

# Le Métallo

## Journal d'informations des élus CGT au CSE du Site de Sochaux – Octobre 2023 Semaine 44

La nouvelle **Convention Collective Nationale de la Métallurgie** va entrer en vigueur au **1<sup>er</sup> janvier 2024**. La direction a convoqué les syndicats, à Poissy le 17 octobre, afin de présenter le futur accord découlant de la nouvelle CCN. Ce métallogre revient sur les annonces de la direction, pour vous informer. Pour rappel seuls les syndicats représentatifs nationalement pouvaient signer cette convention, et les signataires de cette CCN au niveau national sont CFDT, CFE-CGC et FO pour les syndicats et l'IUMM pour les patrons. La CGT est le seul syndicat représentatif à ne pas avoir signé et cautionné cette attaque en règle de nos acquis.

### Congés d'ancienneté !

Ce dont nous avons droit aujourd'hui et dépendant d'un accord d'entreprise :

NON CADRES		CADRES	
Ancienneté requise	Nombre de jours de congés supplémentaires	Conditions requises	Nombre de jours de congés supplémentaires
de 1 à 4 ans	0	2 ans d'ancienneté sans condition d'âge ou 1 an d'ancienneté et âgé de 30 ans au moins	2
de 5 à 9 ans	1	5 ans d'ancienneté sans condition d'âge ou 2 ans d'ancienneté et âgé de 35 ans au moins	4
de 10 à 14 ans	2	10 ans d'ancienneté sans condition d'âge	5
de 15 à 19 ans	3	20 ans d'ancienneté sans condition d'âge	6
de 20 à 24 ans	4		
de 25 à 29 ans	5		
30 ans et plus	6		

Ce que la direction a présenté pour une application dès le **1<sup>er</sup> janvier 2024** :

### TOUS SALARIES

Conditions requises	Nombre de jours de congés supplémentaires
2 ans d'ancienneté	2
Agé de 45 ans au moins	4
20 ans d'ancienneté et âgé de 55 ans au moins	5

### Quelques exemples pour comprendre :

- **Jean Peuplus a 30 ans d'ancienneté en 2023** il gardera ses 6 jours en 2024 et jusqu'à son départ en retraite.
- **Son collègue Jean Némard a 29 ans d'ancienneté en 2023** il gardera donc ses 5 jours d'ancienneté et ne pourra jamais prétendre à un sixième jour.
- **Jack Célère bénéficie de 4 jours d'ancienneté en 2023**, il conservera aussi ses jours en 2024, jusqu'à l'âge de 55 ans et 20 ans d'ancienneté pour obtenir un 5<sup>ème</sup> jour.

### La Direction ajoute un critère d'âge et joue la carte de la division entre salariés :

- ➔ Ceux qui ont acquis 6 Jours en 2023 les garderaient jusqu'à leur départ en retraite et ne perdraient rien.
- ➔ Les quelques jeunes embauchés pourraient être favorisés les premières années, et celui qui serait embauché à 45 ans percevrait directement 4 jours.
- ➔ L'immense majorité des salariés vont perdre des jours d'anciennetés et n'atteindront jamais les 6 jours d'ancienneté.

### En l'état ce projet présenté rabote les congés d'ancienneté de la majorité des salariés !

**La CGT revendique que nos congés d'ancienneté restent les mêmes, ces jours de repos sont largement mérités au vu des cadences infernales et des horaires démentiels, de l'over-time et des samedis à gogo.**

## Pas de perte sur le salaire... de base... !

La direction annonce qu'il n'y aura pas de perte de salaire, ce qui sera vraisemblablement vrai en 2024. Mais cela est faux pour les années qui vont suivre.

La CGT vous le démontre dans les exemples suivants avec les tableaux de la direction :

### Prime d'ancienneté !

La formule que nous connaissons aujourd'hui pour le calcul de la prime d'ancienneté ne sera plus applicable avec le projet de la direction qui s'appuie sur la nouvelle convention collective. En effet, le calcul actuel de notre prime utilise les coefficients (points ex : 190) et la valeur du point Belfort/Montbéliard qui est actuellement de 4.90€.

