

# Nouvelle convention collective métallurgie : mise en place de la classification

**12 ET 19 AVRIL 2022**



# La branche de la métallurgie

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



- Près de 45 000 entreprises

Dans les secteurs de :

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

# Les Conventions collectives aujourd'hui dans la métallurgie

- **26 accords nationaux, 52 avenants**
- **2 Conventions Collectives Nationales** (Ingénieurs et cadres & Sidérurgie non cadres) ,
- **76 Conventions Collectives territoriales** (quasi une par département dont **la nôtre en Midi Pyrénées**)
- => **une architecture complexe**
- => **d'importantes disparités entre les garanties collectives**
- => **le socle des classifications en commun**



# La nouvelle convention collective dans la métallurgie

**Signature de FO, CFE-CGC et CFDT le 7 février 2022 d'un accord national :  
la nouvelle convention collective.**

**Cette convention marque de nombreux reculs sociaux (dont la nouvelle classification) et n'a pas été signée par la CGT**

**Un application complète le 1<sup>er</sup> janvier 2024, avec la disparition des conventions collectives en territoires et de la convention nationale des IC**

**Le texte complet est accessible sur le site internet de la FTM [ici](#)**

**Le titre V est consacré à la nouvelle classification (12 pages)**

# La nouvelle classification

**ATAM**  
(hors Maîtrise d'ateliers et Techniciens d'ateliers et de production)

Niveau	Position	Indice	Montant (à partir du 01/01/2014)
I	1	180	1 306 €
	2	190	1 346 €
	3	200	1 391 €
II	1	210	1 470 €
	2	215	1 580 €
	3	219	1 661 €
III	1	225	1 740 €
	2	235	1 878 €
	3	245	1 995 €
IV	1	270	2 064 €
	2	285	2 162 €
	3	295	2 294 €
V	1	305	2 294 €
	2	335	2 496 €
	3	365	2 684 €
	3	400	2 684 €

POSITION HIERARCHIQUE	INDICE HIERARCHIQUE
<b>POSITION I</b>	
21 ans	60
22 ans	68
23 ans et au-delà	76
1 an d'expérience	
2 ans d'expérience	
3 ans d'expérience	
<b>POSITION II</b>	
Après 3 ans en position I	108
Après 6 ans en position I	114
Après 9 ans en position I	
Après 12 ans en position I	
Après 15 ans en position I	
Après 18 ans en position I	
<b>POSITION III</b>	
Après 3 ans en position II	135
Après 6 ans en position II	160
Après 9 ans en position II	
Après 12 ans en position II	
Après 15 ans en position II	
Après 18 ans en position II	
III B	160
III B CE	160
III C	240

BULLETIN DE PAIE / PAYSリップ

CODE SIRET / APE : 39334151600093 / 3030Z

BASE 35H OU FORFAIT	MINIMUM DE REFERENCE	TYPE REMUNERATION	HEURES JOURS	TEMPS PAYE TOTAL	EMPLOI	POSITION ou NIV/ECH	INDICE/COEF
Basic Pay	Reference Salary	Payment Group	Hours / Days	Total Paid Time	Function	Level	Coef
5.127	49.332	FORFAIT JOURS	214	212,00	Ingénieur	IIIA	135

BULLETIN DE PAIE / PAYSリップ

CODE SIRET / APE : 42091691800048 / 3030Z

BASE 35H OU FORFAIT	MINIMUM DE REFERENCE	TYPE REMUNERATION	HEURES JOURS	TEMPS PAYE TOTAL	EMPLOI	POSITION ou NIV/ECH	INDICE/COEF
Basic Pay	Reference Salary	Payment Group	Hours / Days	Total Paid Time	Function	Level	Coef
1.858	1.458	NON FORFAITE	151,67	151,67	Agent de Fabrication	II 3	215

Obligatoirement applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Les niveaux et positions (IC) des classifications existantes disparaissent y compris sur la fiche de paie

