



Depuis 2016, la CFE-CGC et les autres organisations syndicales représentatives de la branche (CFDT, CGT, CGT-FO) négocient avec l'UIMM, représentant les entreprises, une nouvelle convention collective de la Métallurgie.

De nombreux sujets ont déjà été abordés permettant d'élaborer une nouvelle classification, véritable colonne vertébrale de cette nouvelle convention et de mettre à jour des dispositions générales concernant le temps de travail ou le calcul des jours d'ancienneté par exemple.

Mais beaucoup reste encore à faire !

Dans tous les cas, la fédération CFE-CGC ne se prononcera qu'après avoir :

- négocié l'ensemble des thèmes concernés,
- consulté ses instances pour un avis in globo.

Vous êtes nombreux à nous interroger sur l'avancement des discussions.  
Nous nous proposons ici de répondre aux questions qui nous sont les plus fréquemment posées.



## Pourquoi la branche s'est-elle lancée dans ce chantier très ambitieux ?

Beaucoup de textes conventionnels sont anciens, certains, pourtant essentiels comme ceux relatifs aux classifications des emplois, datent de 1972 et 1975.

Or, depuis le monde a changé et continue d'évoluer de plus en plus vite. Les marchés sont mondiaux, les technologies, les méthodes de travail et process évoluent rapidement. Les entreprises, les salariés se sont adaptés à ces bouleversements.

Le socle du droit social régissant les relations employeurs/salariés de notre branche ne pouvait donc pas rester sur des principes définis dans les années 1970.

## Où en sommes-nous ?

Les thèmes « classification », « temps de travail », « santé, conditions de travail », « relations individuelles de travail » ont abouti à des textes « mis en réserve », c'est-à-dire jugés matures par les négociateurs d'au moins trois organisations sur quatre dont la CFE-CGC Métallurgie.

Le thème « emploi-formation » s'est déjà traduit par un accord signé et entré en vigueur en 2019 pour répondre aux impératifs de modifications de la loi de 2018 sur la formation professionnelle.

3 sujets importants restent à discuter :

- le thème « rémunération » qui traitera des salaires minimum garantis et de la prime d'ancienneté,
- le thème « protection sociale » qui vise à assurer un socle de garanties sur le remboursement des frais de santé et les arrêts de travail », ainsi que la prévoyance lourde (incapacité, invalidité, décès),
- le thème « dialogue social en entreprise » qui doit poser des fondations nouvelles, lesquelles participent aussi à l'efficacité des entreprises.

Rappel des thèmes de l'évolution de la convention de la Métallurgie :



## Quand aurons-nous terminé ?

L'ensemble des négociations devraient s'achever mi 2021. Les dispositions concernant la protection sociale s'appliqueront dès 2022, tandis que d'autres exigeront plusieurs mois pour être déployées dans les entreprises.

C'est le cas de la mise en place de la nouvelle classification des emplois qui obligera à la description précise des activités exercées par les salariés et une évaluation de chaque poste. Toutes les entreprises auront l'impératif d'appliquer sur vos feuilles de paye cette nouvelle classification au 1<sup>er</sup> janvier 2024.



## Ce que vous négociez s'imposera t-il aux entreprises ?

Oui et non !

Depuis quelques années, la loi a limité, à quelques sujets, les dispositions d'une convention collective dites « impératives », c'est-à-dire s'imposant aux entreprises : il s'agit principalement des sujets classifications / salaires minimum et protection sociale.

Tous les autres sujets (temps de travail, jours d'ancienneté, indemnité de départ...) sont dits « supplétifs », c'est-à-dire qu'un accord d'entreprise peut être différent, en mieux mais aussi en moins bien (ordonnances travail de 2017) !

Bien entendu, un tel accord signifie que des Organisations Syndicales suffisamment représentatives acceptent de le signer. C'est le principe des accords majoritaires que vous connaissez bien maintenant.

Vous, militants de vos entreprises, êtes les mieux placés pour savoir quels sont les compromis les mieux adaptés à votre situation. Les textes que nous négocions au niveau de la branche sont alors un socle sur lequel vous pouvez vous appuyer.

A défaut d'accord d'entreprise, ce sont les dispositions de la Convention Collective de branche qui s'appliquent. C'est le cas dans beaucoup de PME... mais pas que !

## Pourquoi la classification évalue-t-elle l'emploi occupé et pas le salarié ?

Aucune classification n'évalue les salariés. C'est le principe même d'une classification de définir une hiérarchie des emplois. Tous les salariés occupant un même emploi doivent avoir une classification identique. C'était déjà le cas dans les textes de 1972 et 1975.

La reconnaissance des qualités des salariés se fait avec d'autres outils comme les salaires, les primes...

Un salarié compétent, qui se forme, pourra bien entendu se voir proposer des emplois de meilleurs niveaux au fil de sa carrière.

A défaut, les efforts, les connaissances, les diplômes ne seraient pas reconnus si tout le monde ne devait progresser que sur la seule ancienneté.