**Dans le tableau ci-dessous la direction présente la nouvelle formule :**

☐ La CCN définit une nouvelle formule de calcul de la prime d'ancienneté

**Prime Ancienneté = Valeur Point x Taux dépendant de classe emploi x 100 x Nombre d'années d'ancienneté** (limité à 15 ans)

Classe d'emplois	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
Taux	1,45%	1,60%	1,75%	1,95%	2,20%	2,45%	2,60%	2,90%	3,30%	3,80%

Cette perte de salaire sera compensée par une prime appelée **Complément d'ancienneté**.

☐ Le complément de prime d'ancienneté continuera à exister dans les prochaines années tant qu'il sera nécessaire pour garantir une prime d'ancienneté avec le nouveau calcul supérieure ou égale à celle de 2023

SALAIRE MENSUEL (base + ancienneté)	
sur 35h / semaine	2 300,00 €
Salaire de base	2 149,42 €
Prime d'ancienneté	150,58 €
Heures de travail (35h/sem)	151,67 h/m
Taux horaire (sur 35h)	15,1648 €/h

SALAIRE MENSUEL (base + ancienneté)	
sur 35h / semaine	2 300,00 €
Salaire de base	2 149,42 €
Prime d'ancienneté	125,48 €
Complément prime d'ancienneté	25,10 €
Heures de travail (35h/sem)	151,67 h/m
Taux horaire (sur 35h)	15,1648 €/h

Exemple de la direction avec un salarié de Rennes (identique à Sochaux) :

En principe votre prime d'ancienneté devrait **augmenter si** :

- Vous changez de classe emploi ou chaque année lorsque vous gagnez un an d'ancienneté (limité à 15 ans) ou si la valeur du point augmente.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 le montant global de **la prime d'ancienneté n'augmentera pas car** :

Le montant **du complément prime d'ancienneté** diminuera proportionnellement à l'augmentation de la **prime d'ancienneté** = Résultat un gel de la prime pendant plusieurs années, jusqu'à ramener le complément de la prime d'ancienneté à 0.

Exemple :

Si notre prime d'ancienneté doit augmenter de **4 euros**, parce que la valeur du point augmente, le montant du complément de la prime d'ancienneté diminuera à **25,10€ - 4€ = 21,10€** (tableau direction) et le montant de la prime d'ancienneté augmentera à **125,48€ + 4€ = 129,48€**. **Le montant total restera le même.**

**Alors ça, ça ne fait pas baisser notre salaire ???**

**C'est tout bénéf pour Stellantis qui peut applaudir des 2 mains et dire merci aux syndicats signataires : cela va augmenter encore un peu plus la marge des profits et ralentir la progression de notre prime d'ancienneté et donc de notre salaire si nous laissons faire !**

# Prime de nuit

□ A partir du 1er janvier 2024, les règles suivantes s'appliquent :

- Les bornes de nuit sont harmonisées entre les sites : entre 21h et 6h
- La majoration de nuit s'élève désormais à 15% du SMH au lieu de 18% du salaire de base + ancienneté

**La prime de nuit va passer de 18% aujourd'hui à 15% au 1<sup>er</sup> janvier 2024** et ne sera plus calculée de la même façon (voir encadré de la direction, ci-contre) :

**Pour rappel la majoration de nuit était de 22% puis est passé à 18% pour finir à 15% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, si nous laissons faire.**

Dans l'exemple de la direction (ci-contre) Jean Peuplus qui irait travailler de nuit après l'application de la CCN aurait une différence de salaire de 132.11€ par rapport à l'ancien calcul (salaire de base + ancienneté). **Soit plus de 1500€ de perte annuelle !**

**Après les dimanches affichés et les dimanches aux volontariats forcés, la direction s'en prend directement aux salaires des futures équipe de nuit.**

