



Pour une Convention Collective Nationale de progrès social pour tous les salariés de la métallurgie

Une négociation de branche historique

La branche de la métallurgie

- Les salariés rattachés aux conventions collectives de la Métallurgie
1 400 000 salariés
- Plus de 50% de techniciens, ingénieurs et cadres
- + de 300 000 Ingénieurs et cadres
- 21% de Femmes
- 140 000 intérimaires
- Plusieurs centaines de milliers d'emplois indirects (sous traitants, prestataires...)



- Plus de 45 000 entreprises

Dans les secteurs de :

- Construction navale
- Aéronautique, ferroviaire
- Automobile
- Transformation des métaux, sidérurgie
- Industrie des composants électriques, électroniques
- ...

Les Conventions collectives aujourd'hui dans la métallurgie

- 26 accords nationaux, 52 avenants
- 2 Conventions Collectives Nationales (Ingénieurs et cadres & Sidérurgie non cadres) ,
- 76 Conventions Collectives territoriales (quasi une par département)
- => une architecture complexe
- => d'importantes disparités entre les garanties collectives

Les thèmes de la négociation

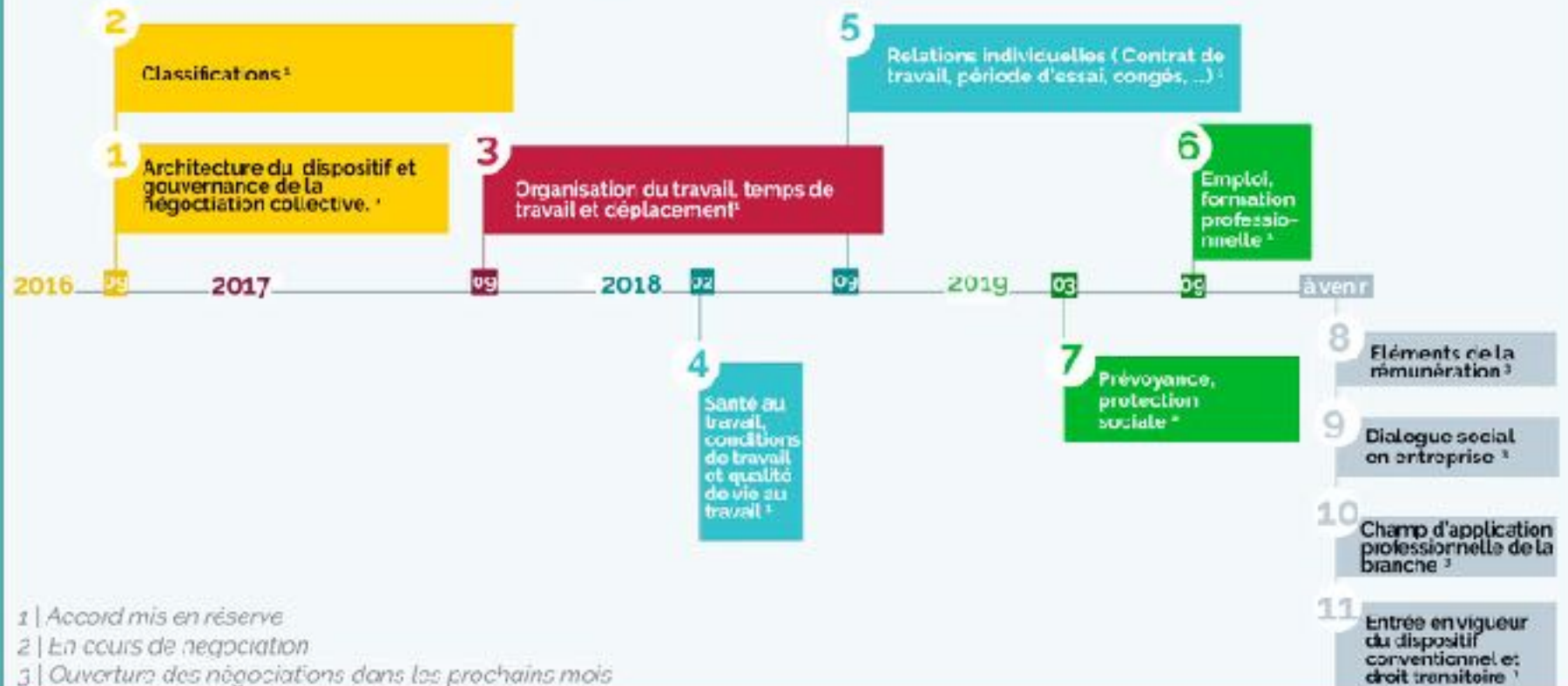
Déroulement de la négociation

- Une **séance de négociation tous les 15 jours** à l'UIMM avec 2 thématiques négociées simultanément.
- Les thèmes négociés peuvent être mis en « réserve ».
- Une **signature globale de l'ensemble des textes** négociés est possible.
- L'objectif affiché : **septembre 2020.**

Les thèmes de la négociation

1. **Architecture conventionnelle**
2. **Classifications**
3. **Temps de travail**
4. **Santé, conditions et qualité de vie au travail**
5. **Droits individuels**
6. **Emploi et formation professionnelle**
7. **Protection sociale (y compris prévoyance)**
8. **Rémunération**
9. **Dialogue social en entreprise**
10. **Champ d'application (codes NAF)**
11. **Dispositions transitoires**

Calendrier des négociations



Les intentions « affichées » dans cette négociation

- *Des Lois Rebsamen, Macron, El Khomri en passant par*
- *les ordonnances pour arriver à la négociation dans la branche ?*

2.1 Les intentions affichées de l'UIMM

- Une approche du futur dispositif autour de 3 axes :
 1. La branche assure une cohérence d'ensemble du secteur
 2. Une répartition harmonieuse des rôles entre les différents niveaux
 3. Priorité à la négociation au plus près du besoin.
- Mettre en place des boîtes à outils
- Garantir l'attractivité de la branche (investisseurs)

