



# Nouvelle Convention collective de la Métallurgie

Section THALES LAS France  
Etablissement de Limours  
N° 9 20 septembre 2022

## Que va-t-il se passer après les élections ?

La nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie (CCN) a été négociée entre l'UIMM et les quatre fédérations syndicales de la métallurgie représentatives au plan national. Les fédérations CFE-CGC, FO et CFDT l'ont signée le 7 février 2022, la fédération CGT ne l'a pas signée.

Son objectif annoncé est de simplifier les textes vieux de 50 ans et d'harmoniser les droits des salariés et de répondre au nouvel environnement économique du travail.

Elle sera applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024 : la période qui s'ouvre après les élections va être centrale pour la défense des intérêts des salariés, pour expliquer et comprendre l'ampleur de cette évolution et ses conséquences. L'avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire de la branche de la métallurgie entrera lui en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### Convention collective nationale de la métallurgie

La classification de la convention collective de branche organise et hiérarchise les emplois auxquels correspondent, pour chaque niveau de classement, un minimum de rémunération.

La convention collective nationale de la métallurgie substitue une classification unique des emplois aux quatre systèmes de classification existants jusqu'à présent dans la branche et qui résultent des conventions passées pour les ingénieurs et cadres (13 mars 1972), des non-cadres (21 juillet 1975).

La principale nouveauté consiste dans la mise en place d'une échelle unique de classement permettant de classer tous les emplois dans un même dispositif, tout en prenant en compte les spécificités liées aux emplois tenus par les cadres et les salariés en alternance. **Il s'agit de classer la fonction et non la personne ou le diplôme.**

La classification des fonctions de l'emploi est réalisée à travers six critères communs :

- complexité de l'activité,
- connaissances,
- autonomie,
- contribution,
- encadrement/ coopération,
- communication.

Elle s'appuie donc sur une description du poste tenu : On connaît trop à Thales et Limours l'emploi limité et imprécis des descriptions de poste, des

fiches de lots de travaux, et des évaluations de compétences qui laissent la plupart de nos collaborateurs spectateur de l'évaluation de leur « job ». **On peut légitimement s'inquiéter des conséquences de cette re-classification.**

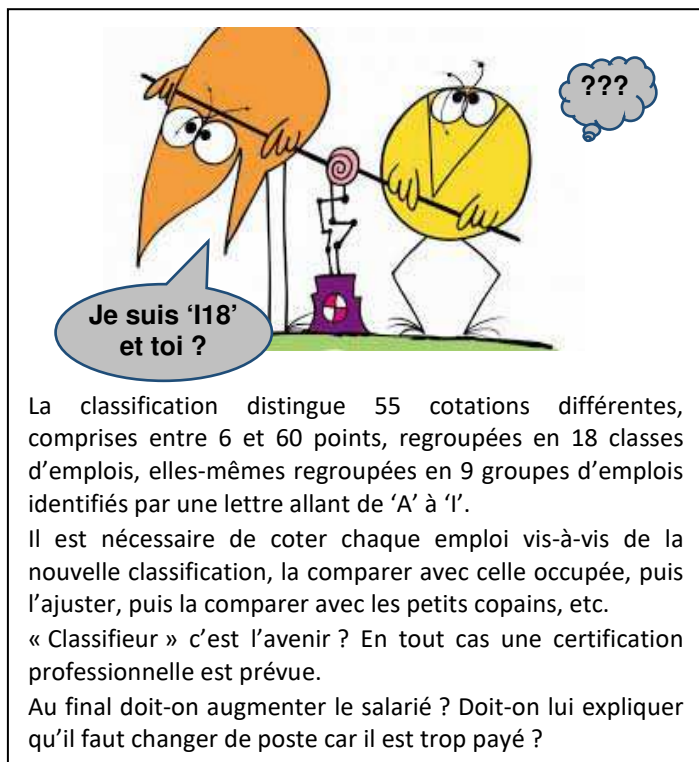
A une autre époque, il y a eu à Thales l'application de la méthode américaine *Hay* qui classifiait les postes en Niveaux de Responsabilité (NR). Abandonnée dans le dialogue avec le collaborateur, elle avait permis à l'entreprise de clarifier sa hiérarchie de postes et d'apporter de la cohérence interne dans les rémunérations au niveau Groupe, cependant que la mise en place et son maintien avaient coûté très cher. Celle-ci a été rapidement limitée par son manque de souplesse et ses propres critères : la finalité, l'initiative créatrice et la compétence. La rémunération du NR a souvent été incohérente avec le marché de l'emploi et a surévalué les hiérarchiques.

