

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MÉTALLURGIE

LE CALENDRIER DE LA DIRECTION

TOUR DE PASSE-PASSE

Quand la Direction a de mauvaises nouvelles, elle les annonce les veilles de vacances (1^{er} indice). Vous connaîtrez donc votre emploi, sa description et sa cotation le 20 octobre.

Quand la branche Métallurgie cherche l'adhésion du plus grand monde, elle propose aux directions d'entreprise un agenda autorisant le dialogue social. D'abord, mettre à disposition de ses salariés, au plus tôt, les projets de nouveaux descriptifs d'emplois sans la cotation, ceci pour travailler ensemble et en toute transparence.

Puis, donner les cotations aux salariés.

THALES n'a pas jugé opportun de faire cet exercice en 2 temps, et le paquet complet vous sera livré en une fois (2^{ème} indice), pour une application au 1^{er} janvier 2024.

Ouvrez l'œil ! Savez-vous vraiment ce qui a été prévu pour vous ?



POURTANT, DES CHANGEMENTS MAJEURS

Cette nouvelle Convention Collective Nationale, par 3 des organisations syndicales de la branche (CFDT, CFE-CGC et FO), met en place une classification :

- qui organise les emplois, et pas les salariés,
- qui est à la main des employeurs ,
- qui supprime les évolutions d'indice automatiques sans encadrer pas les parcours professionnels et pose donc question sur les évolutions de carrière,
- qui augmente le contingent des Heures Supplémentaires,
- qui supprime les statuts distincts d'ouvrier, de technicien, d'employé et d'agent de maîtrise,
- qui autorise une baisse de rémunération des cadres débutants.

LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE EN DÉTAIL

STRUCTURE

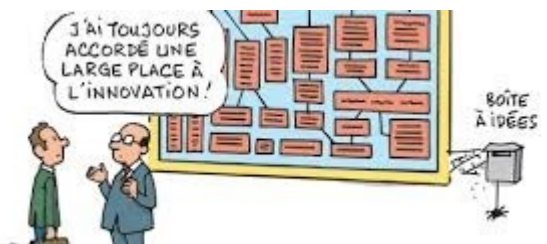
- 1 préambule
- 13 titres regroupant 184 articles
 - I. Dispositions générales
 - II. Principes, philosophie et architecture du dispositif conventionnel de la branche
 - III. Gouvernance du dialogue social de branche
 - IV. Dialogue social en entreprise
 - V. Classification
 - VI. Contrat de travail
 - VII. Suspension du contrat de travail
 - VIII. Durée du travail
 - IX. Déplacement professionnel
 - X. Rémunération
 - XI. Protection sociale complémentaire
 - XII. Dispositions nationales relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité
 - XIII. Dispositions finales
- 10 annexes (dont la grille de rémunération à la date de signature)

NOUVEAUTÉ : LA CLASSIFICATION

Un emploi est défini dans une **fiche descriptive en français** (art. 63.1) par

- un **ensemble d'activités significatives** (« significatif » au sens de l'impact sur l'entreprise, pas du volume en temps)
 - ◇ y compris les activités récurrentes, même rares (ex : inventaire une fois par an)
 - ◇ y compris les activités qui relèvent de domaines professionnels différents (prise en compte de la polyvalence)
- des **responsabilités exercées** dans le cadre d'un contrat de travail
- des **relations de travail** de subordination et/ou de partenariat

Cas particulier non clarifié par la nouvelle convention : si je n'occupe pas l'emploi décrit dans mon contrat de travail. Un avenant au contrat de travail est alors nécessaire !



COTATION DE L'EMPLOI

6 critères classant, tous de même poids, chacun noté de 1 à 10 permettent de coter un emploi (art. 60) :

- Complexité de l'activité
- Autonomie
- Encadrement / coopération
- Connaissances (art. 61.2)
- Contribution
- Communication

La cotation détaillée doit être fournie ou mise à disposition de chaque salarié.

En cas de contestation sur la **description** de l'emploi, le salarié aura 1 mois pour s'adresser à sa hiérarchie, qui relaiera au service RH qui disposera également d'1 mois pour répondre.

Tout cela entre le 20 octobre et l'application au 1^{er} janvier 2024 ! C'est ensuite la Commission Anticipation Emploi Formation qui traitera les cas de litige.

CLASSES ET GROUPES D'EMPLOI

Par la cotation, un emploi se retrouve dans :

- un groupe d'emplois (lettre de A à I)
- une classe d'emplois (numéro de 1 à 18)

Le **statut cadre** est accordé aux emplois des groupes F à I.

Nota : les Niveaux de Responsabilité (NR) propres à THALES, pour son fonctionnement international (la CCN ne s'applique qu'en France), perdurent.

L'UNSA demande à la Direction de publier les NR des emplois pour ne pas ajouter au flou des nouveaux emplois.

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

SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE

Les salaires minima hiérarchiques (SMH) sont attachés à la cotation de l'emploi (annexe 6).

Précédemment, c'est votre niveau ou indice qui portait ce minimum et une évolution salariale nécessitera donc dorénavant d'avoir un supérieur hiérarchique reconnaissant... ou de **changer d'emploi** ! Mais attention à la mobilité interdisciplinaire : si vous basculez sur un emploi où vous êtes peu expérimenté, il est à parier que cet emploi sera moins bien coté que l'ancien, et vous serez donc **soumis à un minimum inférieur au précédent** !