2.2 Restructurer le dispositif actuel pour quels objectifs ?

- 1. Recherche d'un nouvel équilibre** (branche, territoires et entreprises)
- 2. Autonomie des entreprises** : pas de contraintes supérieures
- 3. La souplesse et des textes clairs**
- 4. Grille de classification unique**
- 5. Suppression des différences catégorielles**
- 6. Un socle commun**
- 7. Iso coût** : dispositif à coûts constants

Les classifications

UIMM

Classe l'emploi tenu

Classement à partir d'une grille de 6 critères classants divisés en 60 cases

Changement de coefficient en fonction du poste donc évolution à la seule initiative de l'employeur

Salaires minima dans la branche

Une carrière en dents de scie

La CGT

**Classe les salariés avec des critères objectifs par des verbes d'action :
Créer, Autonomie, Réaliser, Encadrer, Communiquer**

Classement à partir du diplôme et de l'expérience (savoirs et savoir-faire)

Changement de coefficient automatique tous les 4 ans

Départ de grille à 1 800€ avec un doublement du salaire sur la carrière

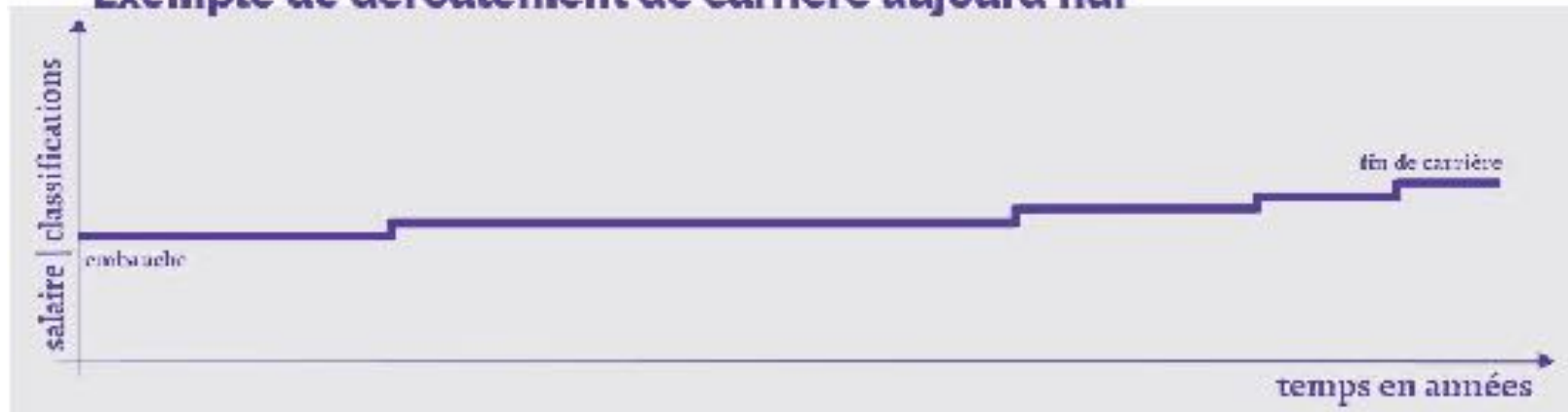
Une carrière avec une progression garantie et continue

Alors que classe l'UIMM si le salarié n'est plus l'élément central de la classification ?

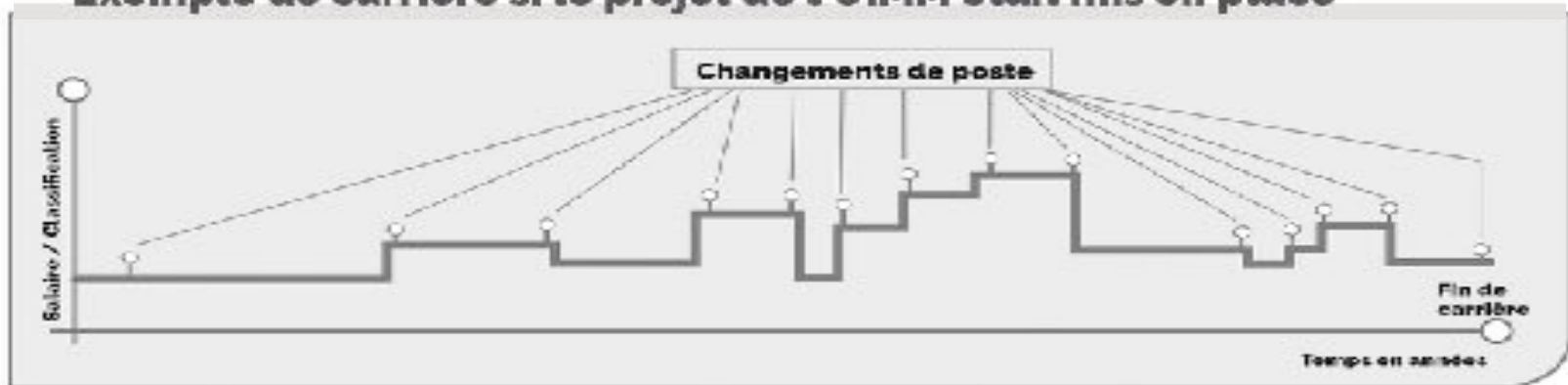
- L'UIMM classe la fonction tenue par le salarié, qui est déterminée par une cotation de l'emploi.
- Mais pour arriver à cela, l'UIMM a besoin d'établir une fiche descriptive normalisée de la fonction tenue, qui permettra de définir la classification de celle-ci.
- **L'article 63.1 du projet dispose :** « *Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi en français. L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse visé à l'article 60* ».
- **L'article 63.2 complète :** « *Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre I* ».

