

En bref

**Nouvelle CCN de la Métallurgie :
Dossier spécial**

[Page 2 à 5](#)

Une Convention
collective nationale
pour les salariés
des industries de la métallurgie
un enjeu pour tous



**Situation Sociale : Rien ne va
(toujours) plus**

[Page 6](#)

**Autres Actualités : Enquête du CSE,
Règlement intérieur, ...**

[Page 7](#)



Nouvelle CCN (1/4)

Quelles évolutions sont prévues ?

- ❑ Après 6 ans de négociations entre les différents syndicats représentatifs (salariaux et patronaux), la **nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie** a vu le jour. L'objectif de ces négociations était tout d'abord de **simplifier** et **d'harmoniser** les 76 conventions territoriales métallurgiques existantes ainsi que la sidérurgie et la CCN des Ingénieurs et Cadres. Cette fusion a conduit à établir une **unique CCN au niveau nationale**.
- ❑ Les **principales évolutions**
 - L'évolution de la **protection sociale complémentaire déjà en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023**,
 - Evolution de la clause de non-concurrence et des dispositifs d'aménagement du temps de travail ,
 - Absences pour maladie et accident,
 - Evolution de la prime d'ancienneté,
 - Harmonisation de sujets divers comme la durée de préavis, le forfait heures,...
 - Mais surtout une **nouvelle grille de salaires minimums hiérarchiques associée à une nouvelle classification des emplois**.

Quels impacts pour cette nouvelle classification des emplois ?

- ❑ Ce système commun à toutes les entreprises de la branche professionnelle permet **d'analyser, de classer et de hiérarchiser les emplois**.
- ❑ Selon une méthodologie précise, les emplois devront être décrits (via des verbes d'action précis) afin de pouvoir établir une cotation (objective & transparente) selon **6 critères**:
 - **La complexité de l'activité**
 - **Les connaissances**
 - **L'autonomie**
 - **La contribution**
 - **L'encadrement-coopération**
 - **La communication**
- ❑ Chacun de ces critères se verra affecté d'un **degré d'exigence** sur une échelle **de 1 à 10**, la somme des degrés permettant de définir la **cotation**, c'est à dire le niveau de classification final de l'emploi (et non de la personne).
- ❑ Pour finir, la fiche emploi descriptive ainsi que sa classification **devront être communiquées à chaque salarié**.
- ❑ A noter: il n'y aura pas d'avenant au contrat de travail (à la mise en place au 1^{er} janvier 2024).

Nouvelle CCN (2/4)

Emploi et classification: en détails

« L'emploi », de quoi parle-t-on au juste ?

L'emploi correspond à un ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail

- ❑ La **fiche descriptive de l'emploi** comprend notamment:
 - la description des **activités significatives** de l'emploi;
 - la **nature et le périmètre des responsabilités** exercées;
 - la **description des relations de travail**.

Les activités significatives doivent être décrites, y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi.

- ❑ **DÉCRIRE** = Formaliser les contenus **réels de travail** au travers des activités significatives, en utilisant une liste de **verbes d'action** précise.

Pas de transposition ni de tableau de correspondance entre les systèmes actuels et le futur système.

La cotation nécessite une analyse précise, objective et préalable de l'emploi.

Le niveau de diplôme participe (partiellement et éventuellement) à la cotation de l'emploi au travers du critère « Connaissances ».

	Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
CADRES	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		
NON CADRES	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	

Comment changer de classement?

« Lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, la nouvelle CCN prévoit que l'employeur vérifie si la cotation de la fonction* s'en trouve affectée, et, le cas échéant, qu'il relève le classement attribué à celle-ci. »

Dans les faits, plusieurs alternatives seront sans doute possibles: changement de fonction ou de niveau dans la fonction, création d'une nouvelle fonction.

* Comprendre « emploi »

Nouvelle CCN (3/4)

Le **projet** permettant de déployer la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie au sein de CIMPA (France) est en cours de mise en place.

Le projet a été présenté (cf. info/consultation) en CSE le 26 janvier concernant les modalités de mise en œuvre. Il **devrait donc démarrer (officiellement) fin février après remise de l'avis motivé du CSE** puisque la loi interdit toute prise de décision avant cela (mais la direction n'a pas l'air d'être au courant)...

En bref au menu:

- **Le recours à un cabinet de conseil et de courtage en assurances**
- **Des salariés impliqués?** Peut-être, mais ceux choisis seront-ils réellement **les plus aptes à définir le contenu de chaque emploi?** Quant aux **cotations**, qui va les réaliser??
- **A noter:** il n'est pas prévu par la direction d'obtenir la **certification professionnelle à la méthode de classement** permettant d'assurer la bonne application du texte conventionnel...