## Comment les diplômes sont-ils pris en compte ?

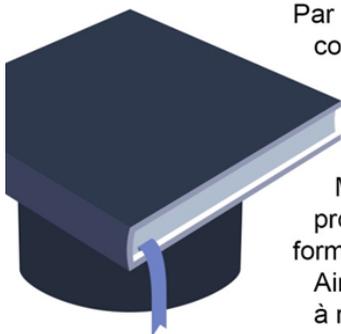
Le niveau de connaissance exigé par l'emploi est un des critères permettant d'évaluer sa classification dans la nouvelle grille des coefficients.

Par ailleurs, une offre d'emploi exigeant un niveau de diplôme devra proposer une classification cohérente. Par exemple, une offre d'emploi exigeant un diplôme Bac+5 devra être au moins de niveau « cadre ».

La CFE-CGC considère que le diplôme initial est important et que les jeunes bien formés sont une force pour nos entreprises.

Mais ce diplôme initial ne peut pas être le seul élément fondateur d'une carrière professionnelle. Les savoirs (les savoir-faire, les savoir-être) s'acquièrent aussi par la formation professionnelle continue et l'expérience.

Ainsi, malgré une scolarité moins ambitieuse, certains peuvent aussi atteindre des emplois à responsabilité.



Une carrière ne peut être déjà prédéfinie à la sortie de la vie étudiante. Elle se construit au fil de la vie professionnelle en fonction des talents, de l'engagement et des envies.

## Y aura-t-il toujours des « cadres » ?

Bien sûr !! Le statut « cadre » est garanti par des accords nationaux interprofessionnels qui dépassent donc la branche de la Métallurgie.

La nouvelle classification de notre branche définit le coefficient à partir duquel un emploi sera de statut cadre (pour être précis, à partir de la classe F11 de la nouvelle grille qui comprend 18 niveaux).

Demain comme hier, il existera des dispositions différentes suivant les catégories de personnel. Dans certains cas, les nouveaux textes permettront d'harmoniser par le haut les clauses applicables aux Non Cadres et Cadres.

Dans d'autres cas, les différences demeureront, le coût de l'harmonisation étant jugé trop important pour les entreprises.

Demain comme hier des dispositions progressives en fonction des coefficients participeront d'une juste politique RH de gestion des carrières.

Dans cette logique, la CFE-CGC souhaite que certaines dispositions « cadres » soient élargies à des personnels « non cadres » exerçant des responsabilités particulières. Par exemple, les règles de mise en place d'une délégation de pouvoir.

## Quelle sera la durée de travail des forfaits jours ?

Les nouveaux textes apportent des précisions utiles sur les conditions de mise en œuvre des forfaits jours. En particulier, les salariés devront être parfaitement autonomes dans la gestion de leur temps de travail.

Sinon, rien ne change ! Demain comme aujourd'hui, le forfait jour dans la branche sera de 218 jours par an. Mais des accords d'entreprise peuvent prévoir des forfaits inférieurs.

En cas de dépassement de ce seuil, les jours de travail supplémentaires seront rémunérés à 110%. Le maximum possible est de 235j/an.

## Quelle rémunération minimale garantie pour les forfaits jours ?



La Métallurgie présente une particularité peu fréquente dans les autres branches professionnelles. Le salaire minimal garanti pour les salariés cadres au forfait jours est supérieur de 30% par rapport au salaire minimum garanti des salariés cadres travaillant 35h.

Dans beaucoup de branche il n'y a pas de différence, car la plupart des cadres sont au forfait jours.

Les discussions sur les rémunérations minimales garanties ont à peine débuté. Pour la CFE-CGC, la valorisation des salaires minimum garantis pour les forfaits jours doit être maintenue.

## Les salariés cadres position II ont actuellement une garantie de progression tous les 3 ans. Et demain ?

Dans la grille de classification « cadre » actuelle, les salariés Position II progressent en effet d'un indice tous les 3 ans. A chaque indice correspond un salaire minimum garanti. Donc, tous les 3 ans, des salariés qui seraient « au mini » bénéficient automatiquement d'une augmentation de salaire.

Dans la nouvelle classification, cette notion d'indice a disparu. Mais la CFE-CGC exige qu'une évolution minimale de salaire soit garantie pour les premiers coefficients « cadre » de la nouvelle grille de classification. Ce sujet est un des points de négociation du thème « rémunération » en cours de discussion.

Bien entendu, ces préoccupations seraient moins fortes si toutes les entreprises de la branche augmentaient régulièrement tous leurs salariés !

## Les salariés risquent-ils d'être contraints de faire beaucoup d'heures supplémentaires ?

Quelques évolutions par rapport aux textes actuels. Des possibilités nouvelles ont été offertes aux entreprises pour leur permettre de mieux absorber des pics de charges.

Mais les principales règles protectrices des salariés demeurent.

La rémunération des heures supplémentaires reste à l'identique.

