

Suite de la négociation du dispositif conventionnel



La branche de la métallurgie

- Les salariés rattachés aux **conventions collectives de la Métallurgie**
1 400 000 salariés
- **Plus de 50% de techniciens, ingénieurs et cadres**
- + de 300 000 Ingénieurs et cadres
- 21% de Femmes
- 140 000 intérimaires
- Plusieurs centaines de milliers d'emplois indirects (sous traitants, prestataires...)



- Près de 45 000 entreprises

Dans les secteurs de :

- Construction navale, aéronautique, ferroviaire
- Automobile
- Transformation des métaux, sidérurgie
- Industrie des composants électriques, électroniques
- ...

Les Conventions collectives aujourd'hui dans la métallurgie

- **26 accords nationaux, 52 avenants**
- **2 Conventions Collectives Nationales** (Ingénieurs et cadres & Sidérurgie non cadres) ,
- **76 Conventions Collectives territoriales** (quasi une par département)
- => **une architecture complexe**
- => **d'importantes disparités entre les garanties collectives**

Les thèmes de la négociation

La négociation a débuté en 2016

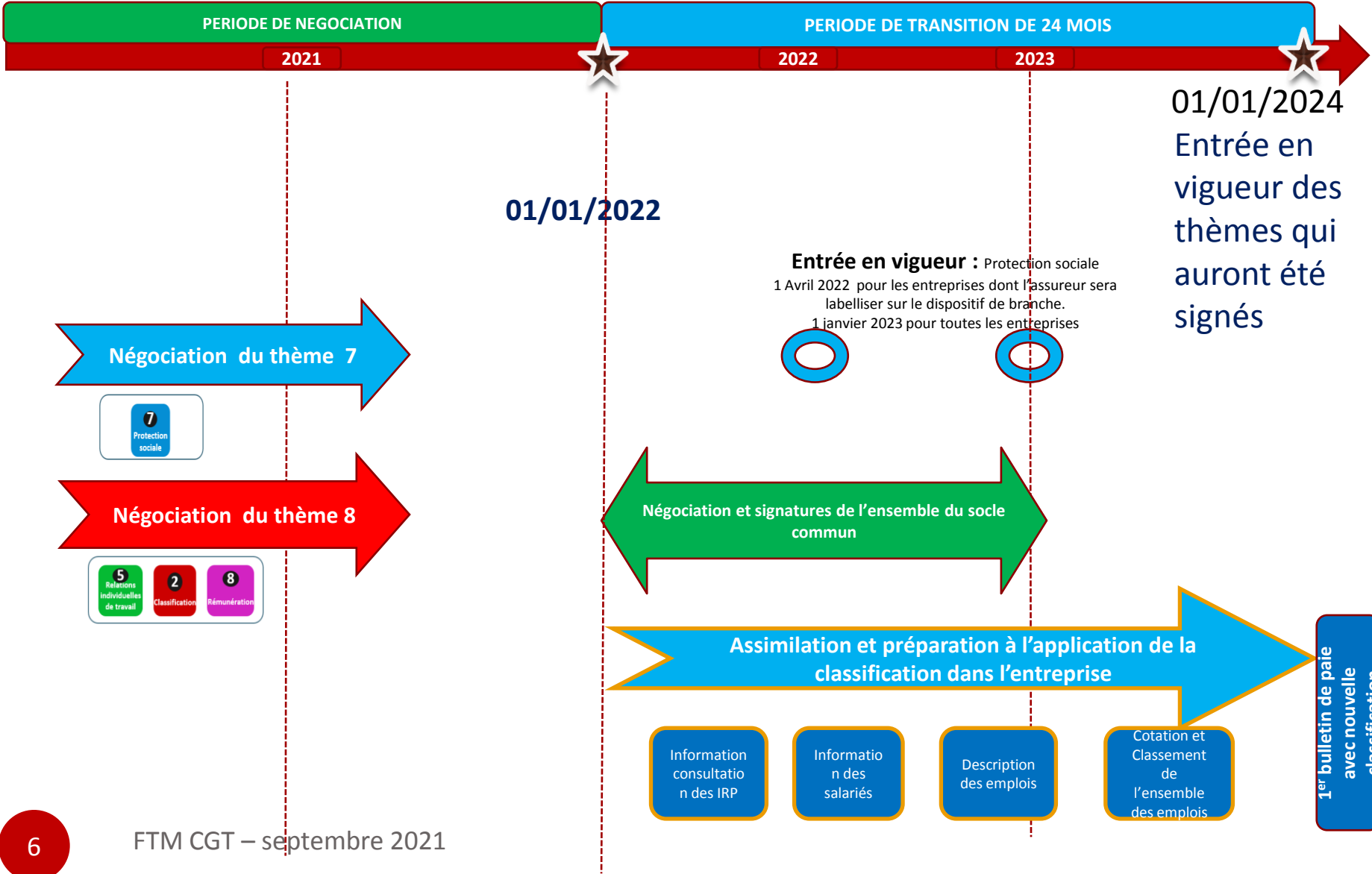
- **T1** Architecture conventionnelle
- **T2** Classifications
- **T3** Temps de travail
- **T4** Santé, conditions et qualité de vie au travail
- **T5** Droits individuels
- **T6** Emploi et formation professionnelle
- **T7** Protection sociale (prévoyance)
- **T8** Rémunération
- **T9** Dialogue social en entreprise
- **T10** Champ d'application (codes NAF)
- **T11** Dispositions transitoires

