

Quel contexte et quels enjeux ?

1/ L'ancienne Convention Collective de la Métallurgie ne convenait plus au patronat !

Réputée pour la solidité des protections qu'elle offrait aux 1,6 millions de salariés de 42000 entreprises qui en bénéficiaient, l'ancienne convention collective, mise en place dans les années 70, était devenue la cible du patronat via l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM).

Dans le viseur du patronat, l'ancienne convention collective s'est retrouvée accusée d'être trop vieille, trop compliquée, illisible, variable d'une région à une autre, etc.

Ne faudrait-il pas plutôt comprendre qu'elle faisait obstacle à certains abus dans la recherche du profit sans limite ?

2/ L'UIMM a voulu faire table rase d'une protection sociale emblématique !

Profitant d'un rapport de force largement en sa faveur*, l'UIMM décide de renverser la table avec la bénédiction du MEDEF et des gouvernements successifs.

Pour l'UIMM, c'est une opportunité exceptionnelle pour s'attaquer à la plus emblématique des grandes protections sociales françaises survivantes : la Convention Collective de la Métallurgie. En cas de succès, les conventions collectives des autres secteurs ne tiendront pas longtemps.

(*) : lois El Khomri de 2016 qui inversent la hiérarchie des normes puis présidence Macron depuis 2017 qui réforme par ordonnances la représentation des salariés dans l'entreprise, traumatisme du Covid-19, etc.

3/ Qui permet à l'UIMM de faire ce que les salariés n'ont jamais demandé ?

Impossible pour l'UIMM de mener à bien son projet sans la signature d'une majorité des 4 syndicats représentatifs dans la Métallurgie. A l'issue de négociations menées loin du regard des salariés et sans même les consulter, **la CFTD, la CFE-CGC et FO acceptent et signent**. Seule la CGT refuse (SUPPer, l'UNSA et la CFTC en sont exclus).

Une ligne de fracture majeure apparaît alors dans le monde syndical de Thales :

- d'un côté, ceux qui soutiennent et accompagnent ce « *changement de paradigme* » introduit par l'UIMM alors qu'ils avaient le pouvoir de le bloquer,
- de l'autre, ceux qui savent par expérience que le pire devient certain quand on laisse le patronat bouleverser les règles du jeu avec un rapport de force défavorable aux salariés.

→ Pour SUPPer, cette affaire de la NCCM relève de la plus haute importance ! Tous les salariés Thales sont directement impactés et les conséquences se feront sentir pendant les décennies à venir !

Il s'agit d'un bouleversement historique dans le monde du travail en France et dans Thales. Les signataires d'un tel texte portent une très lourde responsabilité. **SUPPer se tient à vos côtés pour en limiter les effets nocifs.**

Dans la presse, l'UIMM et le gouvernement expriment leur grande satisfaction ! On voit qui a gagné !

Le Monde (08/02/2022) :

Un tel « *empilement* » ne correspondait plus aux « *attentes* » des dirigeants de société ni à celles des salariés, et devenait même source d'« *insécurité juridique* », comme l'a expliqué **Eric Trappier**, le président de l'UIMM, lors d'une cérémonie qui s'est tenue, lundi, au siège de son organisation, à Paris.

Présente lors la cérémonie à l'UIMM, la ministre du travail, **Elisabeth Borne**, a salué, lundi, l'accord trouvé, y voyant la démonstration d'un « *dialogue social vertueux* » susceptible de « *servir d'exemple à d'autres secteurs* ».

La Marseillaise (02/05/2022) :

« *Il faut vivre avec son temps, nous sommes sur un concept totalement avant-gardiste pour le dialogue social* », lance **Gilbert Marcelli**, président de l'UIMM Vaucluse, lors d'une conférence de presse, ce 27 avril. [...] « *On ne classe plus la personne mais les postes, c'est un changement de paradigme majeur.* »

Serge Bornarel, délégué général de l'UIMM Alpes-Méditerranée, pas peu fier du travail accompli. [...] Les patrons font la promesse que ce changement « *ne touche pas aux différents acquis* » et même que c'est un « *nivellement par le haut* ».

Le Progrès (30/06/2022) :

« *C'est un outil simple qui va favoriser la relance de la machine industrielle française. La nouvelle convention collective répond beaucoup mieux au contexte de mondialisation dans lequel notre secteur évolue. Elle permettra ainsi d'augmenter notre compétitivité à l'internationale* », s'enthousiasme **François Perrier**, président de l'UIMM de l'Ain.



A quoi sert la convention collective ?

Les étapes de la cotation de votre emploi

Sans aucune contrepartie proportionnée, les syndicats signataires ont acté un changement fondamental des classifications. Or, **ce sont les classifications qui dictent nos qualifications professionnelles et nos évolutions de carrière.**

C'est l'employeur qui définit la cotation des emplois au travers de chaque métier de l'entreprise. Étant rattaché à la métallurgie, ce nouvel accord est applicable à Thales.