Ils seront remplacés par d'autres informations

# Nouvelle classification (1)

## Un principe complètement différent de l'existant

- La classification n'est plus attachée durablement au salarié
- C'est un classement de l'emploi qu'occupe le salarié dans l'entreprise à l'instant t
- Le salarié change de classification dès qu'il change de poste dans l'entreprise ( vers une classification identique, plus importante ou moins importante)

## Nouvelle classification (2)

### **Pour le changement d'emploi dans l'entreprise qui modifie son classement**

- C'est une modification essentielle du contrat de travail (article 63.2.3)
- Le salarié peut la refuser, mais il s'expose potentiellement à une procédure de licenciement (éventuellement économique)

## Nouvelle classification (3)

- Il n'y a pas de ~~correspondance entre la classification actuelle et la future classification~~
- La nouvelle classification est un chiffre allant de 6 (la plus basse) à 60 (la plus haute)
- 18 regroupements de chiffres (les classes d'emploi de 1 à 18) permettent de définir les salaires
- Une seule grille de l'ouvrier au cadre sup



# La nouvelle grille

Seuil Prévoyance/APEC  
Article 2.1 ANI 2017

Seuil Prévoyance/APEC  
Article 2.2 ANI 2017

Seuil article 36 ANI 47

↑ cadres ↓ non cadres ↓

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	

## Les nouveaux minima conventionnels

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	<b>19420 €</b>
	2	<b>19700 €</b>
B	3	<b>20300 €</b>
	4	<b>21200 €</b>
C	5	<b>22300 €</b>
	6	<b>23500 €</b>
D	7	<b>24400 €</b>
	8	<b>26400 €</b>
E	9	<b>28400 €</b>
	10	<b>31400 €</b>
F	11	<b>32500 €</b>
	12	<b>34300 €</b>
G	13	<b>37400 €</b>
	14	<b>41000 €</b>
H	15	<b>44000 €</b>
	16	<b>49000 €</b>
I	17	<b>56000 €</b>
	18	<b>64500 €</b>

Les différents SMH (salaire minimum hiérarchique) sont construits en fonction du forfait (FJ/FH/35H) à partir de ces valeurs

# Définition et classement de l'emploi(1)

## A la charge de l'employeur et uniquement de l'employeur

- La convention collective prévoit une communication minimale de l'entreprise vers les IRP (CSE) sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de cette classification dans l'entreprise
- La convention collective prévoit une communication minimale de l'entreprise à chaque salarié sur la description de l'emploi qu'il occupe (cette description pouvant être revue à chaque entretien professionnel)
- La convention collective prévoit une communication minimale écrite de l'entreprise à chaque salarié sur le classement de l'emploi occupé : **un chiffre de 6 à 60**
- En cas de contestation du salarié, l'employeur ne sera tenu que de lui fournir **les 6 chiffres de 1 à 10 (un par critère classant)**

## Définition et classement de l'emploi (2)

Chaque emploi est « décrit puis classé au regard de la réalité de cet emploi »

- La description des activités significatives
- La nature et le périmètre des responsabilités exercées
- La description des relations de travail

Toutes les activités significatives sont décrites, y compris celles en dehors du champ professionnel direct, y compris aussi celles qui représentent une faible part de l'activité

# Les critères de classification

Les **emplois décrits** sont ensuite classifiés selon 6 critères **indépendamment**:

- Complexité de l'activité
- Connaissances
- Autonomie
- Contribution ← Nouveau
- Encadrement/coopération
- Communication ← Nouveau

# 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

# Le glossaire (en annexe de la convention collective)

En annexe de la convention collective un glossaire permet de préciser les termes employés dans les critères de classement, connaissance par exemple :

