

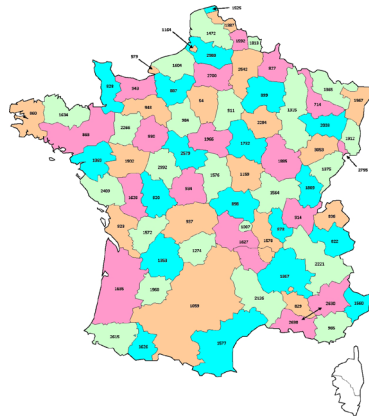
POURQUOI UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MÉTALLURGIE ?

POUR SIMPLIFIER ET HARMONISER LES RELATIONS CONTRACTUELLES DE TRAVAIL

Le cadre social réglementaire est constitué du code du travail, d'une convention collective et d'accords d'entreprises ou d'établissements. Dans la branche de la métallurgie, il existe 76 conventions collectives locales pour les non-cadres, une nationale pour les non-cadres de la sidérurgie et une nationale pour les ingénieurs et cadres. Rédigé initialement dans les années 70, l'ensemble s'est enrichi au fil du temps d'une multitude de textes et avenants pour constituer aujourd'hui une somme de près de 7000 pages souvent difficilement lisibles.

Pour la CFE-CGC, la transformation du monde économique, les bouleversements des modes de travail dans les entreprises, les organisations et

les schémas de carrière actuels n'ont plus rien à avoir avec ceux d'il y a 50 ans. Il devenait urgent, sans concéder aux droits des salariés d'adapter notre droit conventionnel métallurgie.



Le texte principal de la nouvelle convention collective unique nationale de la métallurgie tient désormais dans un texte de 230 pages qui entrera en application au 1^{er} janvier 2024. Il s'appliquera à tous les salariés uniformément, qu'ils soient cadres ou non-cadres sur tout le territoire métropolitain.

Pour la CFE-CGC, cette simplification et cette harmonisation permettront aux salariés de mieux connaître leurs droits.

POUR MODERNISER LE SYSTÈME DE CLASSIFICATION

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

La nouvelle convention collective de la Métallurgie définit une nouvelle grille de hiérarchisation des emplois. Elle s'appuie sur une fiche descriptive de l'emploi obligatoire, qui sera évaluée selon six critères classants.

Pour la CFE-CGC, la nouvelle méthodologie permet à chaque salarié de mieux comprendre la classification de son emploi et offre une meilleure lisibilité des parcours professionnels.

Pour la CFE-CGC, elle prend mieux en compte la diversité des compétences de chacun, de l'expert comme du manager. Elle permet également la valorisation de la formation initiale ou continue, comme celle des diplômés.

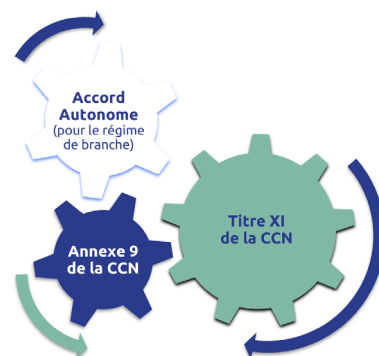
À la transition, aucun salarié ne subira une baisse de son salaire et les salariés cadres conserveront les attributs de leur statut.

POUR PERMETTRE DE MIEUX PROTÉGER LES SALARIÉS

La nouvelle convention collective instaure également de nouvelles obligations en protection sociale qui offrent des améliorations significatives de garanties santé et prévoyance pour les salariés. Les remboursements des frais de santé sont supérieurs au socle légal. En cas d'arrêt maladie, le salaire est désormais maintenu à 100% pendant plus longtemps. Les ayants droits d'un salarié décédé sont assurés de percevoir un capital ou une rente éducation.

La nouvelle convention collective impose désormais aux entreprises une obligation de financement très supérieure aux règles actuelles. Pour permettre à tous les salariés, en particulier ceux des PME, de bénéficier de ces garanties avec des cotisations maîtrisées, les partenaires sociaux ont mis en place un régime de branche inédit, permettant une mutualisation des risques entre les entreprises qui souhaiteront adhérer.

Pour la CFE-CGC, la nouvelle convention collective apportera dès le 1^{er} janvier 2023, des améliorations pour tous les salariés de la branche.



POUR RECONNAÎTRE LES SPECIFICITÉS DE L'ENCADREMENT

La nouvelle convention collective revalorise de nombreuses dispositions non-cadres au niveau de celles des cadres.

La CFE-CGC a obtenu une reconnaissance explicite des spécificités des personnels, cadres et non cadres, exerçant des responsabilités dans l'entreprise.

Par exemple, la nouvelle convention collective apporte des précisions sur la mise en œuvre des délégations de pouvoir.

La CFE-CGC a obtenu que les nouveaux textes codifient mieux les règles d'utilisation du forfait-jour, en particulier les compensations des astreintes ou l'indemnisation des temps de déplacements.

ET DANS LES ENTREPRISES...

La nouvelle classification doit obligatoirement s'appliquer au 1^{er} janvier 2024. Les entreprises ne peuvent pas y déroger et doivent débiter très vite ce projet RH inédit et très structurant.

Avant la fin de cette année, les entreprises doivent mettre à niveau leurs accords de protection sociale qui ne peuvent pas être moins bons que la convention collective.

Concernant les autres dispositions comme le temps de travail, les congés, les primes... les règles de la nouvelle convention collective ne s'appliqueront qu'en absence d'accord d'entreprise.

La CFE-CGC forme ses militants pour leur permettre de négocier dans votre entreprise.

Ils sont à votre service pour répondre à vos questions. Venez les rencontrer !

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants CFE-CGC pour comprendre les règles et les enjeux pour votre entreprise.