La philosophie du processus de négociation qui régit les échanges, depuis son début, pour la construction du nouveau dispositif conventionnel, repose en priorité sur l'équilibre global, social et économique de l'ensemble du dispositif.

A ce jour,

- **6 thèmes ont été mis en réserve :**
 - Principes et architecture,
 - classification,
 - temps de travail,
 - santé/conditions de travail,
 - relation individuelle de travail.
 - Dialogue social en entreprise,
 - Rémunération,
- **1 thème a été signé par les autres OS :** Emploi/formation.
- **1 thème reste en cours de négociation :**
 - Protection sociale.

Nouveau timing UIMM



2021	REUNIONS PARITAIRES DE NEGOCIATION
THEMES EDC	DATES / THEMES
7	MARDI 7 SEPTEMBRE
	Protection sociale
8	MERCREDI 8 SEPTEMBRE
	Rémunération
7	MARDI 28 SEPTEMBRE
	Protection sociale
7	MERCREDI 29 SEPTEMBRE
	Protection sociale
	MERCREDI 20 OCTOBRE
	Structuration CCN
7	VENDREDI 22 OCTOBRE
	Protection sociale
7	MARDI 26 OCTOBRE
	Protection sociale
7	VENDREDI 19 NOVEMBRE
	Protection sociale
	DU LUNDI 29/11 AU VENDREDI 3 DECEMBRE
	Structuration CCN
	MARDI 21 DECEMBRE

La protection sociale

La prévoyance, c'est quoi ?

- **La santé** (communément appelée la mutuelle)
 - La Loi de sécurisation de l'emploi de 2013 impose une participation minimale de 50% de l'employeur, avec un panier de soin minimal qui couvre uniquement le salarié.
 - Dans de nombreuses entreprises, les garanties sont plus favorables et couvrent éventuellement la famille.
- **Le gros risque**
 - Incapacité (maladie maxi 3 ans) - c'est un complément de rémunération à la suite du maintien de salaire.
 - Invalidité (3 catégories) - c'est également un complément de rémunération (dans ce cas la notion de **maintien de salaire** n'existe pas).
 - Le décès – c'est un capital ou une rente versé aux ayants droit du salarié décédé.

