

De nouveaux droits dans la future **CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE DE LA METALLURGIE**

La négociation d'une convention collective nationale unique commencée il y a plus de 5 ans s'est conclue en décembre 2021. Fin janvier 2022, la CFDT prendra position sur la signature de ce texte applicable en 2024.

LES CLASSIFICATIONS

La rémunération baissera lors du passage à la nouvelle classification

FAUX

La rémunération actuelle est garantie au passage dans le nouveau système.

Si le contenu de mon emploi diminue, mon coefficient et ma rémunération baisseront

FAUX

L'employeur ne pourra pas, tout comme aujourd'hui, modifier le coefficient du salarié sans son accord, pas plus que les éléments de son salaire.

Le coefficient est lié à l'emploi tenu et ne tient pas compte de la réalisation du travail par le salarié

VRAI

Comme c'est déjà le cas depuis l'accord de classification de 1975, **c'est bien l'emploi réel qui est coté, il définit la classification du poste.** Le coefficient n'est pas afférent à la personne qui tient l'emploi.

Les seuils d'accueil en fonction du diplôme n'existent plus dans le nouveau système de classification

VRAI / FAUX

Les seuils d'accueil en vigueur aujourd'hui n'existeront plus. Pour autant, le diplôme et l'expérience professionnelle sont bien pris en compte dans le critère **connaissance du système de cotation.**



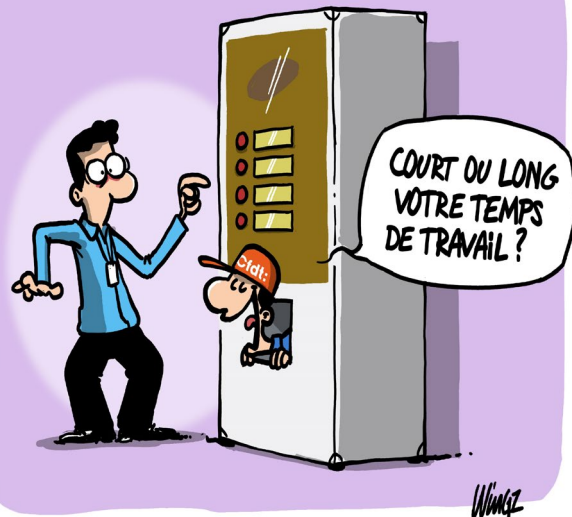
LE TEMPS DE TRAVAIL

L'employeur pourra unilatéralement modifier mon contrat et m'imposer de travailler la nuit

FAUX

Les principes de l'accord de 2002 sur le travail de nuit perdurent. Si le travail de nuit n'est pas prévu dans votre contrat initial, l'employeur doit obtenir votre accord écrit. S'il y figure, vous êtes en droit de le refuser si vous pouvez justifier d'une incompatibilité avec des obligations familiales impérieuses. **Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.**

LA CFDT AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS !



L'employeur peut m'imposer 400 heures supplémentaires

FAUX

Le maintien des quotas annuels actuels d'heures supplémentaires, soit 220 et 175 heures, est maintenu si votre décompte du temps de travail est annuel. Il n'y a pas non plus de remise en cause de la majoration des heures effectuées. À ces heures supplémentaires peut s'ajouter un quota de 80 heures activables tous les deux ans, alors les heures effectuées sont majorées de 25 points.

LES RELATIONS DU TRAVAIL

Les congés d'ancienneté n'existeront plus

FAUX

La nouvelle convention collective harmonise les congés d'ancienneté Cadre et Non-Cadre. En fonction de leur âge et de leur ancienneté, les salariés pourront toujours obtenir jusqu'à 4 jours de congés supplémentaires. **Le premier jour est acquis dès 2 ans d'ancienneté au lieu de 10 ans actuellement.** Sur une carrière complète, le nombre de jours obtenus sera supérieur pour les salariés qui auront eu des mobilités. Les congés déjà acquis resteront attachés aux salariés déjà couverts par la convention collective.

