

# Point sur la Négociation Convention Collective Métallurgie



# Les 9 thèmes de la négociation

- **Débutée en 2016 :**

**T1 Principe et architecture,**

**T2 Classification,**

**T3 Temps de travail,**

**T4 Santé/conditions de travail,**

**T5 Relation individuelle de travail,**

**T6 Emploi/formation,**

**T7 Protection sociale,**

**T8 Rémunération,**

**T9 Dialogue social en entreprise.**

## A ce jour,

- **5 thèmes ont été mis en « réserve » :**

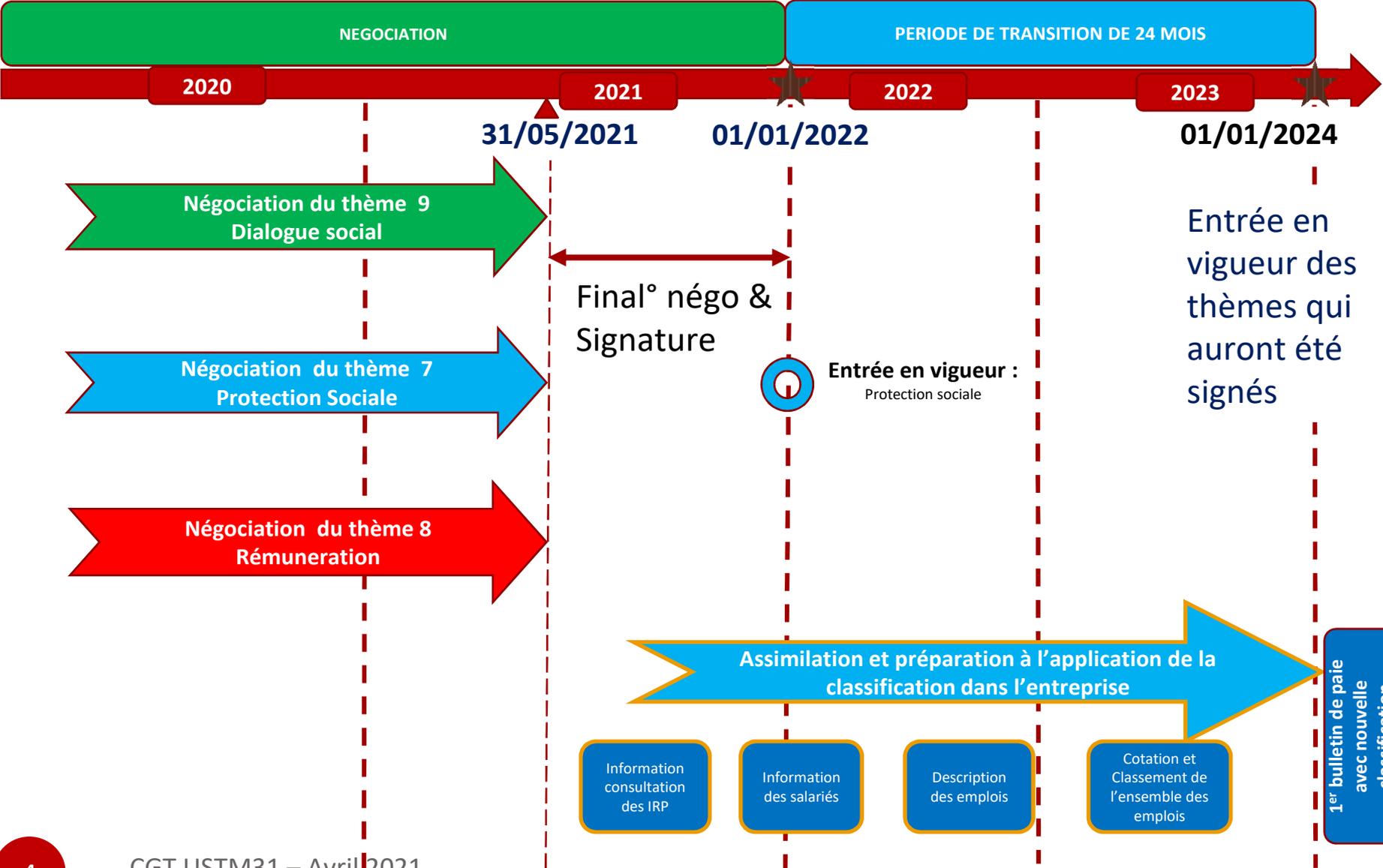
- Principes et architecture,
- Classification,
- Temps de travail,
- Santé/conditions de travail,
- Relation individuelle de travail.