- Connaissances minimales : ***de la vie courante***
- Connaissances élémentaires : ***lire écrire compter***
- Connaissances professionnelles : ***connaissances techniques spécifiques à un métier***
- Connaissances générales : ***Permettant le développement de raisonnement conduisant à formaliser/construire des actions à visée opérationnelle***
- Connaissances approfondies : ***Permettant la mobilisation de concepts destinés à conduire des travaux/projets ou définir des plans d'action***
- Connaissances spécialisés : ***Permettant l'élaboration de concepts destinés à développer des travaux/projets/plans d'action***
- Connaissances hautement spécialisés : ***Permettant l'élaboration de concepts innovants/fondamentaux pour des développements à long terme***

# Le guide pédagogique paritaire

Un guide rédigé par l'UIMM et les syndicats signataires est prévu par la convention collective et il décrit le processus sur 43 pages.

Il donne un mode d'emploi et quelques exemples qui permettent en particulier de comprendre comment réaliser

- La description des emplois
- La cotation des emplois en utilisant la grille de correspondance de chaque degré pour chacun des 6 critères

Tout paritaire que soit le guide, la nouvelle convention prévoit que l'employeur réalise seul la définition/cotation des emplois.

Tout paritaire que soit le guide, la nouvelle convention collective ne prévoit aucun contrôle de ce processus.

## GUIDE PÉDAGOGIQUE PARITAIRE

CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE :  
CLASSIFICATION DES EMPLOIS





# Focus sur les critères

## Critère Encadrement-Coopération

quid de la taille de l'entreprise (*organisation/entité économique*) ? Ou de la complexité de l'encadrement ?

## Critère Contribution :

Comment évaluer justement les fonctions support (en dehors du cœur de métier) ?

# Critère Connaissance (1)

Le diplôme n'est pas reconnu !!!  
Ni globalement,  
Ni même sur le critère Connaissance

**Et pour être sûr que vous compreniez bien, les signataires précisent à 3 reprises :**

**art 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 ».

**art 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.**

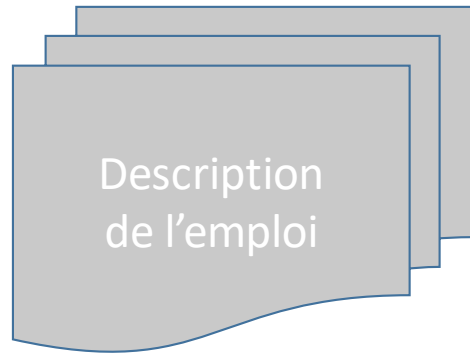
**art 61.2 :** ... les signataires identifient ci-dessous, à titre **indicatif**, le degré d'exigence du critère « connaissances » auquel est **susceptible** de correspondre chaque niveau de diplômes ...

## Critères connaissance(2)

A titre indicatif, il existe quand même un référentiel : **utilisons le dans les entreprises !**

Niveau du cadre européen des certifications par la recommandation du Conseil du 22 mai 2017	Niveau de diplômes prévu par la nomenclature des niveaux de formation visée à l'article R. 335-13 du code de l'éducation (abrogé 1 <sup>er</sup> janvier 2019)	Degré d'exigence du critère « connaissances »
8	I – Grade de Doctorat	8 ou plus
7	I – Grade de Master	7 ou plus
6	II – Grade de Licence	6
5	III (BTS, DUT...)	5 ou 6
4	IV (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique...)	4
3	V (CAP, BEP...)	3
2	Sans objet	2
1	Sans objet	1