Les enjeux de la protection sociale

- **Couvrir tous les salariés**
 - **25% des salariés non cadres n'ont aucune couverture des risques lourds**
 - Pour les mensuels : une cotisation de 0.3% en moyenne dans 48 CCT (sur 76)
 - Pour les cadres et assimilés : ANI de 1947 prévoit une cotisation de 1.5% de la tranche A (à la charge de l'employeur) **remplacé par l'ANI prévoyance des cadres du 17/11/2017**
 - 48.911 accidents du travail en 2017 et 50.353 en 2019
 - 6.215 maladies professionnelles reconnues en 2017 et 6.636 en 2019
 - 3 Jours de carence pris en charge par l'employeur
- **Couvrir les anciens salariés : la santé des retraités**
 - Retraite = augmentation considérable du coût de la complémentaire

Le maintien de salaire

Montant et durée du versement du complément employeur

Loi de mensualisation : art. D. 1226-1 et s. Code du Travail



(*) Durées augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir excéder 90 jours

Accord sur la mensualisation du 10 juillet 1970



Soit 165 jours maxi à 100% de 40 à 45 ans d'ancienneté
Et 110 jours maxi à 75% de 40 à 45 ans d'ancienneté

(*) Par période entière de 5 ans d'ancienneté :

- 15 jours supplémentaires pour la période à 100 % de la rémunération
- 10 jours supplémentaires pour la période à 75 % de la rémunération

Convention Collective Nationale des IC du 13 mars 1972



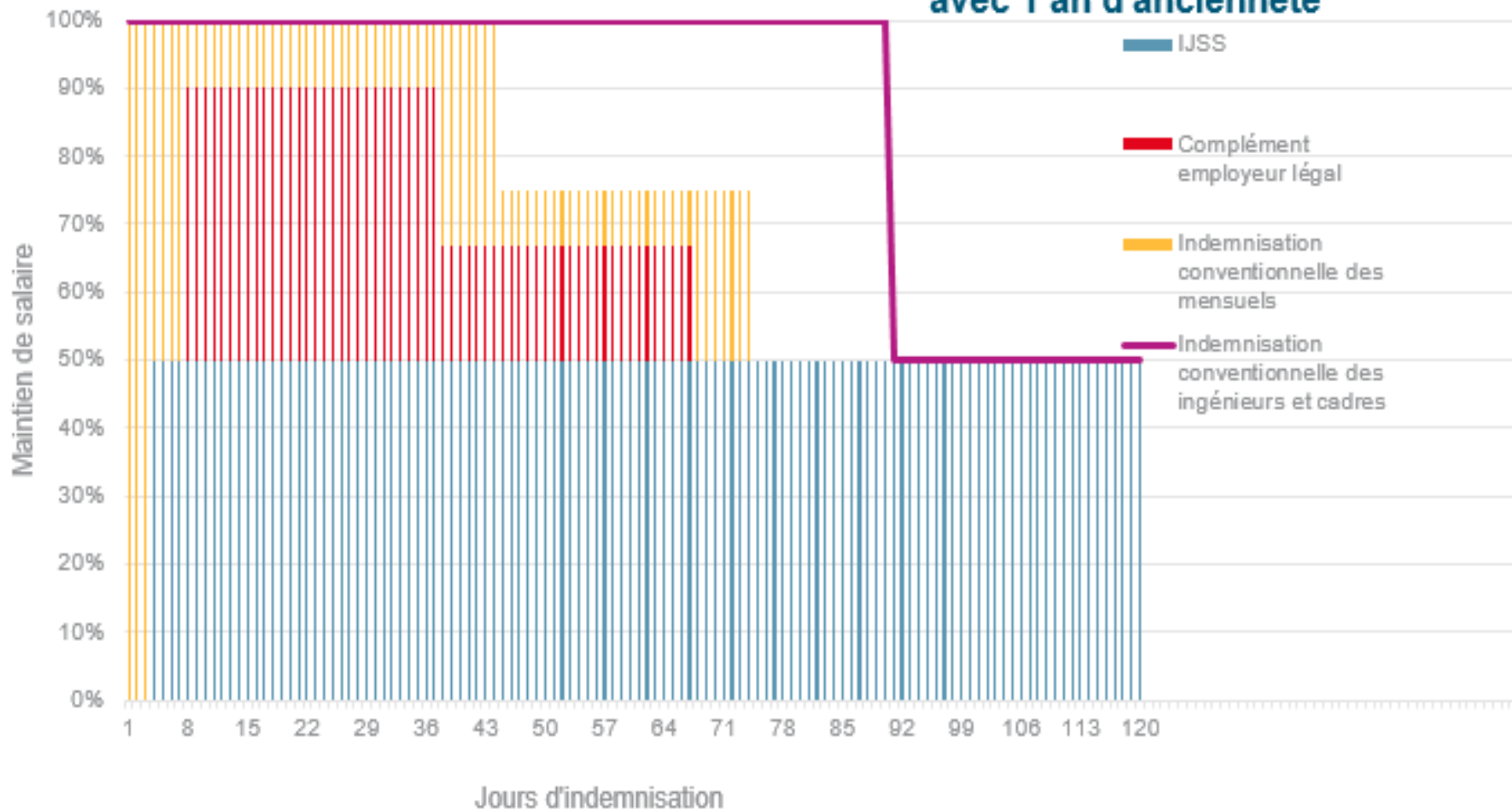
De 1 à 5 ans d'ancienneté : 3 mois indemnisés à 100%
De 5 à 10 ans d'ancienneté : 4 mois indemnisés à 100%
De 10 à 15 ans d'ancienneté : 5 mois indemnisés à 100%
Au-delà de 15 ans d'ancienneté : 6 mois indemnisés à 100%