- **1 thème a été signé par les autres OS : Emploi/formation.**

- **3 thèmes sont en cours de négociation :**

- Rémunération,
- Dialogue social en entreprise,
- Protection sociale.

# Nouveau timing UIMM



# La classification (Thème 2)

# UIMM

**Classe l'EMPLOI tenu  
UNILATERALEMENT**

**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**

**Paiement au poste**

**Une carrière en dents de scie**

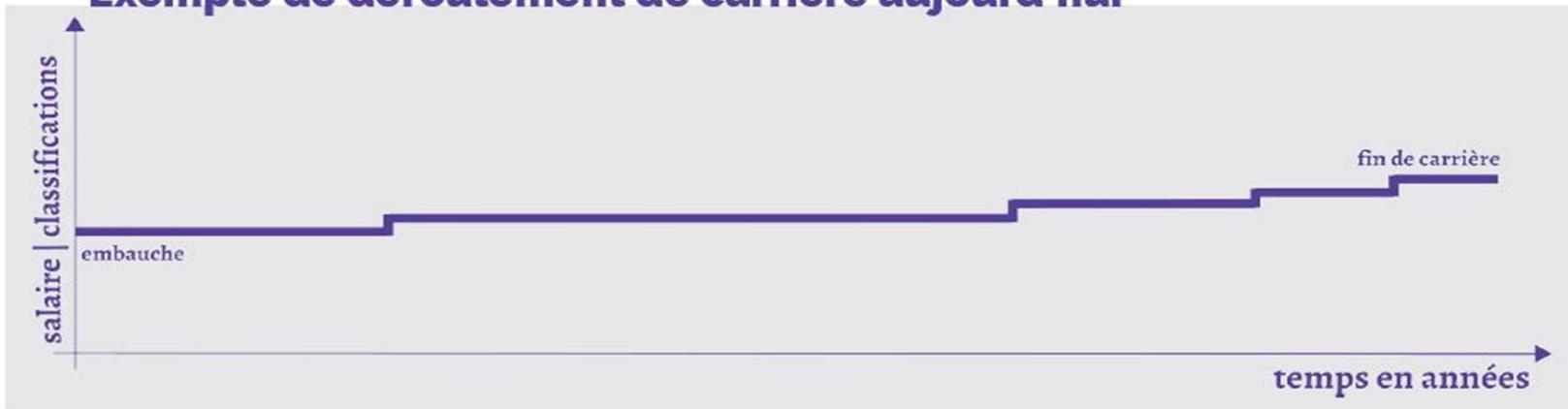
## L'UIMM classe l'emploi et non plus le salarié !!!

- 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 5.1 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* ».
- **L'article 5.2 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* ».