## AVANT

## APRES

SALAIRE MENSUEL (base + ancienneté) sur 35h / semaine		SALAIRE MENSUEL (base + ancienneté) sur 35h / semaine	
	<b>2 300,00 €</b>		<b>2 300,00 €</b>
Heures de travail (34h40/sem)	150,22 h/m	Heures de travail (34h40/sem)	150,22 h/m
Taux horaire (sur 35h)	15,1648 €/h	Taux horaire (sur 35h)	15,1648 €/h
PCH Nuit (repas)	0,167 h/j	PCH Nuit (repas)	0,167 h/j
ICH nuit	7,7746 €/j	ICH nuit	7,7746 €/j
PCH majoration de nuit	18%	PCH majoration de nuit (sur SMH)	15%
PCH prime de nuit	0,2874 €/h	PCH prime de nuit	0,2874 €/h
		<b>Taux horaire SMH (salaré B3)</b>	<b>12,3349 €/h</b>
<b>Heures payées</b>	<b>2 278,06 €</b>	<b>Heures payées</b>	<b>2 278,06 €</b>
Gain mensuel des primes liées à l'horaire		Gain mensuel des primes liées à l'horaire	
PCH Nuit	54,88 €	PCH Nuit	54,88 €
ICH nuit	168,45 €	ICH nuit	168,45 €
PCH majoration de nuit	410,05 €	<b>PCH majoration de nuit</b>	<b>277,94 €</b>
PCH prime de nuit	43,17 €	PCH prime de nuit	43,17 €
<b>Total</b>	<b>676,55 €</b>	<b>Total</b>	<b>544,44 €</b>
<i>Total rémunération brute</i>	<b>2 954,61 €</b>	<i>Total rémunération brute</i>	<b>2 822,50 €</b>

(SMH= Salaire Minimum Hiérarchique)

D'autres dispositions qui étaient en discussion pourraient encore s'ajouter comme, la suppression de la prime si une séance de travail ne comptait pas 6 heures de nuit consécutives (4h actuellement).

## GCIR ?

La **GCIR** (**G**arantie **C**onventionnelle **I**ndividuelle de **R**émunération) est une prime pour compenser les pertes de salaires comme celles des salariés actuellement de nuit. **Ce n'est pas un "cadeau" de la direction, cette prime leur est imposée par la convention collective nationale de la métallurgie.**

Cette prime viendra compléter les pertes de salaire, dues aux classifications (SMH). Une prime qui sera ajustable comme l'ancienneté avec les Augmentations Générales et le Augmentations Individuelles. **A nouveau un gel des salaires avec au final une perte du pouvoir d'achat.**

**La direction cherche à appliquer cette GCIR mensuellement uniquement pour éviter que les salariés se mobilisent et fassent grève.**

□ La nouvelle CCN prévoit un dispositif pour maintenir le niveau de rémunération de chaque salarié atteint en 2023 en vertu de dispositions conventionnelles de la branche.

□ Ce dispositif s'appelle la Garantie Conventionnelle Individuelle de Rémunération (GCIR)

- La GCIR englobe différentes composantes du salaire :

- Le salaire de base
- Les primes ou contreparties salariales appliquées en vertu de dispositions conventionnelles de branche (CCN + accords territoriaux [anciennes Conventions Collectives Territoriales - CCT et nouveaux Accords Autonomes Territoriaux - AAT])

- Chaque année, la somme de ces composantes est comparée à la somme obtenue au titre de l'année 2023, à temps de travail et cycle similaire. Si un écart négatif est constaté, la différence sera versée en début d'année suivante.

- Pour l'année 2024 : si la valeur 2024 est inférieure à celle de 2023, la différence sera versée début 2025.

- Sont exclues de la GCIR : la prime d'ancienneté (déjà garantie par le complément d'ancienneté), les frais professionnels et les primes issues d'usages ou d'accord d'entreprise (primes horaires, primes de poste, rémunérations variables sur objectifs, intéressement, participation, ACCAC, ...)