De 1 à 5 ans d'ancienneté : 3 mois indemnisés à 50%
De 5 à 10 ans d'ancienneté : 4 mois indemnisés à 50%
De 10 à 15 ans d'ancienneté : 5 mois indemnisés à 50%
Au-delà de 15 ans d'ancienneté : 6 mois indemnisés à 50%

Le maintien de salaire

L'indemnisation pour maladie ou accident

Exemple du salarié avec 1 an d'ancienneté



Enjeux de la négociation sur le maintien de salaire

- Aujourd'hui, nous sommes indemnisés 45 jours à 100%, 30 jours à 75 %, avec prise en compte de l'ancienneté pour les mensuels, ou 90 jours à 100% puis 90 jours à 50% pour les IC.
- Aujourd'hui, il n'existe pas de jour de carence dans la branche. Dans son projet de texte, l'UIMM introduit un jour de carence. Pour la CGT, il s'agit d'une ligne rouge.
- L'UIMM veut traiter cette question dans le thème 7 de la prévoyance. Sous le prétexte (pour l'Uimm) « *Il faut responsabiliser le salarié dans son recours à l'arrêt de travail* », **la durée et l'indemnisation sont donc en jeu.**
- Après le délai légal, le régime de prévoyance de la branche prendrait en charge l'indemnisation, **à partir des cotisations pris en charge à 100% par l'employeur pour les IC et 50% pour les salariés non cadres**, sans garantie de prestations.

Les enjeux de la protection sociale

- **Couvrir tous les risques :**
 - La santé
 - Les risques lourds (décès, invalidité, incapacité)
- **Organiser la protection des salariés selon leurs besoins**
 - régime de prévoyance à prestations définies dans le cadre d'un accord de branche impératif.
 - haut niveau de couverture (santé et risques lourds).
 - généraliser l'obligation de la cotisation minimale de 1.5% de la Tranche A à tous les salariés.
 - Organiser une couverture santé pour les retraités avec un tarif raisonnable.

État d'avancement sur la protection sociale

- Le cahier des charges a été négocié et donné aux assureurs pour la tarification des garanties santé et de la prévoyance lourde.
- Suite au retour des assureurs qui ont tarifé les différents scénarii demandés, la négociation a repris pour réduire le nombre de scénarii en santé et en prévoyance, la négociation se poursuivra jusqu'en fin d'année.
- Le texte sur la **gouvernance de la commission paritaire** du suivi des régimes de protection sociale a été mis en réserve.
- Des avancées sur ce texte sont à noter, suite aux propositions de la CGT concernant notamment les moyens alloués aux membres de la commission.