# Un dessin mieux qu'une longue explication (1)



Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement/Coopération	Communication
Degré 10	Exercice de fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	L'emploi nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées de haut niveau	Le titulaire exerce de façon autonome des fonctions de direction	Le titulaire exerce des fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de direction et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de communication et de représentation
Degré 9	Exercice de fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	L'emploi nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées de haut niveau	Le titulaire exerce de façon autonome des fonctions de direction	Le titulaire exerce des fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de direction et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de communication et de représentation
Degré 8	Exercice de fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	L'emploi nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées de haut niveau	Le titulaire exerce de façon autonome des fonctions de direction	Le titulaire exerce des fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de direction et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de communication et de représentation
Degré 7	Exercice de fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	L'emploi nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées de haut niveau	Le titulaire exerce de façon autonome des fonctions de direction	Le titulaire exerce des fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de direction et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de communication et de représentation
Degré 6	Exercice de fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	L'emploi nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées de haut niveau	Le titulaire exerce de façon autonome des fonctions de direction	Le titulaire exerce des fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de direction et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de communication et de représentation
Degré 5	Exercice de fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	L'emploi nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées de haut niveau	Le titulaire exerce de façon autonome des fonctions de direction	Le titulaire exerce des fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de direction et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de communication et de représentation
Degré 4	Exercice de fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	L'emploi nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées de haut niveau	Le titulaire exerce de façon autonome des fonctions de direction	Le titulaire exerce des fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de direction et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de communication et de représentation
Degré 3	Exercice de fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	L'emploi nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées de haut niveau	Le titulaire exerce de façon autonome des fonctions de direction	Le titulaire exerce des fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de direction et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de communication et de représentation
Degré 2	Exercice de fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	L'emploi nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées de haut niveau	Le titulaire exerce de façon autonome des fonctions de direction	Le titulaire exerce des fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de direction et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de communication et de représentation
Degré 1	Exercice de fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	L'emploi nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées de haut niveau	Le titulaire exerce de façon autonome des fonctions de direction	Le titulaire exerce des fonctions de responsabilité et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de direction et de gestion de personnes	Le titulaire exerce des fonctions de communication et de représentation