Pour permettre la mise en place de ces nouvelles règles, une procédure longue et complexe est mise en place.

Une préparation, puis une mise en œuvre de la cotation de votre emploi aura lieu pendant l'année 2023 pour déterminer au bout du compte comment chaque emploi, chaque poste et en définitive chaque salarié sera positionné dans le nouveau système.

Celui-ci sera effectif au **1^{er} janvier 2024**.

Nouvelle classification selon 6 critères

- **Complexité de l'activité** : difficulté / technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter.
- **Connaissances** : savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale / continue ou l'expérience.
- **Autonomie** : latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi ; niveau de contrôle associé.
- **Contribution** : effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement ; nature et importance du champ d'action et de responsabilité.
- **Encadrement / Coopération** : appui / soutien, accompagnement / transmission, supervision / encadrement, management / coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet.
- **Communication** : nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, représentation.

La nouvelle grille de classification → Plus claire, plus juste, plus équitable ?

Éléments de méthode d'évaluation des critères : **en encadré rouge**, un exemple traité page suivante →

Degrés	Complexité de l'activité	Connaissances / Niveaux repères de diplôme	Autonomie	Contribution	Encadrement / Coopération	Communication
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 - Niveau minimum Doctorat	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
9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats - Niveau minimum Doctorat	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
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 - Niveau minimum Doctorat	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
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 - Niveau minimum Master	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
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 - Niveau minimum Licence	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
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 - Niveau minimum BTS, DUT	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
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 - Niveau BP, BT, Bac pro ou technologique	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
3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques - Niveau minimum CAP, BEP	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
2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires - Pas de niveau scolaire requis	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
1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales - Pas de niveau scolaire requis	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

Un système de notation de 1 à 10 suivant 6 critères

CRITERES de COTATION et POSITIONNEMENT dans la GRILLE de CLASSIFICATION

Pour chaque poste, six critères sont cotés de 1 à 10 - EXEMPLE :

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Points
C r i t è r e s	Complexité de l'activité								X			8
	Connaissances							X				7
	Autonomie					X						6
	Contribution					X						6
	Encadrement, coopération				X							5
	Communication							X				7
Cotation du poste = nombre total de points												39

Le total des points (39) donne la cotation qui permet de positionner le poste dans l'une des 18 classes et des 9 groupes d'emploi.
Dans cet exemple, 39 points ont été attribués au poste ce qui le positionne dans la 11e classe d'emploi et donc dans le groupe F.
Le poste bénéficie du statut Cadre.

Les fiches d'emploi seront étudiées de façon à évaluer les degrés d'exigence pour chacun des six critères. La cotation finale permet le positionnement de l'emploi dans la nouvelle grille.

Une cotation d'emploi incomplète ou erronée impactera directement le repositionnement du poste avec des conséquences en termes de parcours professionnel et de rémunération !

Ce nouveau système sera commun à tous les salariés. Il va faire disparaître les qualifications Ouvriers – Employés – Administratifs – Techniciens et Agents de maîtrise (niveaux I à V) – Ingénieurs et Cadres (positions I à IIIC). La Convention Collective des Ingénieurs et Cadres sera supprimée.

Les diplômes, les qualifications et l'expérience ne seront plus pris en compte de manière automatique mais individualisés, ce qui laisse largement la main à l'employeur si nous ne sommes pas vigilants.

L'employeur transmettra au salarié la fiche d'emploi dans laquelle il l'a positionné. Le salarié dispose d'un mois pour contester son classement.

Il est donc impératif que le salarié connaisse et comprenne les différents critères. Voir la méthode d'analyse ci-dessus.

Nouvelle grille de la NCCM :

Cotation	Classes d'emploi	Groupes d'emploi	Statuts	
6 à 9	1	A	Statut non Cadre	ETAM contrat Art 36 - Mensuels Niveaux III et IV
10 à 12	2			
13 à 15	3	B		
16 à 18	4			
19 à 21	5	C		
22 à 24	6			
25 à 27	7	D		
28 à 30	8			
31 à 33	9	E	ETAM Assimilés Cadres - Art 4 bis - Mensuels V1 - V2 - V3	
34 à 36	10			
37 à 39	11	F	Statut C A D R E Bénéficiaires Retraite des Cadres AGIRC - Art. 4 - Positions I & C I - II et IIIA à IIIC	
40 à 42	12			
43 à 45	13	G		
46 à 48	14			
49 à 51	15	H		
52 à 54	16			
55 à 57	17	I		
58 à 60	18			

Points de vigilance :

- Le statut « Cadre » (groupes F à I) doit être maintenu si le salarié est déjà cadre
- De nouveaux seuils sont établis concernant le statut cadre et assimilés (prévoyance – retraite)
- Les seuils d'accueil des diplômes n'existeront plus mais restent un repère pour le critère « Connaissances ».