La fiche de paie = le contrat de travail

Impact CC

Cotisations et contributions sociales		Base	Taux salarial	Part salarié	Part employeur
	SANTÉ				
REG	Sécurité Sociale-Maladie Maternité Invalidité Décès	3 627,71			264,82 -
	Sécurité Sociale-Maladie Maternité Invalidité Décès	3 627,71			217,66 -
	Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	3 428,00	0,1950	6,68 -	55,01 -
	Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	199,71	0,6800	1,36 -	
	Complémentaire Santé			1,00 -	1,00 -
	Complémentaire Santé	3 428,00	1,5700	53,82 -	53,82 -
	Complémentaire Santé	199,71	1,0900	2,18 -	2,18 -
	ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES	3 627,71			26,85 -

Les classifications

UIMM

Classe l'emploi tenu

Classement à partir d'une grille de 6 critères classants divisés en 60 cases

Changement de coefficient en fonction du poste donc évolution à la seule initiative de l'employeur

Salaires minima dans la branche

Une carrière en dents de scie

La CGT

**Classe les salariés avec des critères objectifs par des verbes d'action :
Créer, Autonomie, Réaliser, Encadrer, Communiquer**

Classement à partir du diplôme et de l'expérience (savoirs et savoir-faire)

Changement de coefficient automatique tous les 4 ans

Départ de grille à 1 800€ avec un doublement du salaire sur la carrière

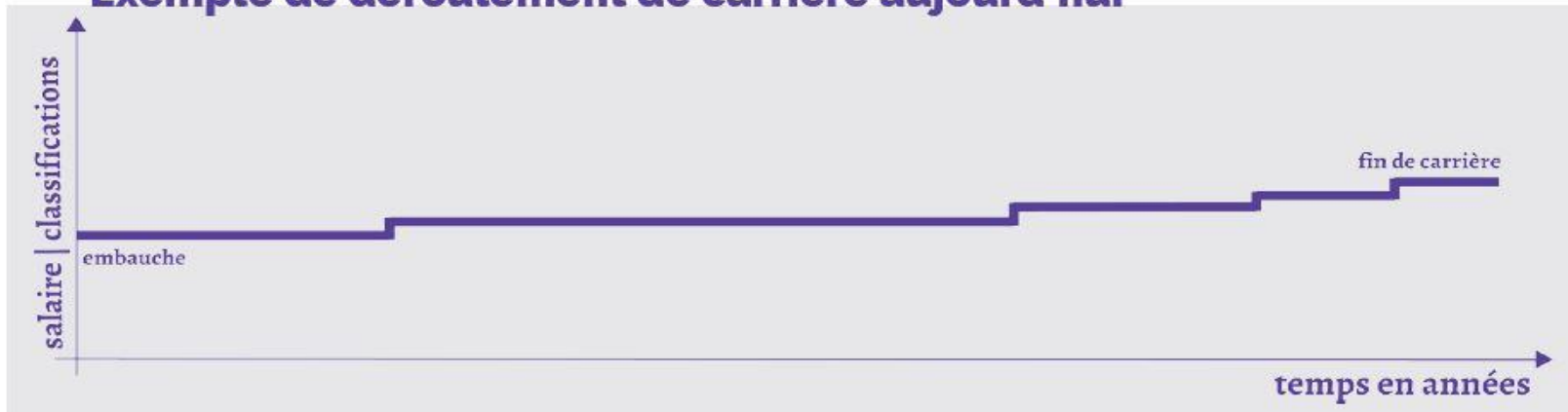
Une carrière avec une progression garantie et continue

Alors que classe l'UIMM si le salarié n'est plus l'élément central de la classification ?