Dans cette rédaction, si la fiche d'emploi est à la seule main de l'employeur, cela lui permettra de définir le contenu de la fiche de poste. Ainsi, il déterminera la classification qu'il voudra voir attribuer pour la fonction tenue. Il aura, par conséquent, la maîtrise de la classification, mais aussi du salaire.

Exemple de déroulement de carrière aujourd'hui



Exemple de carrière si le projet de l'UIMM était mis en place



Avec la proposition CGT, chaque salarié aurait une garantie minimale d'évolution de sa carrière au plus tous les 4 ans



RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE - MÉTHODE DE CLASSIFICATION

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'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	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 dans une partie d'une discipline	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
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/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
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
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	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des 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

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

CADRES

Statut cadre : demain pour avoir le statut cadre il faut être sur un poste minimum F11 (37 à 39 pts)

NON CADRES

Avec le projet UIMM sur les classifications, le statut technicien disparaît

La position C5 (19 à 21 pts) Serait l'équivalent du coefficient 255

Projet UIMM : la preuve par le texte

● Plus de reconnaissance de tous les diplômes

- L'article 61.2 : «...les signataires rappellent que la **détention d'un diplôme ne génère pas de droit** à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère connaissances ».
- Mais également à l'article 62.5 : « Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la **détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal** ».
- Après plusieurs mois de bataille, l'UIMM a été contrainte de faire marche arrière mais seulement pour deux diplômes : BAC +2 et BAC+5. **Attention**, il faut que l'offre d'emploi mentionne l'exigence de ses diplômes. Dans le cas contraire ils ne seront pas reconnus.
- Article 62.5: « En vue de favoriser cette cohérence, et par exception à l'alinéa premier, **lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme** ou d'une certification professionnelle de niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins du groupe d'emploi F11. De même, lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins du groupe d'emploi C6. »

Projet UIMM : la preuve par le texte

- Un salarié disposant du statut cadre gardera-t-il son statut ?
- L'article 68 : « Les salariés dont l'emploi relève, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, des dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres... Mais ne remplit pas la condition visée au 62.2, bénéficie, aussi longtemps qu'ils tiennent ledit emploi au sein de l'entreprise ».
 - **Maintien** du bénéfice des dispositions conventionnelles applicables aux cadres, **mais limité dans le temps** tant qu'il n'y aura pas de nouvelles mesures de la classification de la fonction tenue.
 - Au final, **garantie en trompe l'œil, au bon vouloir de l'employeur** qui est le seul à avoir la maîtrise de la fiche de poste.

Projet UIMM : la preuve par le texte

- Et le salaire, que devient-il au fil du temps ?
- Avec l'article 69 : « L'attribution du classement **résultant de la première application** du présent accord dans l'entreprise **ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération** totale du salarié ».
 - Donc dès la 2ème mesure de la fonction tenue, il n'y a plus de garantie salariale !

Le temps de travail

Temps de travail

Pour l'UIMM

- **Temps de travail et organisation du travail =** facteurs déterminants de la **compétitivité des entreprises** dans la concurrence internationale
- Donner aux entreprises la **possibilité d'adapter rapidement** au quotidien **l'organisation du travail** en fonction de la charge de travail
- **Branche = boîte à outils**

Temps de travail

- **Proposition CGT :**

- « Travailler moins pour travailler mieux et travailler tous ».
- Réduire la durée du travail pour tous les salariés (32h/ forfait 200 jours).
- Création de 140.000 emplois.
- Temps de travail réduit = moins d'exposition aux situations pénibles.
- Anticipation des évolutions technologiques.

Temps de travail

- Heures supplémentaires :

Actuellement 220h (175h si modulation)

- CCN UIMM : (voir art 99.4)

- **Contingent « principal »** : 220h (si modulation = 175h),
- **+ Contingent complémentaire** : 80h (**mobilisable** par l'employeur lorsque l'activité le justifie **une année sur deux** avec une « sur-majoration de ces heures de 25 points soit 50 et 75%),
- **+ Contingent « salarié »** : 150h (temps « choisi »)

Les deux derniers contingents sont utilisables, en tout ou partie, alternativement ou cumulativement (**soit jusqu'à 450H**).

- Projet CGT : 107h

Temps de travail

- **Volume horaire hebdomadaire :**

Actuellement : 48h/semaine et en moyenne 42h sur 12 semaines

- **CCN UIMM** (voir art 97.2)

- Volume horaire **entre 0 et 48h/semaine**

- **44h en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives** (108 HS soit plus de 15 jours de travail supplémentaires sur 3 mois) avec 42h en moyenne sur une période de 24 semaines consécutives (168 HS soit 24 jours de travail supplémentaires sur 6 mois).

- **Montage sur chantiers, maintenance et après vente : 46h en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives** (132 h soit 19 jours de travail supplémentaires sur 3 mois) avec 44h en moyenne sur une période de 24 semaines consécutives.

- **Projet CGT : Volume horaire entre 30 et 40h/semaine**

Temps de travail

- Forfait jours :

Actuellement : 218/an pouvant aller à 235/an et rémunération = mini conventionnel + 30 %.

- CCN UIMM : (V. art 103, 103.3 et S)

- **218/an jusqu'à 235/an au volontariat.**

- Projet CGT

- Forfait jours **200/an.**

- Rémunération = **mini conventionnel +30%.**

- **Evaluation collective de la charge de travail.**

Temps de travail

- **Les reculs de l'UIMM :**

- Généralisation du travail du dimanche (V. Art 106.1 et 107.2)
- Temps partiel minimal à 7h quel que soit l'emploi occupé (V. Art 117.1)
- Majoration des heures supplémentaires (V. Art 99.3 remplacement de la majoration par un repos compensateur)
- Dérogation possible au repos quotidien de 11h dans certains cas à l'initiative de l'employeur sans consultation du CSE. (V. Art 98)

Santé, conditions de travail, QVT

Santé, conditions de travail, QVT

- **Le projet patronal :**
- **Aucune mesure contraignante** pour les entreprises visant à améliorer les conditions de travail. C'est l'éternel recueil de bonnes intentions, basé sur le bon vouloir de l'employeur...
- **Responsabilité renvoyée aux comportements individuels.** Le salarié, de manière implicite ou explicite, tout au long du projet est responsabilisé, voire culpabilisé quant à la protection de sa santé et la qualité de vie au travail (exemple : « *le salarié doit être respectueux et poli* »).

