

# ALLIANCE CFDT – CFTC – FO

## CIMPA News

### En bref

**NAO 2022 & 2023 : décryptage**  
[Page 2](#)



### L'échelle unique de classification

Cotation obtenue précédemment	Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
?	58 à 60	18	I
?	55 à 57	17	J
?	52 à 54	16	K
?	49 à 51	15	L
?	46 à 48	14	M
?	43 à 45	13	N
?	40 à 42	12	O
?	37 à 39	11	P
?	34 à 36	10	Q
?	31 à 33	9	R
?	28 à 30	8	S
?	25 à 27	7	T
?	22 à 24	6	U
?	19 à 21	5	V
?	16 à 18	4	W
?	13 à 15	3	X
?	10 à 12	2	Y
?	6 à 9	1	A

} Cadres (I to Q)  
} Non cadres (R to A)

**Situation Sociale & Nouvelle Convention de la Métallurgie : rien ne va (toujours) plus**  
[Page 3](#)

**Autres Actualités : Enquête du CSE, RTT/ACT/CET, ...**  
[Page 4](#)



### NAO 2022 & 2023

La situation économique & financière est à nouveau très profitable pour CIMPA, nous devrions même largement dépasser notre objectif de REX en 2022 (encore une fois). Face à un contexte inflationniste et concurrentiel exceptionnel, ce tableau idyllique pouvait donc laisser présager des négociations dignes de ce nom ! Mais non, la direction en a décidé autrement et ses dernières propositions sont toujours très très loin des attentes des salariés...

### Ce qu'il faut retenir

- ❑ **2022 et augmentation des minima de la Métallurgie de 3,1% (Cadres seulement) :**
  - La direction décide finalement de prendre en compte nos revendications et d'appliquer la méthode, devenue historique, de remise a minima à l'instant T (rattrapage rétroactif des écarts, versé en décembre) ! C'est-à-dire la plus avantageuse pour les **quelques 500 salariés concernés !!!**
  - Le seul problème à cela est que ce budget, « découlant » des négociations de 2022, a manifestement impacté l'enveloppe de 2023...
  
- ❑ **Cela se gâte par contre pour 2023 :**
  - **Budget final d' AIS de 3,2 % (applicable en janvier) : ridicule !**
  - **Refus de mettre en place une AG :** et oui, la direction nous annonce qu'elle n'a pas vocation à compenser l'inflation... mais accepte a priori de diminuer les seuils planchers afin de limiter la « discrimination ». Les managers joueront-ils le jeu ?
  - **Refus a priori aussi** de reconduire la méthode historique de calcul des minima (notre proposition d'accord sur les grilles de salaire a été rejetée)
  - **Refus enfin** d'envisager la mise en place de la **Prime de Partage de la Valeur** (anciennement prime Macron ou prime pouvoir d'achat) : partager ? Pourquoi faire ?
  - Cependant, notre demande de dédier un **budget égalité professionnelle H/F** (malgré la faiblesse de l'enveloppe) devrait être acceptée.



**Conscients que les dés étaient pipés à la base, nous avons proposé un certain nombre de mesures additionnelles afin de limiter les impacts d'une telle politique sur notre pouvoir d'achat :**

- Rehaussement de l'indemnité télétravail: à discuter d'ici fin d'année ainsi que le la possibilité d'un 3<sup>ème</sup> jour (rappel: l'accord télétravail doit être renégocié pour 2023),
- Augmentation des indemnités de déplacements : nous devrions nous aligner sous peu sur la politique Sopra Steria bien plus avantageuse (une fois n'est pas coutume),
- Mise en place des Indemnités Kilométriques pour la mobilité durable (vélo,...) : négociation remise à plus tard, sachant qu'il existe un accord sur le sujet chez SSG.

### Situation Sociale

#### ❑ Arrivées / Départs

Rien de bien neuf, les gens continuent de s'en aller voir si l'herbe est plus verte ailleurs...  
... et les prévisions de la direction à ce niveau aussi sont largement dépassées : le « turnover » devrait dépasser les 20% en 2022 !!!