**Cotation**  
 6 points +  
 4 points +  
 5 points +  
 4 points +  
 4 points +  
 3 points  
 -----  
 = 26 points

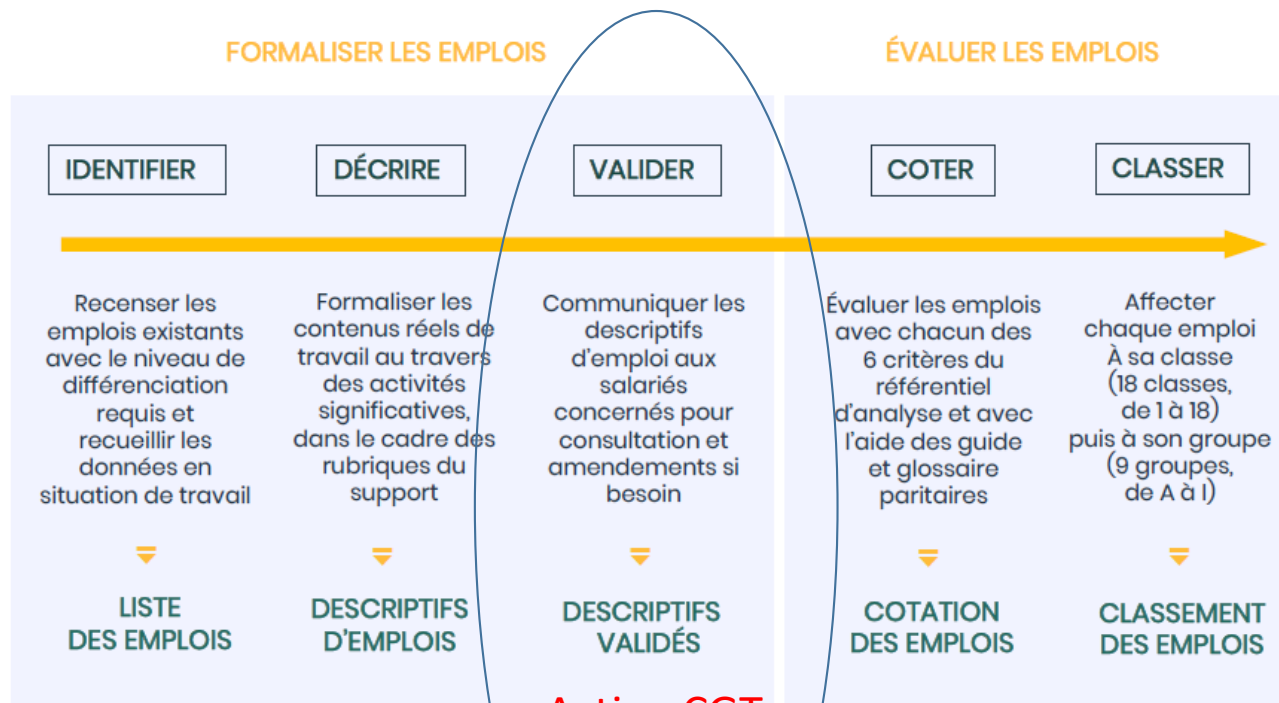


"pesée" de l'emploi	Critères					
	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement/Coopération	Communication
degré 10						
degré 9						
degré 8						
degré 7						
degré 6	X					
degré 5		X	X			
degré 4		X		X	X	
degré 3						X
degré 2						
degré 1						



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

# Se saisir de la classification



**Action CGT**  
Obtenir et Vérifier les descriptifs

**Action CGT**

Obtenir,  
Comparer et  
vérifier  
les classements  
des emplois

**Action CGT**

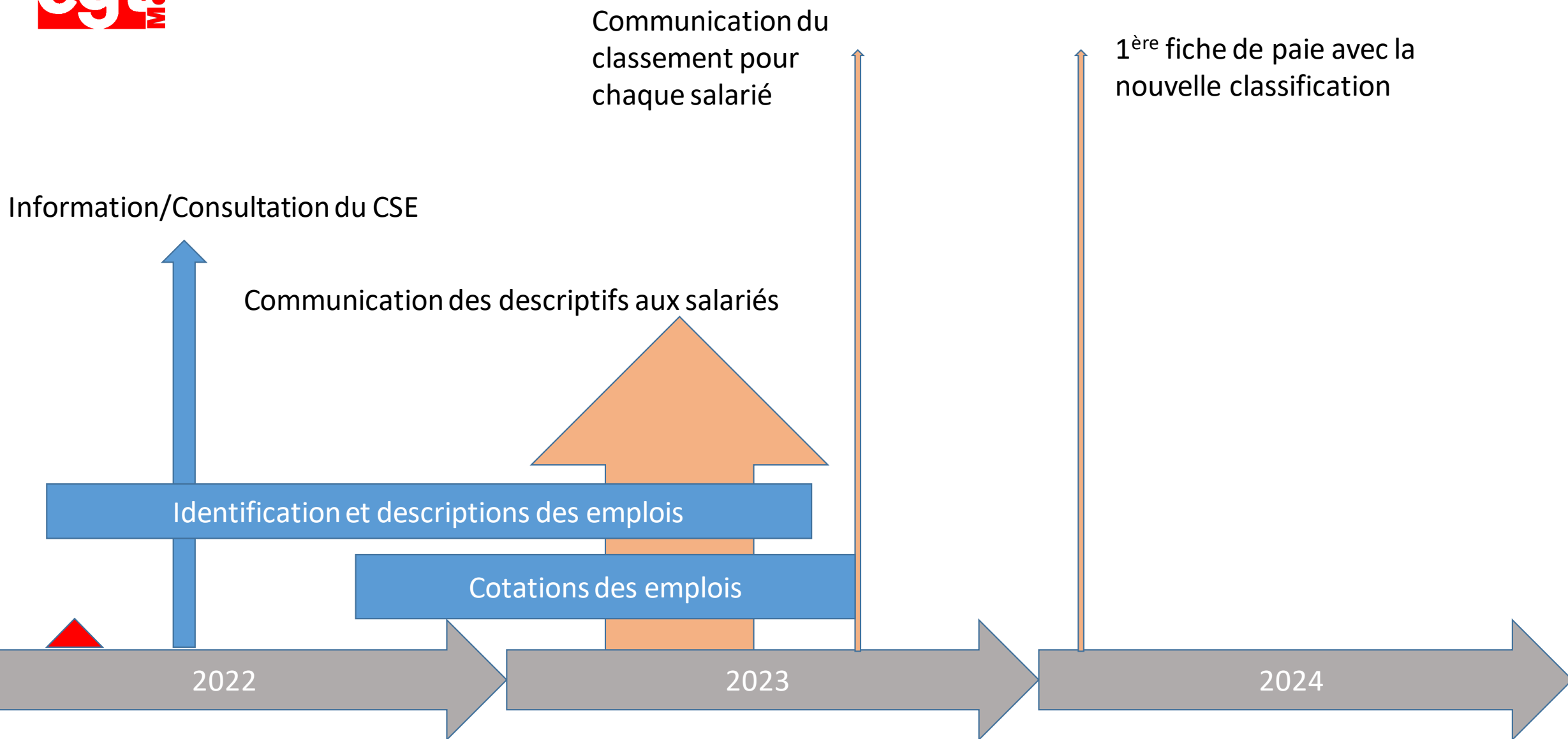
Faire modifier  
les classements  
des emplois  
mal cotés