- **Le projet patronal :**
- **La démarche de prévention** reprend le code du travail, mais devrait, selon l'UIMM « ***être proportionnée aux moyens de l'entreprise*** ». Préservation de la santé des travailleurs = priorité et non un curseur réglable selon les moyens que l'entreprise peut ou veut y consacrer.
- l'UIMM reprend l'article L4121-3 du code du travail... **en transformant le mot « travailleur » en « salarié »**, ce qui n'est pas anodin dans un contexte où l'auto-entrepreneuriat se développe. Le patronat pourrait ainsi restreindre les obligations en matière de santé aux seuls salariés...

- **Le projet patronal :**
- L'UIMM a effacé le mot **pénibilité**...ce qui n'est pas visible n'existe pas !
- rien n'est envisagé en termes de traçabilité, encore moins en termes de réparation. Là aussi, on limite le risque de recours contre un employeur qui aurait exposé des salariés ayant développé une pathologie suite à cette exposition.
- Peu d'ambition sur la diminution des expositions aux nuisances diverses, Bruit, Températures, Hyperbarie, Vibrations mécaniques, rayonnements ionisants, rayonnements optiques artificiels, champs électromagnétiques, agents chimiques dangereux (ACD).

- **Nos propositions CGT :**

- Importance de **la place centrale de l'humain** sur de tels sujets.
- Prendre en considération des questions essentielles comme **l'autonomie ou les marges de manœuvre**, nécessaires à la créativité et à l'engagement (ex: capacités demandées aux travailleurs et forcément bridées dans un cadre contraint comme le LEAN).
- Ajouter **la définition de la santé** selon l'OMS : « *La santé est un état de complet bien être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement à une absence de maladie ou d'infirmité* ». Elle synthétise bien l'imbrication de la santé et de la QVT

- **Nos propositions CGT :**
- **Intégrer les services de santé au travail dans la Sécurité Sociale** au travers d'un rapprochement de ceux-ci avec les CARSAT
- Créer une **commission dans la branche pour le suivi des indicateurs de santé** qui ne doit pas être « cosmétique » et doit **imposer des pratiques normatives** concrètes dans la branche en matière de QVT.

- **Nos propositions CGT :**
- Acter une démarche “d’amélioration continue” de **réduction des expositions aux nuisances et développer la prévention.**
- **L’aménagement des fins de carrières et les départs anticipés** doivent être envisagés pour les salariés n’ayant pu être extraits de ces situations de travail qui ont un impact sur la santé et l’espérance de vie.
- Inscrire dans l’accord **l’information obligatoire et le suivi des travailleurs exposés aux nanomatériaux.** Une démarche motivée par la multitude de leurs compositions et les incertitudes concernant leurs effets à long terme sur la santé

La vie du contrat de travail

Formation du contrat de travail

Période d'essai

Exécution et modification du contrat de travail

Mobilité géographique

Reclassement pour inaptitude

Suspension du contrat de travail

Maladie

Congés liés à la parentalité :
(maternité, adoption, enfant malade)

Congés pour événements familiaux

Service National / réserve opérationnelle

Rupture du contrat de travail

Démission

Licenciement

Rupture conventionnelle

Départ à la retraite

Mise à la retraite

Clause de non concurrence

Et des sujets complémentaires...

- **Congés supplémentaires d'ancienneté et d'âge**

- **Assimilation à du temps de travail effectif de certaines absences pour l'acquisition de congés payés**

- **Incidence des déplacements professionnels sur le contrat de travail (décès, maladie, etc.)**

- **Ancienneté des non-cadres forfaits jours et indemnités de licenciement et de départ à la retraite**

Droits individuels : congés enfant malade

- **CCN UIMM** : (V. Art 92.3)

- **3 jours** par an et par salarié (enfant de moins de 16 ans)
- **5 jours** : enfant de moins d'un an ou charge de 3 enfants de moins de 16 ans
- **Indemnisation** : 50 % de la rémunération brute dans la limite de 3 jours par an si un an d'ancienneté et enfant de moins de 12 ans.

Ce qui existe aujourd'hui

CCT 36 : 4 jours ouvrés payés à 50% + 6 jours non payés par salarié ayant 1 an d'ancienneté et jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

CCN IC : 4 jours payés à 50% par salarié ayant 1 an d'ancienneté et jusqu'aux 12 ans de l'enfant

- **Nos propositions** :

- **4 jours** par an payés à 100 %
- **5 jours** par an : si enfant de moins d'un an ou charge de 3 enfants de moins de 16 ans dont 4 jours payés à 100%

Droits individuels : les congés et La maladie

● Incidence de la maladie ordinaire sur le droit à congés payés (V. Art 84)

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3141-5 du Code du travail, sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou d'accident, dans la limite des durées suivantes :

- 2 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie d'un an d'ancienneté ;
- 4 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 5 ans d'ancienneté ;
- 6 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 10 ans d'ancienneté ;
- 8 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 20 ans d'ancienneté.
- En tout état de cause, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont lieu au cours d'une même période de référence prise en considération pour la détermination du congé payé légal, la durée d'assimilation cumulée ne peut excéder les durées prévues aux 1° à 4° ci-dessus.
- **Pour une durée maxi de 8 mois: $2,5 \times 8 = 20$ j ouvrables**