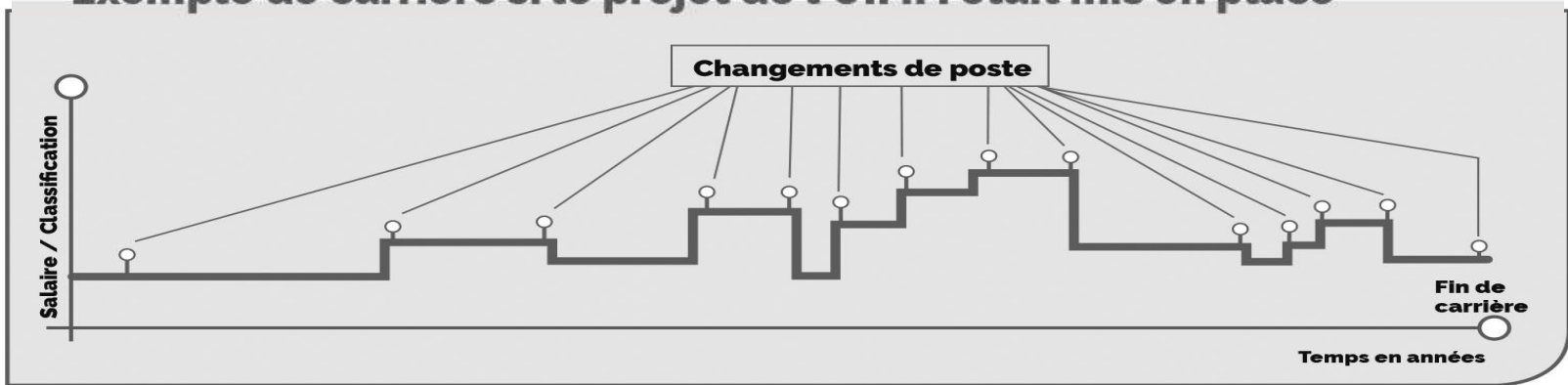
- L'UIMM classe la fonction tenue par le salarié, qui est déterminée par une cotation de l'emploi.
- Mais pour arriver à cela, l'UIMM a besoin d'établir une fiche descriptive normalisée de la fonction tenue, qui permettra de définir la classification de celle-ci.
- **L'article 5.1 du projet dispose** : « *Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi. L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse* ».
- **L'article 5.2 complète** : « *Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre I* ».

Dans cette rédaction, si la fiche d'emploi est à la seule main de l'employeur, cela lui permettra de définir le contenu de la fiche de poste. Ainsi, il déterminera la classification qu'il voudra voir attribuer pour la fonction tenue. Il aura, par conséquent, la maîtrise de la classification, mais aussi du salaire.

Exemple de déroulement de carrière aujourd'hui



Exemple de carrière si le projet de l'UIMM était mis en place



Avec la proposition CGT, chaque salarié aurait une garantie minimale d'évolution de sa carrière au plus tous les 4 ans



RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE - MÉTHODE DE CLASSIFICATION

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
Degré 8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/appui supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

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

C
A
D
R
E
S

Statut cadre : demain pour avoir le statut cadre il faut être sur un poste minimum F11 (37 à 39 pts)

N
O
N

Avec le projet UIMM sur les classifications, le statut technicien disparaît

C
A
D
R
E
S

La position C5 (19 à 21 pts) Serait l'équivalent du coefficient 255

Projet UIMM : la preuve par le texte

- **Plus de reconnaissance de tous les diplômes**
- L'article 3.2 : «...la **détention d'un diplôme ne génère pas de droit** à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère connaissances ».
- Mais également à l'article 4.5 : « Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la **détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal** ».
- Après plusieurs mois de bataille, l'UIMM a été contrainte de faire marche arrière mais seulement pour deux diplômes : BAC +2 et BAC+5. **Attention**, il faut que l'offre d'emploi mentionne l'exigence de ses diplômes. Dans le cas contraire ils ne seront pas reconnus.
- Article 4.5: « En vue de favoriser cette cohérence, et par exception à l'alinéa premier, **lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme** ou d'une certification professionnelle de niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins du groupe d'emploi F. De même, lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins du groupe d'emploi C. »

Projet UIMM : la preuve par le texte

- Un salarié disposant du statut cadre gardera-t-il son statut ?
- L'article 12 : « Les salariés dont l'emploi relève, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, des dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres... Mais ne remplit pas la condition visée au 4.2, bénéficient, aussi longtemps qu'ils tiennent ledit emploi au sein de l'entreprise ».
 - **Maintien** du bénéfice des dispositions conventionnelles applicables aux cadres, **mais limité dans le temps** tant qu'il n'y aura pas de nouvelles mesures de la classification de la fonction tenue.
 - Au final, **garantie en trompe l'œil, au bon vouloir de l'employeur** qui est le seul à avoir la maîtrise de la fiche de poste.