Avec pêle-mêle, la dimension mondiale des entreprises, l'Europe du travail, la dimension internationale des postes, l'apprentissage, le télétravail, etc. il y avait nécessité à repenser cette Convention. L'approche par le couple poste vs rémunération est autoporteur, elle facilite la lisibilité et la mobilité mais désengage l'entreprise à « faire » les carrières, elle facilite de plus l'adaptation de ses salariés à son besoin.

A grands renforts de PowerPoint®, Thales avait mis en avant les NR de spécialistes (souvenez-vous du Y), comme s'il y avait une filière de compétence dans Thales, et là encore malgré des efforts de mutation des salariés dans tous les sens, rien n'y fait, pas plus de spécialistes reconnus et les meilleures rémunérations vont toujours aux managers qui se vivent essentiels dans l'entreprise.

Le confinement a laissé les managers orphelins alors que l'avancement des projets ne souffrait pas beaucoup. Lorsque le cocher dort, l'attelage suit son chemin, la volonté de ramener les salariés dans l'entreprise a bien montré que moins de chefs ne nuirait point et qu'il fallait rétablir l'ordre établi.

La classification ne doit pas permettre de faire les carrières, elle doit être équitable et générer de la reconnaissance pour le travail fourni. Epoque passée où le nombre de personnes « gérés » faisait la promotion de la position du salarié, clairement, aujourd'hui, **il vaut mieux « gérer » les affaires qu'être le grand dépatouilleur des problèmes techniques au bout du monde de ce qu'il faut**



**fabriquer et livrer.**

Quelle va être la transition de la rémunération actuelle : salaire, part variable, intéressement et participation vers la nouvelle rémunération ? Quels sont les points classifiants apportés par telle ou telle formation ? Est-ce que pour financer le régime de prévoyance de leur personnel, la contribution de l'entreprise va baisser ? **La nouvelle convention le rend possible.**

Est-ce qu'un salarié peut perdre de la rémunération ou les avantages de sa position ? **La nouvelle convention le rend possible.** Nous pensons aussi aux collaborateurs non-cadres pour qui le texte n'est pas à leur avantage.

**Est-ce que les représentants syndicaux vont être formés à cette nouvelle classification, pourront-ils porter la voix des salariés dans les discussions entre RH et managers ?**

Quel va être le bénéfice pour l'entreprise à entrer dans une uniformisation de plus ?

Le Comité social et économique (CSE) doit être informé et consulté sur les modalités de mise en œuvre de la nouvelle classification dans l'entreprise.

**Le SM-TE y voit l'enjeu majeur de ces élections.**

La cotation de l'emploi sera notifiée au salarié à l'occasion de l'entretien individuel. Autant dire qu'il a déjà été coté par la Direction. 2024 sera une année de transitions douce, les dégâts seront à venir dans les années suivantes.

Il peut être nécessaire d'évoluer, mais il faut comprendre où l'on s'avance. **Une majorité d'accords devront être renégociés d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2024, donnons par notre vote au SM-TE le droit de négocier les accords remis en cause, et Travaillons Ensemble pour anticiper et prévenir les effets délétères.**

**Travaillons ensemble pour construire Limours**  
**Dès le 23 septembre, votons SM-TE !**  
**Avec le SM-TE, reprenons en main notre représentation**

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 à 55 €/an