Droits individuels : garantie d'emploi

- **CCN UIMM : (V. Art 91.2)**

Licenciement possible avec majoration de 50 % de l'IDL en fonction de l'ancienneté du salarié et de la date de licenciement

➤ **1 an d'ancienneté** : majoration IDL **si licenciement dans les 2 mois** calendaires de l'arrêt de travail pour maladie

➤ **5 ans d'ancienneté** : majoration IDL **si licenciement dans les 4 mois** calendaires de l'arrêt de travail pour maladie

➤ **10 ans d'ancienneté** : majoration IDL **si licenciement dans les 6 mois** calendaires de l'arrêt de travail pour maladie

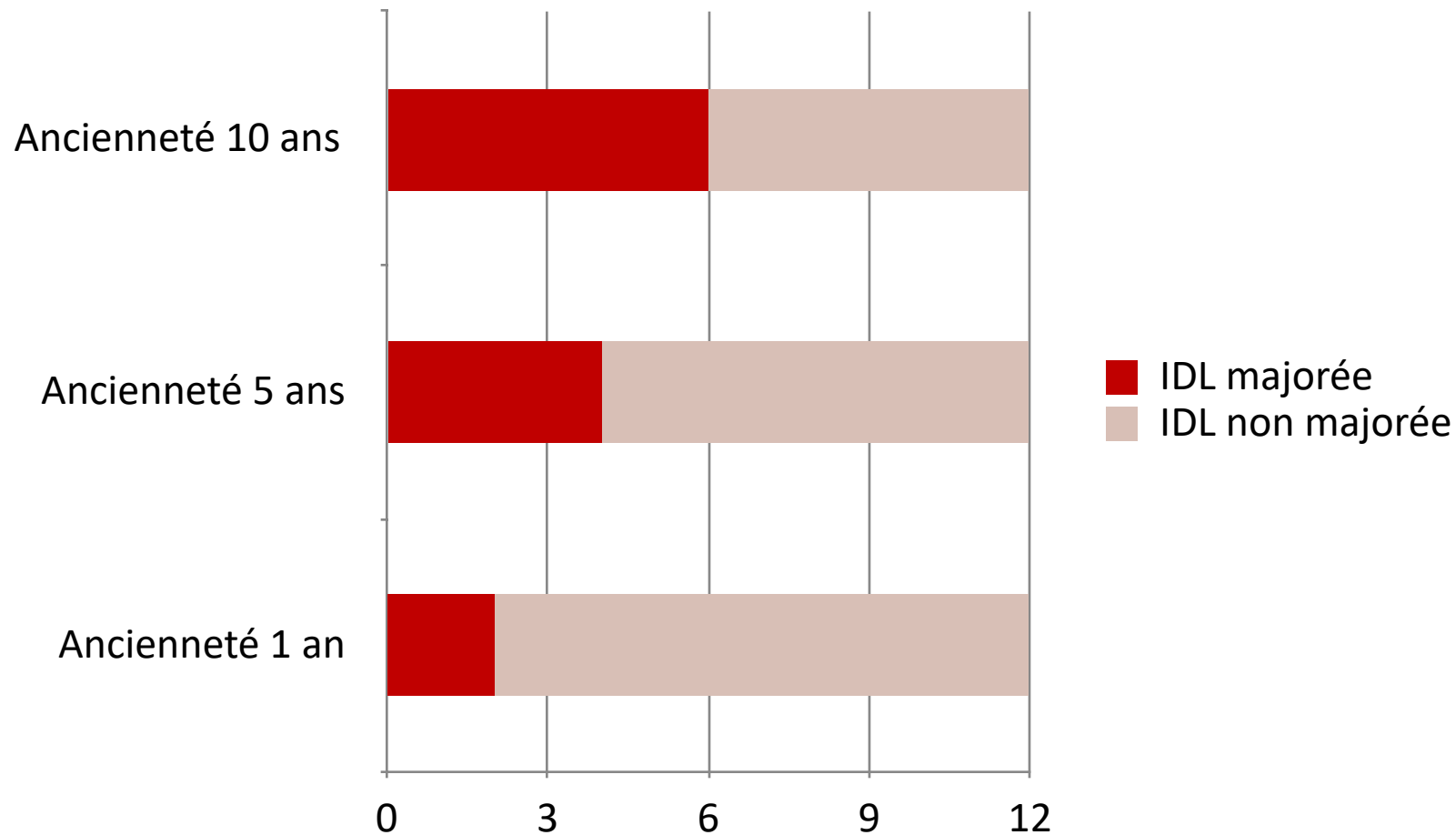
- **Notre proposition** : Pas de licenciement possible pendant **12 mois**

Ce qui existe aujourd'hui

CCT 14 : pas de licenciement possible pendant **12 mois**

CCN IC : pas de licenciement possible pendant la période d'indemnisation à plein tarif (soit de 3 à 6 mois selon l'ancienneté du salarié)

Droits individuels : garantie d'emploi



Emploi et formation professionnelle

- Seul accord soumis à signature avant la fin des négociations.
- L'accord est une adaptation du précédent accord de branche (2014) à la loi de 2018 « sur la liberté de choisir son avenir professionnel ».
- Cette loi est une régression dans la lignée des modifications du Code du travail imposées par les Ordonnances Macron, mettant la formation professionnelle au service exclusif des entreprises au détriment des aspirations des salariés.