Ce qu'il faut retenir

- Une **entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024**
- Une finalisation de la **production des fiches emplois et de la cotation** associée prévue **fin juillet** : très ambitieux quand on sait que les sociétés concernées par ce changement on généralement démarré il y a plus d'un an déjà...
- Les délais prévus pour informer les salariés semblent donc extrêmement contraints, même si tout est bouclé dans les temps. Il est important de rappeler à la direction que le salarié doit pouvoir (mais ce n'est pas prévu par la direction à l'heure où nous écrivons ces lignes)
 - apporter, le cas échéant, les éléments descriptifs complémentaires à sa fiche emploi
 - solliciter, le cas échéant, des explications relatives au classement retenu ainsi que les détail de la cotation de son emploi.
- Malheureusement **rien à retenir au sujet du rôle des acteurs du projet** (qui fait quoi?)
- Bref, vous l'aurez compris on n'est pas rendus et les chances que ce système de classification, censé être beaucoup plus proche de la réalité de vos emplois et de vos compétences, soit réellement objectif, sont fortement dégradées.

La pauvreté des informations contenues dans le document présenté par la direction nous atterre et il y a peu de chances que cela s'améliore d'ici la fin de la Consultation !



Nouvelle CCN (4/4)

Nos demandes et interrogations

- Comment seront traités **les accords CIMPA impactés** (e.g. prime variable, prime ancienneté)?
- Quels **rôles** et quels **moyens** seront donnés **aux partenaires sociaux** (OS, CSE)?
- Concernant la nouvelle classification
 - **Fiche emploi :**
 - **Toutes à réécrire** au regard des exigences de la nouvelle convention.
 - **Comment seront impliqués les salariés** (souvent seuls connaisseurs de leur emploi) dans le processus ? Ici la direction semble omnisciente et omnipotente...
 - Sans compter que certains emplois n'ont tout simplement actuellement aucun sens (en termes d'activités associées).
 - **Multi-emploi :** c'est le lot du plus grand nombre qui cumule plusieurs fonctions (i.e. emploi) mais aussi des rôles et des missions non pris en compte dans la cotation
 - Il faudrait dans ces cas, créer autant de fiches emploi que de combinaison possible d'emplois.

Chez
CIMPA

L'EMPLOI correspond aujourd'hui (dans Foederis) à ce qu'on désignait par FONCTION (dans PSA)

Exemples : PLM Business Supporter, PLM Functional Analyst

La notion de niveau (level) associé reste à préciser

Les principaux risques selon nous

- Les délais et l'organisation du projet !!!**
- Le manque de connaissance de nos métiers au service RH !!! Et l'absence de DRH...**
- Que les **autres sujets** liés au changement de la CCN soient **traités « à la marge »**.
- L'absence d'un accord sur la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP/GPEC)** afin de traiter les points cruciaux non prévus par cette même convention, comme :
 - Les déroulements de carrière, le maintien dans l'emploi (cf. **changements de position**)
 - Le **recrutement**
 - Les **garanties nécessaires** pour les salariés dans un contexte de société de services très changeant (cf. non rétrogradation, retour au poste le plus élevé prioritaire...)
 - Un **vrai mécanisme d'intégration des nouveaux métiers** dans le dispositif **et de reclassement** pour les métiers en voie de disparition
 - La **prise en compte** (malgré tout) **de l'expérience**
 - La **reconnaissance de filières autres que la filière management** (e.g. expertise) attendue depuis si longtemps,...
- Sans cela, c'est sûr, ce sera une **gestion au « K par K »**, de façon **arbitraire...**

Situation Sociale

❑ Arrivées / Départs

Les mois se suivent et se ressemblent, et **le flot de départs ne cesse de s'écouler**. Aucun ralentissement prévu (~260 départs en 2022)!!!

Après avoir éclusé depuis bientôt 2 ans la liste des arguments en sa faveur, comme « c'est la crise COVID », « c'est la dynamique du marché suite à la crise COVID », « c'est la génération X, Y ou Z », « c'est la concurrence agressive », « c'est moins pire que chez les autres »... quel seront les prochains arguments de la direction pour nous faire croire qu'elle compte réellement faire quelque chose pour enrayer ce phénomène? Se remettre en question elle-même ainsi que son système managérial? Hors de question bien sûr...

