



Nouvelle convention collective de la métallurgie Compte-rendu des réunions avec la direction



A partir du 1^{er} janvier 2024 la nouvelle convention collective de la métallurgie s'applique dans toutes les entreprises de la métallurgie. Pour rappel cette nouvelle convention a été approuvée et signée au niveau national par l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie) et par les syndicats CFDT, CFE-CGC et FO.

Une des principales modifications est la suppression des coefficients pour les catégories ouvriers/ATAM et des niveaux pour les cadres. La rémunération de base se fera selon le métier exercé et non plus en fonction de la qualification, du niveau d'études ou de l'expérience du salarié.

Les métiers sont définis dans des « fiches descriptives d'emploi ». Les fiches descriptives d'emploi sont en cour de rédaction par une vingtaine d'encadrant du Chantiers appuyées par des membres des ressources humaines et des opérationnels selon la direction. A noter que les personnes en charge de ce travail auraient reçu une accréditation de l'UIMM.

Les métiers sont jugés suivant un « référentiel paritaire d'analyse des emplois » comprenant 6 critères (complexité de l'activité, connaissances, autonomie, contribution, encadrement-coopération et communication). Chacun de ces critères est coté selon 10 « degrés d'exigence » noté de 1 (comprendre petit salaire) à 10 (comprendre gros salaire). Tout ça donne un tableau de classement de cotation d'emploi (6 à 60 addition des degrés d'évaluation de chaque critère) donnant naissance à des classes (notées 1 à 18) et des groupes (notés de A à I) d'emplois. A partir de la classe d'emploi F11 (correspond à la cotation de 37) le salarié sera dans la catégorie des cadres. Bien sûr aucun critère ne fait référence aux conditions de travail : risques pour la santé ou efforts physiques nécessaire que le métier impose.

Les autres conséquences de cette nouvelle convention sont que les accords d'entreprise faisant références aux coefficients et/ou niveaux deviennent caducs. Les automaticités disparaissent, les congés d'ancienneté et gestion des carrières rediscutés, le calcul de l'ancienneté est modifié...

Avant la fin de l'année l'ensemble des salariés du Chantiers sera convoqué individuellement par son responsable qui lui remettra le classement de son emploi. Le fait de recevoir ce classement aura valeur approbation, bref il s'agit d'une imposition. Le salarié aura un mois maximum pour demander des explications, puis la direction un mois pour y répondre.

A chaque classe d'emploi correspondra un salaire de base. Ces salaires de base seront dévoilés par la direction lors des prochaines NAO.

QUELLES CONSEQUENCES POUR LES SALARIÉS :

A partir du 1^{er} janvier 2024, fini les automaticités pour les futurs embauchés et fini aussi pour ceux qui pouvaient encore en bénéficier. Elles permettaient aux jeunes embauchés d'avoir une évolution de salaires dans les premières années. Du point de vue des salariés, c'est un recul.

Le paiement au poste de travail

C'est un autre recul. Ainsi on pourra avoir deux salariés ayant le même diplôme, la même ancienneté et avoir un salaire de base différent, voir des salariés surqualifiés par rapport à leur métier et donc touchant un salaire moindre de ce qu'ils pouvaient avoir ultérieurement. De plus, il aura un risque de voir son salaire stagné lors d'un changement de métier moins bien côté.

Il s'agit pour les signataires d'individualiser les salariés entre eux en les rémunérant selon le poste de travail et en créant artificiellement des critères différents entre les métiers au détriment des diplômes et de l'expérience.

Les congés d'anciennetés (appelés congés supplémentaires dans la nouvelle convention)

Actuellement aux Chantiers

Ancienneté	Age	Non fortaité
> 5 ans	-	1
> 10 ans	-	2
> 15 ans	-	3
> 20 ans	>= 50 ans	4

Ancienneté	Age	Fortaité
> 1 an	à 30 ans	2
> 2 ans	à 35 ans	3

Proposition de la direction correspondant à la nouvelle convention collective

Ancienneté	Age	Non fortaité	Forfaité
> 1 an	-	0	1
> 2ans	< 45 ans	1	2
	>= 45 ans	2	3
> 20 ans	>= 55 ans	3	4

Si l'encadrement récupère le jour qui avait perdu lors de l'accord de compétitivité de 2014, les non cadres perdent un jour avec des contraintes d'âge et d'ancienneté plus défavorables. C'est un recul pour les uns et la réparation d'une injustice pour les autres. A noter que pendant 5 ans, les salariés gardent le bénéfice de l'ancienneté acquise actuellement dans la mesure où elle est plus favorable que la nouvelle convention. A échéance de ces 5 ans, il aura un réexamen.

Les heures de nuit

Elles commenceront à 21h00 au lieu de 22h00. La direction a choisi de rémunérer ce temps de nuit supplémentaire aux conditions actuelles.

Lors de la présentation, la direction a fait 3 propositions :

- soit elle gardait existant.
- soit elle prenait en compte le nouvelle horaire avec seulement 15% de majoration suivant ainsi à la nouvelle convention.
- soit elle prenait en compte la nouvelle plage en appliquant la majoration actuelle plus favorable que la nouvelle convention.

Petite amélioration pour les travailleurs en 3x8, ils apprécieront à sa juste valeur le chantage de la direction.

La prime d'ancienneté

La direction doit présenter les nouvelles méthodes de calcul prochainement.

En conclusion, cette nouvelle convention collective est une boîte à outil dont les effets ne sont pas en faveurs des travailleurs, même si la direction des Chantiers souhaite dans un premier temps pour les salariés actuels l'appliquer en provoquant le moins de conflits possibles.

De toute façon comme pour l'ensemble des revendications des salariés, seul une réaction collective pourra imposer d'autres choix. Quand il s'agit de nos salaires et de nos conditions de travail, il est logique que tous les salariés aient, non seulement leur mot dire, mais aient le droit de décider.

<http://www.cgtnavalesaintnazaire.org/images/pdf/2023/NCCreferentiel.pdf>