Après 4 réunions de discussion à sens unique, aucune des propositions portées par la CGT n'a été retenue

- Mise en place de GPEC Territoriale à partir des liens qui existent entre donneurs d'ordres et sous-traitants permettant aux salariés de ces derniers d'anticiper les évolutions des métiers et les changements de technologie.
- Une revalorisation des rémunérations des apprentis et des stagiaires en professionnalisation leur permettant de se loger, se nourrir et avoir accès aux transports (100% du Smic dès 18 ans).
- Une correspondance entre les diplômes et certifications et la grille de classification
- Mise en place d'un « Passeport de parcours professionnel » sécurisé permettant que les salariés puissent avoir un suivi des « entretiens professionnels », des diplômes et certifications obtenus, des formations suivies, et ceci même s'ils changent d'entreprise au cours de leur carrière.
- La création d'un fonds de solidarité mutualisé au niveau de la branche pour aider les TPE/PME dans l'anticipation des évolutions technologiques et la préservation des emplois industriels

Au final

- La seule nouveauté est la délivrance des certifications CCPM (Certificat de Compétence Professionnelle de la Métallurgie) et CCPI (Interpro) par des jurys paritaires, mais c'est pour imposer aux autres branches et à l'Etat, de nouvelles certifications créées en 2018 principalement par l'UIMM, sous couvert du paritarisme.
- Certaines dispositions de cet accord, ne sont que la transcription de la législation en vigueur, exemple « le pourcentage du SMIC applicable à la rémunération des salariés de 26 ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé à 100% du SMIC. »
- Plus grave et inacceptable, la possibilité laissée aux entreprises de diminuer la fréquence des entretiens professionnels à 2 sur une période de 6 ans, alors que l'article L 6315-1 du Code du travail en prévoit 1 tous les 2 ans et plus dans certaines circonstances. Tout ça, pour éviter aux entreprises non respectueuses de la loi de ne pas abonder le compte CPF (Compte Personnel de Formation) du salarié de 3000€.

La rémunération et la prime d'ancienneté

Projet UIMM : La rémunération

4 points importants ont été traités

- Définition des SMH de la branche, avec une grille unique de la CCN de l'ouvrier au cadre.
- La prime d'ancienneté, transformation de son mode de calcul.
- Une simplification des autres primes versées en contrepartie des situations particulières liées à l'organisation du travail.
- Une garantie conventionnelle individuelle de rémunération avec l'objectif qu'il n'y ait aucune diminution de rémunération pour les salariés à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

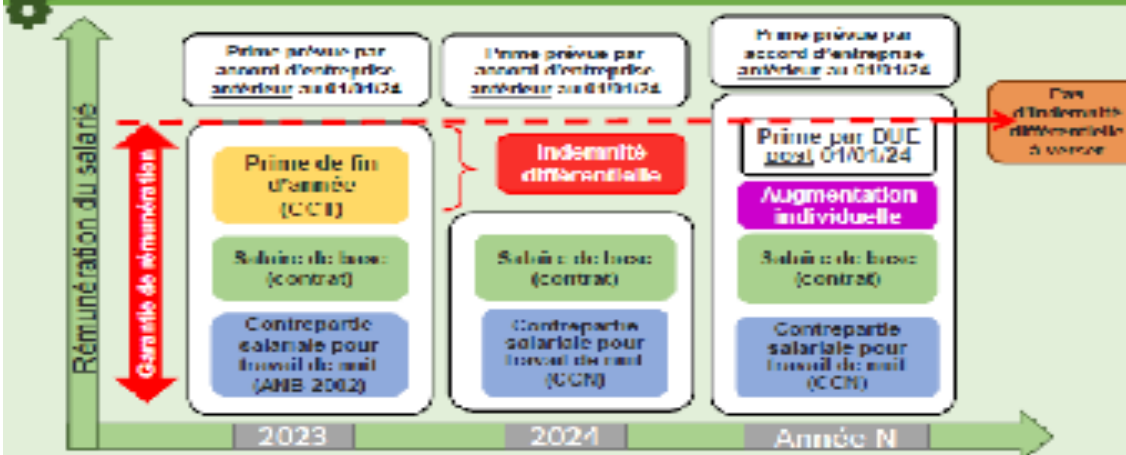
Projet UIMM : La rémunération

- **Proposition prime d'ancienneté** : Retour à l'existant, mais uniquement pour les groupes d'emplois A à E, à partir de 3 ans d'ancienneté.
- Elle est calculée en partant d'une valeur de point unique multipliée par des taux suivant la classe d'emplois. La négociation de la valeur du point est renvoyée en territoire.
- Maintien des primes d'équipes, de nuit, de panier et du travail exceptionnel de nuit, des jours fériés et des dimanches.
- **Ouverture de négociation en territoire pour la mise en place d'accords autonomes**, avec l'objectif qu'il n'y ait pas de diminution de rémunération pour les salariés, mais conditionnée dans le temps.

LA GARANTIE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE DE REMUNERATION



Illustration



Cas particuliers

Absence du salarié en 2023	• G = Rémunération de son année de référence contractuelle de travail
Arrivée au cours de 2023	• G = Rémunération due au titre de 2023 (pour la durée de travail) • Indemnité différentielle = (G - Rémunération de l'année N de compensation de 2023)
Changement de la durée contractuelle de travail	• Adaptation de la garantie proportionnellement à la nouvelle durée contractuelle de travail
Dispersion des sujets	• Adaptation de la garantie en établissant la part représentative par ces conditions

Projet UIMM : La rémunération

- La prime d'ancienneté est calculée en appliquant, à la base de calcul spécifique du salarié multipliée par cent, le nombre d'années d'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans. La base de calcul spécifique est déterminée en multipliant la valeur du point par un taux, figurant en annexe II du présent accord pour chaque classe d'emplois.

ANNEXE II – CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ

De la classe d'emplois 1 à 10 comprise, le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 7 du présent accord, est fixé de la façon suivante :

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45%	1,6%	1,75%	1,95%	2,2%	2,45%	2,6%	2,9%	3,3%	3,8%

- La valeur du point fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale.