LES RELATIONS DU TRAVAIL

L'employeur peut imposer une mobilité

VRAI / FAUX

Cette disposition est prévue aujourd'hui dans la convention collective des ingénieurs et cadres, rien n'est écrit pour les non-cadres, l'employeur peut l'imposer sur le contrat de travail. Avec la nouvelle convention collective, **la mobilité sera encadrée pour tous les salariés avec l'impossibilité de l'imposer aux six premiers coefficients de la grille de classification.**

L'employeur peut licencier un salarié malade

VRAI / FAUX

Un salarié en arrêt maladie ne peut être licencié que dans le cas où son absence entraîne une perturbation grave du fonctionnement de l'entreprise, nécessitant un remplacement définitif dans un délai raisonnable. Dans ce cas l'indemnité de licenciement conventionnelle sera majorée de 50 %.

LA PROTECTION SOCIALE

Tous les salariés de la métallurgie auront un maintien de salaire lors d'une longue maladie

VRAI

Il existe une obligation de l'employeur de maintenir le salaire à 100% pendant une période variant en fonction de l'ancienneté. Cette période sera doublée pour les non-cadres. Au-delà, **tous les salariés bénéficieront d'une couverture des risques incapacité (maladie), invalidité ou décès.**

POUR UNE COUVERTURE SANTÉ PERFORMANTE ...

C...F...D...T...



Le paiement des jours de carence sera supprimé

FAUX

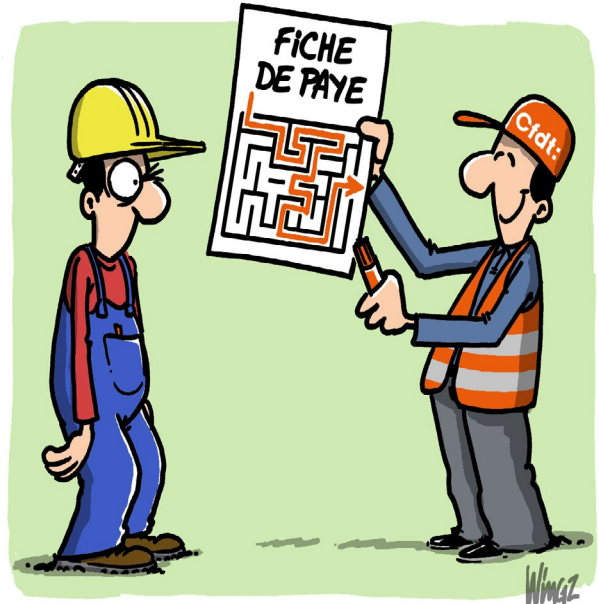
La CFDT en avait fait une ligne rouge. Dès le premier jour d'arrêt de travail, les salariés continueront à être indemnisés à 100%.

LES REMUNERATIONS

Les grilles de salaire territoriales n'existeront plus

VRAI

Une grille de salaire minimum annuel nationale et unique a été définie, elle fera l'objet d'une négociation annuelle nationale. La grille des salaires minima arrêtée permet une revalorisation de salaire pour les trois quarts des salariés concernés par les minima hiérarchiques.



La prime d'ancienneté sera supprimée

FAUX

Pour la CFDT, le maintien de la prime d'ancienneté était une condition impérative de la poursuite de la négociation. **Son maintien est acté, la valeur du point servant au calcul de la prime continuera à être négociée au niveau territorial.**

Les avantages territoriaux sont absorbés dans la convention collective nationale

FAUX

L'ensemble des avantages territoriaux qui n'ont pas été traités au niveau national restent de l'ordre de la négociation territoriale. **Des négociations doivent s'ouvrir dans les territoires dès janvier 2022.**

La prime d'équipe ne sera plus payée

FAUX

Cette prime d'équipe de niveaux divers et non présente dans toutes les conventions collectives territoriales sera harmonisée sur l'ensemble du territoire. 30 minutes de temps de pause seront payées pour tous les salariés travaillant en équipe. **C'est une amélioration pour plus de 40 % des salariés impactés.**



L'**ADHÉSION**
c'est **SERVICES** compris !



https://www.cfdt.fr/portail/adhesion/adherez-en-ligne-jca_221287