

## NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE

### LE CHAMBOULE-TOUT DEBARQUE !

La Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (NCCM) du 7 février 2022, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024, va se substituer, pour ce qui concerne ST, à la Convention Collective Parisienne applicable aux OATAM et à la Convention Collective Nationale des I&C.

La CGT est la seule organisation syndicale à ne pas avoir signé la NCCM, considérant qu'un certain nombre de dispositions, de cette nouvelle convention, sont désormais plus défavorables pour les salarié-e-s. Explications...



### CLASSIFICATION

**AVANT** : la classification est rattachée à la personne, basée sur ses compétences et son expérience. Elle ne peut que progresser.

**APRES** : la classification est rattachée à l'emploi occupé. Elle peut progresser ou régresser ! Et puis, les changements automatiques de coefficient et l'alignement obligatoire sur les salaires minima hiérarchiques, pour les BAC+2 ou les I&C, c'est terminé ! D'autre part, les JG pour les cadres sont maintenus et la Direction est contrainte d'inventer « les degrés » pour les non-cadres, pour faire illusion d'une évolution de carrière, sans assurer une augmentation de salaire systématique.

### ⇒ Comment la nouvelle méthode vous classifie ?



### ⇒ La fiche emploi et sa cotation : ATTENTION !

Votre manager va vous remettre votre fiche emploi, qu'il a choisie, pour vous positionner. De la fiche emploi, dépend la cotation de votre emploi, votre classification, et ainsi le salaire minimum dont votre rémunération doit être au moins égale. Il faut donc bien veiller à ce que votre fiche emploi ne soit pas trop générique et qu'elle n'oublie pas des activités significatives, mais aussi que vous êtes positionné sur la bonne fiche emploi. Et, afin de limiter la subjectivité de votre classification, il faut aussi vérifier les critères classants choisis pour la cotation de votre emploi.

### ⇒ Un diplôme sera reconnu que si votre emploi l'exige

Selon l'article 62.5 de la NCCM, « la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal. » ! Seulement si votre emploi l'exige, un BAC+2 sera au minimum C6 et un BAC+5 sera au minimum F11. Veillez à vérifier si votre emploi exige ou pas un diplôme.

## ⇒ Pour vous accompagner, la CGT vous propose des outils...

Vous questionner ou être en désaccord sur la fiche emploi ou sur votre classification est un droit. Selon la Direction, vous pouvez demander des explications, contester, jusqu'à la fin de l'année.

### Courrier type à envoyer à envoyer aux N+1, N+2 et HRBP/CCRH :

« J'ai bien reçu de votre part ma fiche emploi et sa cotation, m'indiquant ainsi ma classification.

#### Option 1 : demande explications

J'aimerais pouvoir vérifier que la fiche emploi qui m'a été affectée soit correcte. Ainsi, je vous demande de me communiquer toutes les fiches emploi relatives à mon métier.

Par ailleurs, je vous demande également de me donner le détail sur les critères classants qui ont conduit à la cotation de la fiche emploi.

#### Option 2 : contestation

Je suis en désaccord avec la fiche emploi et la classification qui m'ont été affectées.

Je vous demande de me communiquer toutes les fiches emploi relatives à mon métier.

Et, je vous demande un entretien afin d'être positionné(e) sur une fiche emploi reconnaissant mon travail chez ST, et permettant de revoir à la hausse ma classification. »

**Outil CGT permettant de classer vous-même, votre emploi** (outil informatif sans valeur juridique) :

<https://classification.azureedge.net/> (contactez vos élu-e-s CGT si besoin d'aide)

---

## **PRIME D'ANCIENNETE** (pour OATAM avant, pour non-cadres après)

**AVANT** : le calcul est basé sur 3 critères (le coefficient, la valeur du point, l'ancienneté). Elle ne peut que progresser.

**APRES** : le calcul est basé sur 3 critères (la classe emploi, la valeur du point, l'ancienneté). Elle peut progresser ou régresser.

## ⇒ Le calcul de la prime d'ancienneté dans la NCCM est plus défavorable

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, la NCCM assure que chaque salarié-e éligible à la prime d'ancienneté, ne perdra pas d'argent. Et si le nouveau calcul devait être plus défavorable, alors la ou le salarié-e percevra une prime complémentaire pour compenser la perte jusqu'à ce que le nouveau calcul, du fait de l'évolution d'un des critères, rattrape le montant global (prime ancienneté + prime complémentaire), perçu à la mise en place de la NCCM. Ce qui n'est pas suffisant, puisque ST vient de décider d'ajouter une nouvelle prime, pour les salariés ayant une ancienneté entre 3 et 15 ans et bénéficiant de la prime complémentaire, car pour un certain temps, même avec une ancienneté qui évoluerait, leur prime d'ancienneté resterait fixe ! Un comble pour une prime d'ancienneté !

La Direction se refuse à nous informer de la proportion des salarié-e-s concernés par ces primes, car selon nous ce serait un désaveu de la NCCM...

---

## **SALAIRES MINIMA HIERARCHIQUES**

**AVANT** : plusieurs barèmes selon la CSP, selon le modèle horaire.

**APRES** : un barème unique pour tou-te-s. Mais pour les salarié-e-s ayant moins de 6 ans d'expérience, classés F11 ou F12, le barème est au rabais ! D'autre part, il faut appliquer une majoration de 15% pour le forfait heures et une majoration de 30% pour le forfait jours. Enfin, la Direction va supprimer sur le bulletin de salaire, l'information de rémunération annuelle minimum en lien avec votre classification.

---

## **POUR PLUS D'INFORMATIONS SUR LA NCCM, CONNECTEZ-VOUS AU WEBINAIRE CGT**

**RDV le 19 octobre 2023, de 12h30 à 13h30 :**

<https://us06web.zoom.us/j/85364967501?pwd=LNdSvKfEanIvZklpahUG0C6IVj8AyD.1>



Suivez les actualités de la CGT ST France sur notre site internet : <https://stmicro.reference-syndicale.fr/>