Mais que font nos Ressources Humaines ? Elles partent elles aussi ! L'effectif a presque été intégralement renouvelé ces derniers temps... Et pour couronner le tout, nous apprenons le **départ de notre DRH à la fin du mois**... La place est donc propre et nette, mais pour qui ?

#### ❑ Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie

- **La direction décide, concernant le premier volet « Santé » de cette évolution prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2023, de passer par « Décision Unilatérale d'Entreprise » (donc sans accord d'entreprise) afin d'adhérer aux contrats Mutuelle et Prévoyance du groupe SSG**
  - ✓ Certes ceux-ci sont plus avantageux pour nous et respectent les standards fixés par la nouvelle CCN,
  - ✓ Mais ne nous y trompons pas, cela ne nous engage nullement dans la voie d'une mise en place effective de la nouvelle CCN...
  - ✓ Et surtout, tous nos accords d'entreprise impactés par ces changements vont-ils être traités de la sorte (avec là encore la bénédiction de la CFE-CGC) ?
- **L'énorme chantier des nouvelles classifications (mise en place prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2024) n'a pas pour autant avancé, et le départ des RH n'est pas pour nous rassurer !**

#### ❑ Development Interview, Skills Assessment et Primary Function

- **Attention néanmoins**, dans le cadre de la campagne à venir (repoussée pour cause de retard du nouvel outil Foederis), à valoriser suffisamment vos compétences et votre fonction dans l'entreprise. **Cela pourrait bien avoir un impact sur votre positionnement à terme dans la grille de classification!!!**
- A noter aussi que vous n'êtes pas obligés de vous soumettre à la nouvelle « mode » en vogue actuellement (cf. OSI), à savoir de réaliser l'exercice avec un « deputy » de votre manager direct (excepté le Directeur d'Agence Adjoint qui a une lettre de délégation associée). Ceci n'est tout simplement pas légal.

### Autres Actualités

#### ❑ Enquête du CSE

Nous avons largement contribué à la réalisation de cette enquête, qui, si elle n'était pas parfaite, aura le mérite de donner des tendances sur l'utilisation des prestations Sociales et Culturelles actuelles ainsi que sur vos attentes.

Avec une participation représentative, une seule ombre au tableau subsiste, le fait que les appels d'offres visant à déployer une solution en ligne pour les salariés concernés (cf. sites de Paris, Lorient, Cherbourg, Bordeaux...) aient été lancés bien avant que l'enquête ne le soit elle-même...

#### ❑ RTT/ACT/CET en 2023

Bonne nouvelle, nous devrions enfin revenir à la « normale » sur ces différents sujets après près de 3 ans de restrictions dus à la crise COVID

- **RTT/ACT:** L'avenant a priori soumis par la direction devrait prévoir une possible imposition des RTT employeur jusqu'au mois d'avril. Nous avons demandé, de conserver la mesure concernant les ACT pour les Non Cadres qui a été mise en place cette année (cf. fermeture de site) car plus conforme à l'accord sur le temps de travail les mettant en place, et moins injuste.
- **CET:** retour à l'accord CET de juillet 2016, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, et à la possibilité d'alimenter son CET en jours de repos comme avant (enfin s'il n'y a pas de bug dans l'outil...)

#### ❑ Infos CSE

En fait, pas vraiment d'infos **car il ne s'y passe presque plus rien**, et que là aussi les démissions se succèdent. Sans parler **des entraves qui se suivent et se ressemblent...**

Nous en voulons pour exemple, la mise en place d'un système de « grading » au Consulting impactant les contrats de travail ainsi que la politique de variable (calqués semble-t-il sur le modèle Sopra) sans **qu'aucune Consultation de votre instance n'ait été faite**. Une nouvelle décision unilatérale de la direction !

Mais qui cela dérange-t-il ? Sûrement pas la direction, et encore moins le syndicat majoritaire apparemment...

## Bonnes Vacances et n'oubliez pas de faire le plein !...