Le nombre des heures de travail par semaine ne pourra pas dépasser 42h en moyenne (44h dans certains cas) soit un maximum d'environ 300 heures supplémentaires possibles par an, payées entre +25% et +50% selon les cas.

C'est exactement la situation actuelle !

## Les jours de congés supplémentaires pour ancienneté sont-ils toujours prévus ?

Oui ! Il y aura toujours des jours de congés supplémentaires prévus.

Actuellement le mode de calcul est différent suivant les cadres et non-cadres. Il est essentiellement basé sur l'ancienneté. Ces congés supplémentaires peuvent aller jusqu'à 3 jours par an.

Demain, le mode de calcul sera identique pour les cadres et non cadres mais il sera basé sur d'autres critères, comme l'âge ou le forfait jour.

Un mécanisme est prévu pour que les salariés présents ne perdent pas de jours de congés lors de la transition.

## Quels sont les principaux objectifs du thème « protection sociale » ?

Actuellement, il n'y a pas d'accord de branche traitant la prise en charge des frais de santé. Ce sont les dispositions minimales légales qui s'imposent. Concernant la prévoyance « lourde » (capital décès, indemnisation arrêt maladie, rente invalidité) les salariés cadres et non cadres de coefficient 355 points et plus, sont couverts par une disposition nationale interprofessionnelle dite « 1,5% ». Celle-ci impose aux entreprises de consacrer 1,5% de la Tranche 1 de la Sécurité Sociale au financement de la prévoyance lourde de ses salariés.

Pour les autres salariés Non Cadres, 75% d'entre eux sont couverts par des dispositions très minimalistes dans les Conventions Collectives Territoriales de la Métallurgie. Les 25% restant ne bénéficient d'aucune protection de branche !

Les salariés peuvent bénéficier d'une protection bien supérieure à ce socle conventionnel, grâce à des accords d'entreprise.

L'ambition des partenaires sociaux de la branche est de proposer un socle de protections amélioré, un coût optimisé, sur tout le spectre de la protection sociale, frais de santé et prévoyance lourde.

Par ailleurs, les partenaires sociaux veulent organiser un « régime de branche » permettant une mutualisation des risques entre entreprises adhérentes. Il sera également instauré, par un mécanisme dit de « Haut Degré de Solidarité », une politique de prévention des risques santé et professionnels ainsi que d'action sociale, le tout piloté paritairement par ce régime de branche.

Ces dispositions seront particulièrement utiles et bénéfiques aux PME et à leurs salariés.



## Les cotisations vont-elles changer ?

Les négociations en sont à leur début. Le niveau des prestations, des cotisations et le partage entre la part employeur et salarié seront à discuter. Mais il est certain qu'employeur et salarié participeront au financement, comme c'est le cas aujourd'hui.

## La prime d'ancienneté risque-t-elle de disparaître ?

C'est peut être l'aspiration de certains employeurs. Mais pour la CFE-CGC, cette prime assure aux salariés non cadres une évolution minimale de leur rémunération, la prime d'ancienneté augmentant de 1% par an jusqu'à 15 ans d'ancienneté. Elle correspond à une rémunération pouvant aller jusqu'à 400€/mois pour certains !

Les négociations sur le sujet n'ont pas encore débuté. Pour la CFE-CGC, l'abrogation éventuelle de cette prime ne sera possible qu'à condition de trouver un nouveau dispositif garantissant le même niveau de rémunération pour chaque salarié ! A défaut, nous plaiderons son maintien en l'état.

## Avec les nouveaux coefficients et les nouveaux salaires minimum, mon salaire peut-il baisser ?

NON ! C'est une garantie formelle des textes déjà négociés. Les salaires ne diminueront pas. Si des primes devaient évoluer, disparaître, ou être regroupées, elles devront être compensées par un mécanisme de prime différentielle. Le seul « risque » est une augmentation des salaires ! Si demain, votre poste emploi correspond à un coefficient de la nouvelle grille dont le salaire minimum garanti est supérieur à votre salaire réel, votre salaire sera augmenté au niveau du salaire minimum garanti de votre emploi. C'est à cela que servent les salaires minimas de grille, aujourd'hui comme demain.

Nous savons que des communications volontairement anxiogènes, souvent erronées, circulent dans vos entreprises. Nous espérons que ces informations vous permettront de mieux comprendre les principaux sujets négociés ou toujours en cours de discussion.

Nous aurons, au cours des prochains mois, l'occasion de revenir vers vous, thème par thème et beaucoup plus dans les détails, exemples à l'appui. Votre fédération CFE-CGC est à votre écoute pour répondre à vos interrogations.

Vos représentants CFE-CGC Naval Group

Olivier MENARD, Délégué national Emploi-Formation CFE-CGC Métallurgie : 06.77.10.81.00

Philippe PRADIER, Délégué Syndical Central : 06.61.95.83.38 – Olivier TEISSEIRE, Délégué Syndical Central : 06.98.47.54.12