Salaires minima hiérarchiques : la classification est la colonne vertébrale d'une convention collective.

Elle organise et hiérarchise les emplois auxquels correspondent, pour chaque niveau de classement, un salaire minimum conventionnel au-dessous duquel aucun salarié classé à ce niveau ne peut être rémunéré.

En raison de l'inflation, le barème unique initial des salaires minima hiérarchiques est en cours de renégociation avec les 4 organisations syndicales représentatives dans la Métallurgie.

Il sera applicable au 1^{er} janvier 2024.

Pour les salariés actuellement Cadres Position II : perte de l'évolution minimale tous les 3 ans sur 18 ans (coef. 108 à 135) qui permettait l'évolution des salaires minima.

Garantie salariale conventionnelle : la cotation de l'emploi tenu ne peut pas avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié, notamment lorsque des primes qui existaient sont supprimées. Et au bout de quelques années ?

Point de vigilance : les évolutions de carrière dans le poste ne sont plus garanties et celle des salaires non plus. Tout dépendra du poste qui vous sera confié indépendamment de vos compétences réelles et de votre qualification.

Ainsi, un changement d'emploi peut avoir des conséquences qu'il faudra analyser rigoureusement selon les critères définis pour l'assurer.

Prime d'ancienneté (statut mensuel / non-cadre)

Taux par année de la Prime d'ancienneté	Calcul de la prime d'ancienneté
1,45%	Valeur du point selon le territoire x taux classe d'emploi x ancienneté du salarié. Exemple pour un salarié de la classe d'emploi 7, ayant 10 ans d'ancienneté, avec une valeur de point de 5 € : $((5 \text{ €} \times 2,6 \%) \times 100) \times 10 \text{ ans} = 130 \text{ €}$
1,60%	
1,75%	
1,95%	
2,20%	
2,45%	
2,60%	
2,90%	
3,30%	
3,80%	

La prime d'ancienneté concerne les salariés dont l'emploi est compris dans les groupes A à E. Elle reste plafonnée à 15 ans d'ancienneté.

Elle figurera sur une ligne distincte du bulletin de paye. La valeur du point fera l'objet d'une négociation annuelle dans les territoires définis par la convention collective.

Pour les nouveaux embauchés, ce nouveau calcul aura pour conséquence une diminution de leur prime d'ancienneté.

Pour les salariés présents au 31 décembre 2023, un complément de salaire est prévu si le nouveau salaire 2024 devait être inférieur à ce que le salarié avait en 2023 et tant que le résultat du calcul du salaire 2024 reste inférieur à celui de 2023.

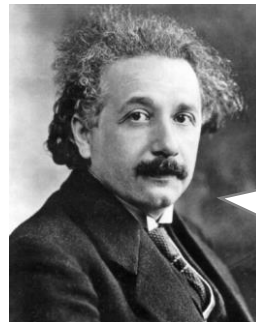
Défendons la Justice sociale → réagissons dès maintenant !

Vers une offensive antisociale « de haute intensité » dès 2024 ?

De l'aveu même des dirigeants de l'UIMM dans la presse, cette Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (NCCM) est conçue pour :

- **Augmenter notre compétitivité à l'international**
→ aligner les salaires et les conditions de travail sur le moins-disant social dans une course sans fin vers plus de flexibilité ?
- **Répondre à une « insécurité juridique »**
→ protéger les pauvres employeurs des misères causées par leurs méchants salariés ?
- **Servir d'exemple pour un « dialogue social vertueux »** → inversion du sens du mot « vertu » pour tenter de valoriser et encourager tous ceux qui ouvrent la voie aux abus du patronat sans contrepartie proportionnée pour les salariés. Défendre le faible serait-il devenu un vice ?
- **Servir de test en vue d'étendre ses principes aux autres secteurs d'activité** → il ne s'agit que de la première étape d'un projet ambitieux et révolutionnaire à l'échelle de tout le pays !

Le danger est donc réel et majeur pour les salariés de Thales et les 1 600 000 salariés de la Métallurgie !



« Il ne faut pas compter sur ceux qui ont créé les problèmes pour les résoudre ! »

Albert Einstein

SUPPer est là pour vous aider...

...d'abord parce que nous n'avons pas participé à l'arrivée de de cette NCCM et de l'accord Groupe pour son déploiement ! Ensuite parce que nous avons pris le temps d'examiner la situation.

Cela nous pousse à vous proposer des moyens d'entraides collectives face à la tactique de la direction pour vous individualiser.

Ne restez pas seul, contactez-nous !