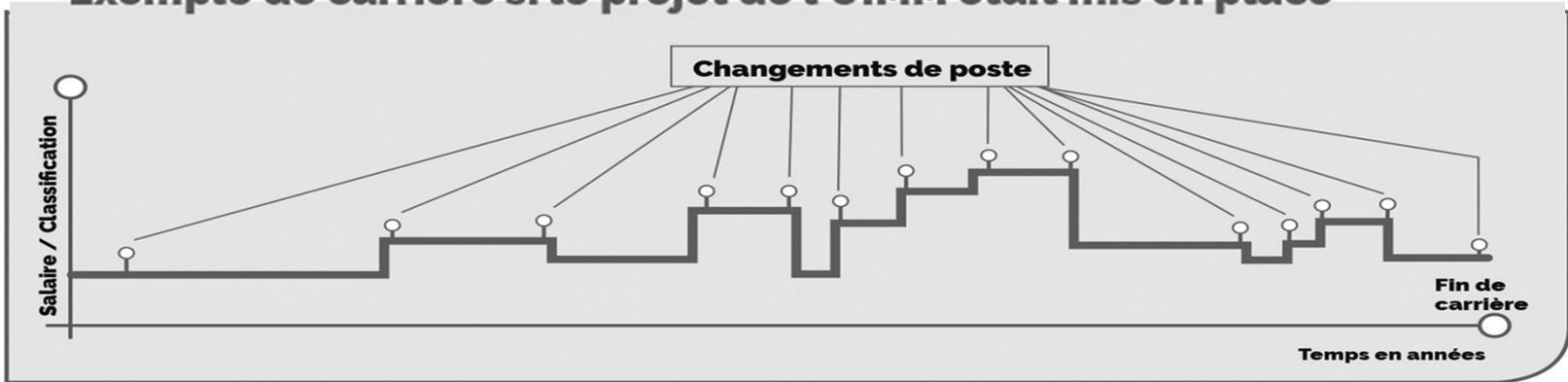
**Seront à la seule main de l'employeur :**

- **La fiche de poste**
- **Sa classification** pour la fonction tenue
- **Et donc le salaire !!!**

## Exemple de déroulement de carrière aujourd'hui



## Exemple de carrière si le projet de l'UIMM était mis en place



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



# 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	

# Revendications CGT

**Classe les SALARIES 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 1 800€ avec un doublement  
du salaire sur la carrière**

**Une carrière avec une progression garantie  
et continue**

# Projet UIMM : la preuve par le texte

- Plus de reconnaissance des diplômes
- Article 3.2 : «...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 ».
- Article 4.5 : « 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** ».

# Projet UIMM : la preuve par le texte

- Un salarié disposant du statut cadre gardera-t-il son statut ?
- L'article 12 : « 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 .... 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 du poste tenu.
  - Au final, **garantie en trompe l'œil, au bon vouloir de l'employeur** qui est le seul à avoir la maîtrise de la fiche de poste.

# Projet UIMM : la preuve par le texte

- Et le salaire, que devient-il au fil du temps ?
- Avec l'article 13 : « 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 ».
  - Quid de la 2ème mesure de révision du poste tenu ?  
Il n'y a plus de garantie salariale !
- Et la prime d'ancienneté ?
- L'article 10 : « Les salaires minimaux sont déterminés dans le cadre du huitième thème de négociation [...], qui doit permettre **d'aborder l'ensemble des questions relatives à la rémunération, incluant la prime d'ancienneté.** »
  - Donc l'avenir de la prime d'ancienneté sera abordé, mais **abordé ne signifie pas qu'elle sera maintenue** à l'issue de la négociation !

# La rémunération (Thème 8)

# Projet UIMM : La rémunération

## 4 points importants

- Définition des SMH\* de la branche, avec une **grille unique** de la convention collective nationale (de l'ouvrier aux cadres).
- La **prime d'ancienneté** (possible transformation de son mode de calcul et de son appellation).
- Une **simplification des autres primes** versées en contreparties des situations particulières liées à l'organisation du travail.
- Une **indemnité différentielle** avec l'objectif qu'il n'y ait aucune diminution de rémunération pour les salariés.