Pour reprendre les propos d'une personne talentueuse qui s'est confiée à nous avant de quitter la société et que CIMPA a essayé de retenir: « **ils n'ont décidément rien compris** ».

Et pourquoi cela? Simplement parce que le « mal » était déjà fait, la confiance rompue, et que le management de CIMPA s'est « réveillé » trop tard et très maladroitement.

Alors oui, **une politique de rétention passe certainement d'abord (et avant tout) par la rémunération**, surtout quand on dégage des bénéfices à un tel niveau!!!

Mais pas uniquement pour quelques salariés (souvent mal ciblés) **et pas non plus seulement sur cet aspect**: au-delà des belles paroles, les salariés regardent les faits, et ce, **dans la durée**. La **cohérence managériale** dans le **discours et l'action**, la **(re)connaissance réelle** des **compétences** des salariés, la **mise en place de vrais parcours de carrière**,... sont **aussi importants** et la gestion « à la petite semaine » en mode réactif montre ici ses limites.

❑ Embauches massives d'Airbus (prévues) en 2023

Si l'on en croit les remontées d'un certain nombre de salariés, les « **blocages** » par CIMPA sont de retour! La direction s'autorise manifestement à utiliser un droit de veto injuste et illégal...

❑ Fiches de paye

Attention, la mise en place de du **coffre-fort numérique** est entrée en vigueur. Si vous souhaitez conserver un **bulletin de paie** papier (envoyé par la Poste), une action sur le site « digiposte » est nécessaire (cf. mail des RH du 22 décembre 2022).

A ce propos, pensez aussi à **vérifier le contenu** de ceux-ci car nous constatons un nombre croissant de salariés nous remontant des erreurs.

❑ Réforme des retraites & Grèves

Vous avez été nombreux à nous solliciter dans le cadre des mouvements de grève sur la réforme des retraites. Et ce n'est pas fini, **le mouvement doit s'amplifier!!!**

Ces appels à manifester relevant d'une intersyndicale au niveau national, chacun peut librement décider de se rendre aux manifestations et/ou de se mettre en grève.

Autres Actualités

❑ Enquête du CSE

La restitution globale a été faite en CSE le 15 décembre dernier. Vous devriez donc pouvoir accéder aux résultats de celle-ci « sous peu » lorsque le PV sera diffusé. Ou peut-être même sur la page intranet du CSE dédiée à ce genre de communication. Ces résultats permettront sans doute au syndicat majoritaire d'identifier de nouvelles solutions en ligne pour certains salariés défavorisés (Paris, Bordeaux, Lorient,...). Mais ne nous emballons pas, tout vient à point à qui sait attendre... (sans doute juste avant les élections?..).

❑ Elections & renouvellement du CSE

L'année **2023**, ne sera pas une année « chaumée » pour vos représentants du personnel : c'est une année de renouvellement de votre CSE (prévu en novembre 2023). **Inutile de vous rappeler que vous êtes les bienvenus au sein de l'un de nos syndicats de l'Alliance si vous souhaitez vous investir pour la cause de votre entreprise et des salariés qui la composent!!!**

❑ Infos CSE

C'est une première, les élus du CSE ont voté une **assignation de la direction au tribunal** concernant une **nième entrave au fonctionnement du CSE**. Et oui, il faut le noter, c'est un cas sans précédent chez CIMPA! En cause, **l'absence d'information-consultation du CSE** s'agissant du **projet d'adaptation de l'organisation et de modification des contrats de travail du Consulting**. Seul problème, l'ensemble des consultants a déjà signé les avenants au contrat de travail qui leur étaient proposés: pressions, intimidations ou bien juste subtilement amené par la direction?... En tout cas l'affaire devrait être tranchée par Mr le Juge ce coup-ci.

❑ Info / Consultation sur les nouveaux règlements intérieurs et charte informatique

Vos élus CSE ont demandé une expertise portant plus loin que les simples modifications légales et autres alignements avec les règles du groupe. Et ils n'ont pas été déçus car le rapport qui en découle a confirmé nos craintes que l'on pourrait résumer de la manière suivante : au regard de ces documents **nous sommes tous en faute, tout le temps et quoiqu'on fasse ou ne fasse pas**. Et CIMPA n'a pas lésiné pour faire du zèle en cumulant les contraintes (CIMPA & SSG). Pratique pour la direction si elle souhaite monter des « dossiers » pour chacun d'entre nous, ne trouvez-vous pas ?...



Pour plus d'informations, rejoignez-nous !!!