Regardez notre annexe pour retrouver le SMH de votre emploi !

QUELQUES GARDE-FOUS ?

- « L'attribution du classement résultant de la **première application de la convention ne peut pas avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié.** » (art. 69)
 - ◇ « rémunération totale » appréciée sur l'année, en brut
 - ◇ hors part variable, heures supp., prime d'ancienneté, pénibilité... (art. 140)
 - ◇ mesure de transition : un cadre qui perdrait son statut cadre est assuré de conserver certaines garanties applicables aux cadres tant qu'il ne change pas d'emploi (art. 68)
- Période d'**astreinte** (art. 96.2.1.3) : contrepartie financière calculée sur la base du SMH
- Heures supplémentaires (art. 99.2 et 99.3)
- Temps de trajet professionnel inhabituel (art. 129)
- Travail en équipes successives (art. 144)

ET MAINTENANT ?

Sauf exceptions, les accords d'entreprise prévalent sur les accords de branche, dont la CCN, même s'ils sont moins favorables, et quelle que soit leur date de signature. **L'UNSA sera donc vigilante que l'intérêt des salariés soit respecté.**

Le CSE tient un rôle important aussi dans le déploiement des classifications et aura à exercer son droit de regard et son droit d'être informé (art L. 2312-8 du code du travail).

Engagée dans la défense des salariés, contactez l'UNSA pour toute interrogation.



Frédéric **CADIER**

 07.85.28.29.12

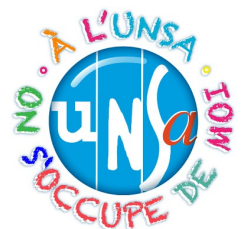
VOS CONTACTS UNSA

THALES DMS BREST



Bernard **POIRIER**

 06.33.72.27.81



Libres Ensemble

Contactez l'UNSA, syndicat **AUTONOME**, pour faire entendre votre voix.



Erwann **CLAIREAUX**

 07.63.73.65.37



ANNEXE

GRILLE DES SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES (JUILLET 2023)

Comme nous l'avons détaillé, les salaires minima hiérarchiques de la Nouvelle Convention Nationale de la Métallurgie dépendent de la classification de votre emploi.

Mais pas seulement...

Conformément à l'article L. 3133-7 du Code du Travail, la convention prévoit un mécanisme de **majoration selon les conventions de forfait** (article 139) :

| | |
|--|-------|
| Forfait en heures de 35h +10% max (entre 35h et 38,5h hebdomadaires) | +15 % |
| Forfait en heures de 35h +20% max (entre 38,5h et 42h hebdomadaires) | +30 % |
| Forfait en jours | |

De plus, un (regrettable) mécanisme spécifique pour les cadres débutants, ceux qui occuperont des emplois de classification F11 et F12, propose une grille de rémunération « adaptée » et progressive selon l'ancienneté :

- de 0 à 2 ans d'ancienneté : ~ 19% inférieure à la grille
- de 2 à 4 ans d'ancienneté : ~ 15% inférieure à la grille
- de 4 à 6 ans d'ancienneté : ~ 8% inférieure à la grille

Au bout de 6 ans d'ancienneté, nos collègues seront soumis aux mêmes grilles que les « anciens ».

L'UNSA demande à la Direction de s'engager à ne pas appliquer cette mesure et à appliquer à tous ses salariés la même grille de salaires !

| Cotation | Groupe d'emploi | Classe d'emploi | Base | +15% | +30% |
|----------|-----------------|-----------------|----------|----------|----------|
| 58 à 60 | I | 18 | 68 000 € | 78 200 € | 88 400 € |
| 55 à 57 | | 17 | 59 300 € | 68 195 € | 77 090 € |
| 52 à 54 | H | 16 | 52 000 € | 59 800 € | 67 600 € |
| 49 à 51 | | 15 | 47 000 € | 54 050 € | 61 100 € |
| 46 à 48 | G | 14 | 43 900 € | 50 485 € | 57 070 € |
| 43 à 45 | | 13 | 40 000 € | 46 000 € | 52 000 € |
| 40 à 42 | F | 12 | 36 700 € | 42 205 € | 47 710 € |
| 37 à 39 | | 11 | 34 900 € | 40 135 € | 45 370 € |
| 34 à 36 | E | 10 | 33 700 € | 38 755 € | 43 810 € |
| 31 à 33 | | 9 | 30 500 € | 35 075 € | 39 650 € |
| 28 à 30 | D | 8 | 28 450 € | 32 718 € | 36 985 € |
| 25 à 27 | | 7 | 26 400 € | 30 360 € | 34 320 € |
| 22 à 24 | C | 6 | 25 550 € | 29 383 € | 33 215 € |
| 19 à 21 | | 5 | 24 250 € | 27 888 € | 31 525 € |
| 16 à 18 | B | 4 | 23 400 € | 26 910 € | 30 420 € |
| 13 à 15 | | 3 | 22 450 € | 25 818 € | 29 185 € |
| 10 à 12 | A | 2 | 21 850 € | 25 128 € | 28 405 € |
| 6 à 9 | | 1 | 21 700 € | 24 955 € | 28 210 € |

(source : « Grille des salaires minima hiérarchiques dans la métallurgie à compter du 1^{er} janvier 2024 », document disponible librement sur le site internet de l'UIMM)