déjà prévu dans certaines conventions collectives territoriales mais il y a une nuance : elle était calculée sur le salaire réel de l'intéressé alors que dans la nouvelle convention collective nationale, elle sera calculée sur le SMH de chaque catégorie.

Fabrice NAUD, Schneider Electric

Il serait bien qu'un fichier récapitule les différences entre les accords signés dans les entreprises.

Gregory KHIATI

Il y a environ 45 000 entreprises dans la Métallurgie et j'aurais beaucoup de mal à analyser 45 000 accords...

Marine VIAUD-LAVAL

La situation n'est pas compliquée uniquement dans les petites entreprises mais elle l'est aussi dans les grands groupes. Nous avons l'impression que les salariés de notre entreprise sont résignés. On leur présente des fiches descriptives qui ne ressemblent à rien, sans leur présenter de référentiel, et les managers ne savent pas leur donner d'explications. Nous ferons ce que nous pourrons

mais beaucoup de salariés semblent être rémunéré comme tel. résignés et plus focalisés sur les NAO.

Gregory KHIATI

Comme me l'a dit un ancien, nous sommes un outil au service des salariés et des syndiqués. Nous faisons des propositions ; à eux de s'en emparer. En tout cas, on ne pourra pas nous reprocher de ne pas les avoir informés sur ce qui est en train de se passer et de ne pas leur avoir donné des perspectives pour sortir de ce bourbier.

Didier, groupe Vinci

Je voudrais des précisions sur la prime d'habillage/déshabillage.

Gregory KHIATI

Ce temps est sorti du temps de travail effectif. L'employeur n'est pas donc pas tenu de rémunérer ses salariés en fonction de leur taux horaire. La convention collective nationale prévoit qu'un accord peut déterminer la manière dont l'employeur rétribue le temps d'habillage et de déshabillage.

Eric MOULIN

Cette rémunération est versée en une seule fois dans le cadre d'une période de douze mois civils, mais il peut y avoir des accords mieux disants.

Gregory KHIATI

Nous considérons pour notre part que le temps d'habillage et de déshabillage est du temps de travail effectif et doit

Bettina WINTERSTEIN, Gaguenu Ibsheim

Comment les indemnités journalières de la Sécu seront-elles rémunérées à partir de 2024 ? En fonction du salaire de base ou de la grille des SMH ?

Eric MOULIN

L'employeur doit fournir à la Sécurité sociale les trois derniers bulletins de salaire. La Sécurité sociale calcule alors l'IJ quotidienne et paye pour chaque journée du lundi au dimanche. Ensuite entre en compte la partie complémentaire versée par l'employeur mais il n'y a pas de modification sur le calcul des IJSS.

Un délégué de Safran Aircraft Engines Saint-Quentin

La direction de SAE a dénoncé l'ancienne convention collective et a engagé des négociations sur l'application de la nouvelle, en particulier sur la prime d'ancienneté et les SMH. Des mouvements ont lieu sur différents sites. Lors de la remise des fiches emploi, beaucoup de salariés ont rendu leur tampon d'identification, ce qui a fait bouger la direction, qui a décidé de créer une commission de réévaluation des fiches emploi.

Frédéric CONSEIL, ENDEL

Que deviendront les accords qui font référence aux « ouvriers » et « ETAM », catégories qui vont disparaître ?

Eric MOULIN

Si des accords font référence aux catégories ouvriers et ETAM, il faudra leur apporter un avenant mais ils ne tomberont pas automatiquement au 31 décembre 2023.

De la salle

Avec les nouvelles fiches d'emploi, les employeurs seront-ils obligés de faire de nouvelles fiches de poste ?

Grégory KHIATI

Les fiches de poste ne sont pas obligatoires et sont différentes des fiches d'emploi. L'une ne peut donc pas se substituer à l'autre.

Eric MOULIN

La fiche de poste a un contenu technique : elle décrit un mode opératoire alors que la fiche d'emploi décrit ce qui est mis en œuvre dans l'emploi. Ce sont deux choses bien différentes.

De la salle

Dans le cadre de la commission convention collective mise en place dans mon entreprise, nous avons appris que certains salariés perdraient le statut de cadre. Pouvons-nous nous saisir de ce sujet, sachant que les documents communiqués à la commission sont censés être « confidentiels ».

Gregory KHIATI

Il ne suffit pas de marquer « confidentiel » sur un document pour qu'il le soit. Tout ne peut pas être confidentiel et la loi encadre précisément ce qui peut l'être ou pas. Des données stratégiques peuvent être considérées comme confidentielles mais des documents internes concernant la convention collective nationale de la Métallurgie ne le sont pas.

Conclusion

Vous l'avez compris, même si cette nouvelle convention s'appliquera au 1er janvier 2024, la lutte continue. Elle va forcément prendre une nouvelle forme, car que nous soyons d'accord ou non avec cette convention, ses méfaits viendront rebattre les cartes de tous les métallos. Au cours de cette journée, nous vous avons présenté différents outils qui vous aideront à construire le rapport de forces avec notamment le projet de la CGT sur les classifications. Le but est simple : gagner l'adhésion du plus grand nombre de salariés possible. Ne cherchez pas à régler les problèmes individuellement, vous allez vous épuiser avant le patron. La méthode que nous vous proposons, c'est bien la lutte collective avec les salariés.



