



# Nouvelle CCN Métallurgie

## Attention, danger !

Les Sections du SM-TE

N° 231 23 mars 2023

Pour beaucoup d'entre nous, l'application au 1<sup>er</sup> janvier 2024 de la nouvelle Convention Collective Nationale (CCN) de la Métallurgie reste un sujet nébuleux voire sans conséquence : détrompez-vous !

Pour les Cadres et surtout pour les ETAM et les APR, de gros changements, avec la disparition :

- des catégories socio-professionnelles APR / ETAM / Cadres,
- des niveaux, échelons et coefficients APR (P1, P2, P3, ATP) / ETAM (Coefficients),
- des positions et indices hiérarchiques cadres (I, II, IIIA, IIIB ...),
- des filières métiers 150, 300, 400, 600, 700 ...,
- des progressions automatiques.

→ Pour les patrons et les syndicats qui les soutiennent : « du passé, faisons table rase ! ».

(Chant révolutionnaire « L'Internationale », Eugène Potier – Commune de Paris - 1871)

Nos emplois seront cotés sur la base de 6 critères avec 10 degrés de maîtrise pour chacun :

Détail dans le tract SM-TE N°207 du 16 juin 2022 « Cotez vous-même l'emploi dont vous êtes le héros »

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'ensembles de techniques ou de connaissances dans	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 d'une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'appliquer des méthodes et l'innovation à l'initiative de 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/supervision/coordination/appui/activités de service ou de soutien collective/travaux	L'emploi nécessite de parvenir à des décisions avec des représentants 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 de l'environnement immédiat
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	Participation à des activités de service et/ou coopération régulière	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

**Cotation = 35**

Pour chaque tranche de cotation correspondra un salaire brut annuel minimum. Exemple : cotation 34 à 36 = 31400 €.

**RAPPEL : le SM-TE est opposé à la réforme de notre système de retraite (cf. nos tracts N°229 et N°230) et appelle à participer aux manifestations du 23 mars et autres à venir**

Ce tract du Syndicat de la Métallurgie – Travaillons Ensemble, est financé par les seules cotisations des adhérents

## **Vous n'existez plus en tant que *personne dotée d'un métier et d'une expérience*, mais selon l'emploi qui vous est attribué !**

La cotation de votre emploi sera effectuée par les RH sur la base d'une Fiche Descriptive de l'Emploi (FDE) réalisée par votre hiérarchie. Cette cotation vous sera communiquée en décembre : **la pertinence de la FDE va déterminer la cotation de votre emploi et donc de votre future rémunération !**

→ **Demandez dès maintenant à votre hiérarchie votre Fiche Descriptive de l'Emploi, pour la vérifier !**

Ce document n'est pas confidentiel et doit être communiqué au salarié.

→ **La cotation est en cours et sera finalisée après l'été, il est encore temps d'agir !**

La grille des salaires annexée à la nouvelle convention collective est très basse et l'intérêt de Renault et de toutes les entreprises de la Métallurgie sera de l'utiliser au détriment des salariés.

→ Avec cette nouvelle classification, les diplômes, les essais professionnels, les qualifications et l'expérience des salariés ne seront plus reconnus.

**Les rémunérations actuelles ne bougeront pas au 1<sup>er</sup> janvier 2024, mais si la cotation de votre emploi est basse, inutile d'espérer une augmentation, car vous serez déjà « trop payé » par rapport à la nouvelle grille des salaires. Et fini l'effet cliquet qui empêchait toute rétrogradation !**

Evolution de la cotation :

Lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de façon significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord, il est procédé à une vérification de la cotation de la fonction ; si nécessaire le classement est relevé. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement une modification d'un élément essentiel du contrat de travail impliquant l'accord du salarié. En cas de désaccord, cela pourra être constitutif d'une rupture de fait du contrat de travail.

→ **La « vérification de la cotation » (et non sa réévaluation !) ne sera pas à l'initiative de l'employé...**

A défaut d'actualisation de la cotation de l'emploi, aucune évolution significative des salaires à espérer.

→ **N'hésitez pas à questionner votre hiérarchie, vos délégués syndicaux et vos élus sur les conséquences de la nouvelle convention collective.**

-----

Pointer les responsabilités : Si l'UIMM pousse à la régression sociale, après tout c'est dans sa logique. Pour les salariés, pas d'ambiguïté : ce sont les signataires CFE-CGC, CFDT et FO qui en portent l'entière responsabilité en ayant apporté leur soutien au Patronat en lâchant les salariés ! La CGT négociatrice n'a pas signé.

Les *délégués syndicaux centraux* Renault qui négocient les accords d'entreprise et les NAO sont désignés par les mêmes fédérations syndicales signataires de la nouvelle convention collective (CFE-CGC, CFDT et FO).

**A l'occasion des élections professionnelles des CSE, les salariés doivent reprendre la main sur la négociation collective, au niveau des entreprises et à celui de la branche Métallurgie.**

**La consigne du SM-TE pour les élections à venir : aucune voix pour les signataires de la nouvelle convention collective de la Métallurgie.**

**Une percée électorale du SM-TE chez HYVIA** (VU hydrogène basé à VSF)

**Mise en place du CSE chez HYVIA** (Elections du 21 mars 2023) : le **SM-TE** obtient selon le prestataire de vote : **38,75%**, la *représentativité* pour négocier les accords et **2 élus titulaires** sur les 6 sièges titulaires qui étaient à pourvoir.

**Renault Le Mans** : 1<sup>ère</sup> réunion de négociation du protocole préélectoral le 4 avril, le SM-TE sera négociateur.

Contact : 06.98.05.13.80 / [sm-te@travaillonsensemble.org](mailto:sm-te@travaillonsensemble.org) / [@SyndicatSMTE](https://twitter.com/SyndicatSMTE)

Siège social : 6 bis rue de la Paroisse, 78000 VERSAILLES

Cliquez Adhérez : [www.travaillonsensemble.org](http://www.travaillonsensemble.org)

Cotisation de base **33, 44, 55 €/ an** (Ouvriers, ETAM, I & C)