



## **6 ANS DE NÉGOCIATIONS ABOUTISSENT À UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE**

Mardi 21 décembre 2021, les représentants des salariés (CFE-CGC, CFDT, FO, CGT) et patronaux ont achevé la négociation du nouveau dispositif conventionnel de la Métallurgie, débutée en septembre 2015.

Après 10 jours de discussions intenses en décembre, souvent techniquement complexes et politiquement sensibles, les travaux ont permis d'aboutir au texte d'environ 250 pages de la nouvelle Convention Collective Nationale. Elle est complétée par 2 textes autonomes, l'un sur la santé/sécurité/conditions et qualité de vie au travail (QVT), l'autre sur le régime de protection sociale de branche.

### **Une convention collective nationale**

Le nouveau dispositif conventionnel de la branche réaffirme les 3 niveaux de négociations : national, territorial, entreprise. Constitué d'une architecture simplifiée et plus lisible, il est composé d'une Convention Collective rédigée en 12 titres et 10 annexes et de 2 accords nationaux (QVT et Protection sociale). Il sera complété en 2022 par des accords autonomes territoriaux.

Les amendements proposés par la CFE-CGC ont été très largement pris en compte, en particulier ceux concernant la définition des forfaits annuels en jours ou horaires, les conditions d'application des minorations des indemnités de licenciement, la mise en œuvre des minis conventionnels particuliers pour les jeunes ingénieurs et cadres débutants ou le maintien du voyage en train en 1<sup>ère</sup> classe.

Un jour de congé supplémentaire a été ajouté pour les salariés âgés de plus de 55 ans avec 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

### **Un texte « encadrement »**

La revendication initiale CFE-CGC de reconnaître les personnels exerçant un certain degré de responsabilité se traduit par des dispositions regroupées dans le titre XII spécifique à l'encadrement. Il traite en particulier de la délégation de pouvoir, de la capacité d'expression, de la formation ou des conditions d'exercice des mandats syndicaux.

Ces règles affirment que les salariés de l'encadrement (cadres et non cadres occupant des emplois de coefficient E9 et E10 de la future classification) jouent un rôle important au sein des entreprises de la Métallurgie.

Par ailleurs, de nombreuses dispositions « non cadres » ont été harmonisées au niveau de celles des cadres (congés enfant malade, jours de congés supplémentaires, congés maternité...) mais d'autres demeurent différentes (indemnité de licenciement...) car les employeurs ont jugé un rapprochement trop coûteux.

## Un accord protection sociale inédit

Les négociateurs ont réussi à converger pour proposer un dispositif de protection sociale sans équivalent dans l'industrie.

Il s'articule autour d'un socle de prestations santé, décès, incapacité et invalidité que toutes les entreprises de la branche devront respecter.



La CFE-CGC a aussi obtenu un niveau minimal obligatoire de financement des entreprises. Toutes devront consacrer un pourcentage minimum de leur masse salariale au financement d'un capital décès, de rente invalidité ou d'indemnité en cas d'arrêt maladie.

Pour les cadres et assimilés, cet engagement est 15% supérieur à l'obligation actuelle.

Pour les non cadres, les nouvelles dispositions obligatoires sont différentes mais très supérieures aux règles en vigueur. Ainsi, la garantie de maintien de salaire en cas d'arrêt maladie sera très proche de celle des cadres.

Pour permettre une protection des salariés des PME à un coût optimisé, les négociateurs ont décidé de la mise en place d'un régime de mutualisation de branche. Les entreprises qui le souhaiteront pourront adhérer à ce régime qui garantit un coût raisonnable pour les prestations sociales définies dans l'accord. Ce régime pourrait concerner près de 300 000 salariés, aujourd'hui mal protégés ou avec des contrats coûteux.

## Une garantie de rémunération individuelle conventionnelle

Les nouvelles classifications n'entraîneront aucune baisse du salaire de base, mais d'autres éléments pourraient induire des diminutions comme par exemple les primes spécifiques liées aux territoires. Ces dernières n'étant pas traitées dans la Convention Nationale, des négociations doivent s'engager dans les prochains jours, dans chaque territoire concerné, pour convenir des modalités de leur maintien.

Les négociateurs ont mis en place une garantie conventionnelle individuelle de rémunération. Ce dispositif prévoit le versement d'une indemnité dite « différentielle » en 2024 et au-delà, assurant le maintien de la rémunération 2023.

## Et la suite ?

Les négociations sont terminées au niveau national. Les organisations syndicales représentatives vont désormais présenter les textes à leurs instances et leur demander avis pour signature.

Pour la CFE-CGC, des réunions d'explications seront organisées pour les militants afin de présenter les sujets nouveaux et techniquement sensibles sur la prévoyance et la garantie de rémunération, pour qu'ils puissent relayer l'ensemble des éléments auprès des salariés.

Le 26 janvier 2022, la CFE-CGC réunira son Conseil Fédéral pour déterminer sa position finale.