# Un exemple pratique à AIRBUS

## Le classement sera basé sur 2500 fiches d'emplois:

- Provenant des 580 métiers déjà identifiés dans les entreprises AIRBUS
- Chaque salarié (environ 50 000) sera positionné sur l'un de ces 2500 « emplois »
- Contrairement à ce que prévoit la convention collective, ce ne sera donc pas basé sur l'analyse et la description du travail réellement occupé par le salarié
- Disposition régressive rendue possible par la signature en mars 2022 d'un accord de méthode groupe concernant la mise en place de la nouvelle classification

# Le planning indicatif



# Les fausses garanties de la nouvelle convention

- Maintien du « statut » cadre pour un salarié cadre avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et positionné sur un emploi classé sous la classe F11. Mais maintien limité à l'emploi occupé le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Si celui-ci change d'emploi ensuite (même le 2 janvier) et que cet emploi n'est pas au moins de niveau F11, il perdra le bénéfice du « statut » cadre.
- Le bénéfice du classement minimal de l'emploi pour les ingénieurs (F11) et les techniciens (C6) titulaires de diplôme (Master, BTS, DUT), uniquement en cas d'embauche externe et si l'offre d'emploi exige ce diplôme. Là aussi, il s'agit d'une protection bien temporaire... Au premier changement de poste, ce n'est plus valable.
- Maintien de la rémunération : là encore, il s'agit de la rémunération lors du 1<sup>er</sup> classement au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Tout changement ultérieur peut théoriquement diminuer la rémunération (par changement de la prime d'ancienneté par exemple)





# La définition des emplois/classement en pratique en Haute-Garonne

- Les entreprises se feront aider par leur syndicat (UIMM Occitanie) dès 2022
- Certaines sociétés de service en RH viendront en support des entreprises
- Les IRP peuvent être conviés ou « s'inviter » à participer à ce classement en fonction du rapport de force dans l'entreprise, car juridiquement (dans la convention collective) les syndicats n'ont pas leur mot à dire.

# Comment agir ?

- Pour s'informer et se former : faire les formations des syndiqués, les formations liées aux mandats, les formations aux responsabilités sont disponibles à la CGT. Il faut lire les communications de la FTM (« Le métallurgiste » par exemple) ou de la CGT (« Ensemble »)
- Pour mettre en commun nos pratiques et nos luttes, participez largement aux assemblées générales de l'USTM31 CGT. La prochaine est le Mercredi 20 avril 2022 au matin à la Bourse du Travail
- L'USTM31 CGT organisera une journée d'étude cet été sur **la mise en place de la nouvelle convention collective**. On y travaillera plus en détail cette partie classification. Venez y nombreux !