Projet UIMM : La rémunération

Calcul prime d'ancienneté projet UIMM

$$[(x*r)*100]*n$$

x=valeur du point

r=taux de la classe d'emplois

n=nombre d'années d'ancienneté

Exemple: Avec une valeur de point à 4,69€ (valeur pour le département de l'Ain en 2021) et une classe d'emplois 5 (équivalent à un 255 aujourd'hui) donc un taux de 2,2% et une ancienneté de 10 ans cela donne :

$$[(4,69 * 2,2 \%) * 100] * 10 = 103,18\text{€}$$

Aujourd'hui dans l'Ain, un ouvrier avec le coefficient 255 et 10 ans d'anciennetés touche une prime de 125,46€ cela fait une différence de 22,28€.

- **Cela fait une perte entre 5% et 18% suivant les cas entre l'existant et le projet Uimm !!**

Projet UIMM : La rémunération

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	19420 €
	2	19700 €
B	3	20300 €
	4	21200 €
C	5	22300 €
	6	23500 €
D	7	24400 €
	8	26400 €
E	9	28400 €
	10	31400 €
F	11	32500 €
	12	34300 €
G	13	37400 €
	14	41000 €
H	15	44000 €
	16	49000 €
I	17	56000 €
	18	64500 €

Propositions CGT sur le thème rémunération

- Une grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur et cadre garantissant une évolution de la rémunération avec un doublement du salaire sur la carrière.
- Un départ de grille à 1800€.
- Garantir la majoration pour les salariés aux forfaits annuels (heures et jours).
- Une prime d'ancienneté pour tous les salariés et calculée sur le salaire de base.
- Le maintien des primes existantes dans la branche pour une application générale sur l'ensemble des territoires.
- Le maintien des primes et des droits existants d'application restreinte à un champ territorial. (ex. Prime de vacances)
- Un treizième mois pour tous les salariés.

La fiche de paie = le contrat de travail - Mensuel vs IC – Impact CC

TCI : TC059591
N° SS : 26100590510003
FAMILLE PRO : INGENIERIE DE PRODUCTION
EMPLOI : Technicien

CLASSIFICATION : Technicien
NIVEAU : 5 ECHELON : 3
POSITION : INDICE :
COEFFICIENT : 365

MODALITE HORAIRE : mensuel
157,30 HEURES
MIN. CONVEN. ANNUEL : 31002,00
DATE ANCIENNETE : 01/09/1987

Convention collective
Métallurgie - Mensuels région parisienne

	Plaf. Séc. Soc.	Brut Fiscal	Net Fiscal	SMH	TGA
Mensuel	3 428,00	3 627,71	2 814,34	1 905,22	31 882,00
Cumul Annuel	34 280,00	43 363,64	35 889,52		

TCI : 10005622
N° SS : 15/03/196400088
FAMILLE PRO : PROJECT MANAGEMENT OFFICE
EMPLOI : Spécialiste Project Management OI

CLASSIFICATION : Ingénieurs et cadres
NIVEAU : ECHELON :
POSITION : 3A INDICE : 135
COEFFICIENT :

MODALITE HORAIRE : forfait hor annuel
1815,76 HEURES
MIN. CONVEN. ANNUEL : 45120,00
DATE ANCIENNETE : 15/01/1975

THALES

THALES LAS FRANCE SAS
2 Avenue Guy Lussac
78990 FLANCOURT

THALES LAS FRANCE SAS
Voie Pierre Gilles de Gennes
91170 LINOURS
SIRET 31915907700061
APE 2651A

Convention collective
Métallurgie - Ingénieurs et Cadres

	Plaf. Séc. Soc.	Brut Fiscal	Net Fiscal	SMH	TGA
Mensuel	3 428,00	5 141,66	3 863,08		45 120,00
Cumul Annuel	23 996,00	45 760,45	34 677,54		

La protection sociale

La prévoyance, c'est quoi ?

- **La santé** (communément appelée la mutuelle)

- La Loi de sécurisation de l'emploi de 2013 impose une participation minimale de 50% de l'employeur, avec un panier de soin minimal qui couvre uniquement le salarié.
- Dans de nombreuses entreprises, les garanties sont plus favorables et couvrent éventuellement la famille.

- **Le gros risque**

- Incapacité (arrêt-maladie/accident, qu'il soit professionnel, **ou pas**) : complément de rémunération qui prend la suite du maintien de salaire.
- L'incapacité comprend 3 phases :
 - 1) Maintien de salaire conventionnel par l'employeur
 - 2) Maintien de salaire par un assureur : complément aux indemnités journalières de la SS
 - 3) Invalidité (3 catégories) jusqu'à la retraite si besoin
- Le décès – c'est un capital versé aux personnes choisies par le salarié, + une rente versée à ses enfants.

Les enjeux de la protection sociale

- **Couvrir tous les salariés**

- **25% des salariés non cadres n'ont aucune couverture des risques lourds**
- Pour les mensuels : une cotisation de 0.3% en moyenne dans 48 CCT (sur 76) et surtout couvrir les maladies et accidents « de la vie privée » pour les mensuels car les cadres en disposaient déjà.
- Ce qui était l'enjeu, c'est le complément aux IJSS entre la fin du maintien de salaire conventionnel, et l'invalidité, donc pendant un peu plus de 2 ans et demi.
- Pour les cadres et assimilés : ANI de 1947 prévoit une cotisation de 1.5% de la tranche A (à la charge de l'employeur) **remplacé par l'ANI prévoyance des cadres du 17/11/2017**
- 48.911 accidents du travail en 2017 et 50.353 en 2019, 6.215 maladies professionnelles reconnues en 2017 et 6.636 en 2019.
- 3 Jours de carence pris en charge par l'employeur