15

## Entretien de progrès

L'entretien individuel sera fait par rapport à une grille simplifiée. Le salarié est évalué sur sa performance par rapport à sa grille métier. L'entretien annuel se fera sur *l'évaluation de la performance : qualité, efficacité, engagement et collaboration.*

ENTRETIEN ANNUEL			
CRITERES	En dessous des attentes	Conforme aux attentes	Dépasse les attentes
EVALUATION DE LA PERFORMANCE			
Qualité			
Efficacité			
Engagement			
Collaboration			
Réalisations Marquantes			
EVALUATION DE LA MAITRISE DE L'EMPLOI			
<input type="checkbox"/> Base <input type="checkbox"/> Autonomie <input type="checkbox"/> Maîtrise <input type="checkbox"/> Référence			
FINALISATION DE L'ENTRETIEN			
Commentaires collaborateur			
Commentaires manager			

	En dessous des attentes	Conforme aux attentes	Dépasse les attentes
Projet pour OP UEP			
Qualité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Standards de travail parfois non respectés</li> <li>Des défauts sont parfois générés</li> <li>Ne signale pas les anomalies détectées</li> <li>Pas de dédic proposé</li> <li>N'a pas participé à un chantier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Standards de travail respectés</li> <li>Pas de défaut généré</li> <li>Signale quelques anomalies provenant d'autres postes</li> <li>1 dédic proposé</li> <li>A participé à 1 chantier (amélioration continue, chasse aux risques, BEST...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Standards de travail respectés</li> <li>Pas de défaut généré</li> <li>Signale l'ensemble des anomalies détectées provenant d'autres postes</li> <li>1 dédic validé</li> <li>A participé à plusieurs chantiers (amélioration continue, chasse aux risques, BEST...)</li> </ul>
Efficacité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tenue de 50% des postes du module</li> <li>Ne prévient pas toujours de son absence au préalable,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tenue de 75% des postes du module</li> <li>Prévient de son absence au préalable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tenue de 100% des postes du module</li> <li>Prévient de son absence au préalable</li> </ul>
Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque d'autonomie ou de fiabilité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les tâches sont maîtrisées de la manière autonome et fiable,</li> <li>Transmission des savoirs : sait former un autre opérateur à au moins un poste</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les tâches sont maîtrisées de la manière autonome et fiable,</li> <li>Transmission des savoirs : sait former un autre opérateur à au moins un poste</li> <li>A la volonté de réaliser de nouvelles tâches (polyvalence, initiative,...)</li> </ul>
Collaboration	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque d'esprit d'équipe,</li> <li>N'a pas renforcé 1 autre module</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esprit d'équipe,</li> <li>A renforcé 1 autre module</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esprit d'équipe, et soutien aux équipes</li> <li>A participé à un chantier 5S</li> <li>A renforcé plusieurs autres modules ou d'autres métiers</li> </ul>

Des objectifs et items non applicables car beaucoup d'entre eux ne dépendent pas des salariés mais de la direction elle-même. Encore une fois, bloquer l'évolution des salariés est une raison supplémentaire d'en donner encore moins.

## Analyse CGT

Perte de plusieurs jours d'ancienneté pour la plupart, augmentation des salaires freinées voir gelées, puisque 70% des salariés auront une **GCIR**.

Rien n'est bon pour l'ensemble des salariés dans cette nouvelle **C**onvention **C**ollective **N**ational de la Métallurgie. Certains vous diront que la direction n'a pas le choix mais la loi n'interdit pas aux employeurs de faire mieux que cette **CCN**.

Lors de cette réunion la direction a confirmé sa volonté de profiter de cette aubaine pour améliorer la compétitivité du groupe STELLANTIS. Avec cette nouvelle Convention collective les salariés perdront de l'argent. Pour la CGT c'est inacceptable. La CGT revendique 400 euros mensuels avec un minimum de 2000 euros net et des salaires indexés sur les hausses du coût de la vie.

N'hésitez pas à en parler avec les militants CGT disponibles pour répondre à vos questions et interrogations sans langue de bois ni mensonge, ou discours patronal bien rodé...

Seuls nous ne pourrons rien faire il n'y a que notre mobilisation générale qui pourra nous permettre d'inverser le cours des choses !