\* **Salaire Minimum Hiérarchique** = **salaire mini** qui s'impose aux entreprises de la branche malgré l'inversion de la hiérarchie des normes des ordonnances Macron 2017

# Projet UIMM : La rémunération

- **SMH\***, il y aurait 3 grilles:

- Salariés mensuels
- Salariés forfaits heures
- Salariés forfait jours

Base départ = SMIC 2024 = SMIC 2021 + 1% sur 4 ans

- **Risque**

- Quid si SMIC d'ici 2021 augmente plus vite ?
- Tous les salariés (même non cadres) peuvent être mis au forfait jour

# Projet UIMM : La rémunération

## ● Prime d'ancienneté :

- Maintenu grâce aux mobilisations lors de la dernière réunion du 23/03/21
- Clause du grand père (31/12/23) refusée en bloque par toutes les OS
- Une clause de dénonciation unilatérale demeure dans le projet de texte

## ● **Autres primes** (équipes, nuit, de panier et du travail exceptionnel de nuit, jours fériés et dimanche, etc) :

- UIMM essaye de les passer dans le thème « temps de travail » qui ne s'impose pas à cause de l'inversion de la hiérarchie des normes

# Projet UIMM : La rémunération

4 seuils doivent être déterminés pour la construction de la grille.

**Il va être défini :**

- Une **valeur d'entrée de grille**.
- Une **valeur de passage d'emploi** (entre la classe 3 et 4) pour les salariés avec des qualifications.
- Une **valeur de la classe 11**, servant de départ pour les cadres, avec un niveau d'embauche des **cadres débutants**.
- La valeur maxi pour la classe 18, valeur la plus haute.

# Revendications CGT

- Une grille unique de l'ouvrier au cadre permettant une évolution de la rémunération.
- Garantir la majoration pour les salariés aux forfait (heures et jours)
- Une prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base annuel (1%)
- Le maintien des primes présentes dans la branche **d'application générale sur l'ensemble des territoires**
- Le maintien des primes existantes **d'application restreinte à un champ territorial**
- Un **treizième mois** pour tous les salariés

# La Protection Sociale (Thème 7)

# Les enjeux de la protection sociale

- **Couvrir tous les salariés**
  - **25% des salariés non cadres n'ont aucune couverture des risques lourds\***
  - Pour les mensuels : une cotisation de 0.3% en moyenne dans 48 CCT\*\* (sur 76)
  - Pour les cadres et assimilés : ANI de 1947 prévoit une cotisation de 1.5% de la tranche A (à la charge de l'employeur)
  - 48.911 accidents du travail en 2017
  - 6.215 maladies professionnelles reconnues en 2017
  - 3 jours de carence pris en charge par l'employeur
- **Couvrir les anciens salariés : la santé des retraités**
  - Retraite = augmentation considérable du coût de la complémentaire

\* Perte de salaire en cas d'interruption de l'activité professionnelle pour décès, invalidité ou incapacité.

\*\* Conventions Collectives Territoriales

# Revendications CGT

- **Couvrir tous les risques :**
  - La santé
  - Les risques lourds (décès, invalidité, incapacité)
- **Organiser la protection des salariés selon leurs besoins**
  - Régime de prévoyance à prestations définies dans le cadre d'un accord de branche impératif
  - Haut niveau de couverture (santé et risques lourds)
  - Généraliser l'obligation de la cotisation minimale de 1.5% de la Tranche A à tous les salariés.
  - Organiser une couverture santé pour les retraités avec un tarif raisonnable

# État d'avancement négo du thème

## Protection sociale

- Le **cahier des charges** a été négocié et donné aux « **assureurs** » pour la **tarification** des garanties **santé** et de la **prévoyance lourde**.
- Quand les assureurs auront tarifié les différents scénarios demandés, la négociation reprendra (avant été 2021).
- Le texte sur la **gouvernance de la commission paritaire** du suivi des régimes de protection sociale a été mis en réserve.
- Des avancées sur ce texte sont à noter, suite aux propositions de la CGT concernant notamment les moyens alloués aux membres de la commission.

# Liens utiles

- Signez la [pétition](#)
- Lien [youtube](#)
- Facebook : [@LaCGTMetallurgie](#)
  
- Site [Fédération CGT métallurgie](#)
  
- Contact CGT USTM31:  
[ustm.cgt31@gmail.com](mailto:ustm.cgt31@gmail.com)