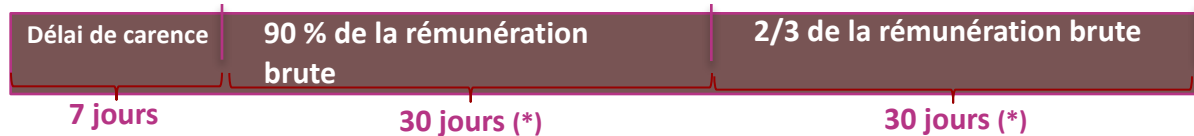
- **En santé mieux couvrir les salariés, mais aussi lors du passage à la retraite.**

- Retraite = augmentation considérable du coût de la complémentaire
- Autre enjeu : la répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié dans un contexte où les dépenses augmentent (meilleures garanties et vieillissement de la population)

Le maintien de salaire

Montant et durée du versement du complément employeur

Loi de mensualisation : art. D. 1226-1 et s. Code du Travail



Accord sur la mensualisation du 10 juillet 1970



*Soit 165 jours maxi à 100% de 40 à 45 ans d'ancienneté
Et 110 jours maxi à 75% de 40 à 45 ans d'ancienneté*

Convention Collective Nationale des IC du 13 mars 1972



G
M
S

Garantie de maintien de salaire. GMS

- Aujourd'hui, nous sommes indemnisés 45 jours à 100%, 30 jours à 75 %, avec prise en compte de l'ancienneté pour les mensuels, ou 90 jours à 100% puis 90 jours à 50% pour les IC.
- Demain cela sera statut quo pour les cadres et pour les mensuels 90 jours à 100% pour 1 à 5 ans d'ancienneté jusqu'à 180 jours à 100% pour 15 ans d'ancienneté
- Aujourd'hui, il n'existe pas de jour de carence dans la branche. Demain il n'y en aura pas. La CGT, en avait fait une ligne rouge.
- Après le délai légal, le régime de prévoyance de la branche prendrait en charge l'indemnisation, **à partir des cotisations pris en charge à 100% par l'employeur pour les IC et 43% pour les salariés non cadres.**

	Scénario	
	Cadres & non Cadres mensuels	
Ancienneté minimale		
Maladie accident privé	Un an	
AT/MP	Trois mois	
Franchise		
Maladie accident privé	0	
AT/MP	0	
Accident de trajet	0	
Montant de l'indemnisation		Montant en % du brut sous déduction prestations Séc Soc
		100%
Durée de l'indemnisation selon l'ancienneté	Ancienneté	Durée d'indemnisation en mois
	3 mois à 1 an	3 mois si AT/MP
	1 à 5 ans	3 mois
	5 à 10 ans	4 mois
	10 à 15 ans	5 mois
	Plus de 15 ans	6 mois

Les enjeux de la protection sociale

- **Couvrir tous les risques :**
 - La santé
 - Les risques lourds (décès, invalidité, incapacité)
- **Organiser la protection des salariés selon leurs besoins**
 - régime de prévoyance à prestations définies dans le cadre d'un accord de branche impératif.
 - haut niveau de couverture (santé et risques lourds).
 - généraliser l'obligation de la cotisation minimale de 1.5% de la Tranche A à tous les salariés.
 - Organiser une couverture santé pour les retraités avec un tarif raisonnable.

PROPOSITION UIMM CADRES – GMS1/ 75 / 75

Le scénario est établi sur les hypothèses suivantes :

Garanties	Prestations
GMS	GMS 1
Incapacité (arrêt de travail)	➤ 100% jusqu'à 180 jours ➤ 75% au-delà
Invalidité	75% (invalidité 2)
Décès	➤ Capital : 200% ➤ Rente éducation : ○ 4/6/8 ○ Plancher du salaire de référence : PASS ○ Option Handicap
PREC (reprise des en cours)	➤ Mutualisation à 20 salariés cadres

La proposition des organismes assureurs est la suivante :

		T1	T2
Dég	Capital	0,386%	0,386%
	Rente éducation	0,105%	0,105%
Incapacité		0,197%	0,330%
Invalidité		0,310%	0,900%
PREC		0,023%	0,023%
Total (*)		1,021%	1,743%
Tarif proratisé sur salaire moyen cadre		1,251%	

La cotisation est intégralement à la charge de l'employeur.

NON-CADRES – GMS3 / 75 / 70 - 43/57

Le scénario est établi sur les hypothèses suivantes :

Garanties	Prestations
GMS	GMS 3
Incapacité	75%
Invalidité	70% (invalidité 2)
Décès	- Capital : 100% - Rente éducation : - De 0 ans à 15 ans : 4 % du salaire de référence ; - De 16 ans à 18 ans : 6 % du salaire de référence ; - De 19 ans à 26 ans : 8 % du salaire de référence - Plancher du salaire de référence : PASS ○ Option Handicap
PREC	- Mutualisation à 20 salariés non-cadres

Avec une répartition entre parts employeur et salarié à 43/57 :

		Répartition	
		Patronale	Salariale
Décès	Capital	0,169%	0,081%
	Rente éducation	0,073%	0,073%
Incapacité		0,000%	0,455%
Invalidité		0,444%	0,444%
PREC		0,108%	0,000%
GMS		0,355%	
Total hors GMS		0,795%	1,054%
Poids respectif		43,0%	57,0%
Total yc GMS		1,150%	1,054%

La fiche de paie = le contrat de travail

Impact CC

		Cotisations et contributions sociales	Base	Taux salarial	Part salarié	Part employeur
		SANTE				
		Sécurité Sociale Maladie Maternité Invalidité Décès	3 627,71			264,82
REC		Sécurité Sociale Maladie Maternité Invalidité Décès	3 627,71			217,66
		Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	3 426,00	0,1950	6,68 -	55,01 -
		Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	189,71	0,6300	1,16 -	
		Complémentaire Santé			1,00 -	1,00 -
		Complémentaire Santé	3 426,00	1,5700	53,82 -	53,82 -
		Complémentaire Santé	189,71	1,0900	2,18	2,18
		ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES	3 627,71			26,85 -

Pour une CCN de progrès social : faire grandir le rapport de forces