Projet UIMM : la preuve par le texte

- **Et le salaire, que devient-il au fil du temps ?**
- Avec l'article 13 : « L'attribution du classement **résultant de la première application** du présent accord dans l'entreprise **ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération** totale du salarié ».
 - Donc dès la 2ème mesure de la fonction tenue, il n'y a plus de garantie salariale !

La rémunération

Projet UIMM : La rémunération

4 points importants ont été traités

- Définition des SMH de la branche, avec une grille unique de la CCN de l'ouvrier au cadre.
- La prime d'ancienneté, transformation de son mode de calcul.
- Une simplification des autres primes versées en contrepartie des situations particulières liées à l'organisation du travail.
- Une prime conventionnelle territoriale avec l'objectif qu'il n'y ait aucune diminution de rémunération pour les salariés à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Projet UIMM : La rémunération

- **Proposition prime d'ancienneté** : Retour à l'existant, mais uniquement pour les groupes d'emplois A à E, à partir de 3 ans d'ancienneté.
- Elle est calculée en partant d'une valeur de point unique multipliée par des taux suivant la classe d'emplois. La négociation de la valeur du point est renvoyée en territoire.
- Maintien des primes d'équipes, de nuit, de panier et du travail exceptionnel de nuit, des jours fériés et des dimanches. Le montant de l'ensemble de ces primes est encore à négocier.
- **Mise en place d'une prime conventionnelle territoriale globale annuelle**, avec l'objectif qu'il n'y ait pas de diminution de rémunération pour les salariés, mais conditionnée dans le temps. La négociation des éléments ainsi que des montants est renvoyé en territoire.

Projet UIMM : La rémunération

- La prime d'ancienneté est calculée en appliquant, à la base de calcul spécifique du salarié multipliée par cent, le nombre d'années d'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans. La base de calcul spécifique est déterminée en multipliant la valeur du point par un taux, figurant en annexe II du présent accord pour chaque classe d'emplois.

ANNEXE II – CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETE

De la classe d'emplois 1 à 10 comprise, le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 7 du présent accord, est fixé de la façon suivante :

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45%	1,6%	1,75%	1,95%	2,2%	2,45%	2,6%	2,9%	3,3%	3,8%

- La valeur du point fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale.

Projet UIMM : La rémunération

Calcul prime d'ancienneté projet UIMM

$$[(x*r)*100]*n$$

x=valeur du point

r=taux de la classe d'emplois

n=nombre d'années d'ancienneté

Exemple: Avec une valeur de point à 4,69€ (valeur pour le département de l'Ain en 2021) et une classe d'emplois 5 (équivalent à un 255 aujourd'hui) donc un taux de 2,2% et une ancienneté de 10 ans cela donne :

$$[(4,69 * 2,2 \%) * 100] * 10 = \mathbf{103,18\text{€}}$$

Aujourd'hui dans l'Ain, un ouvrier avec le coefficient 255 et 10 ans d'anciennetés touche une prime de 125,46€ cela fait une différence de 22,28€.

- **Cela fait une perte de près de 18% entre l'existant et le projet Uimm !!**

Projet UIMM : La rémunération

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	19420 €
	2	19700 €
B	3	20300 €
	4	21200 €
C	5	22300 €
	6	23500 €
D	7	24400 €
	8	26400 €
E	9	28400 €
	10	31400 €
F	11	32500 €
	12	34300 €
G	13	37400 €
	14	41000 €
H	15	44000 €
	16	49000 €
I	17	56000 €
	18	64500 €

Propositions CGT sur le thème rémunération

- Une grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur et cadre garantissant une évolution de la rémunération avec un doublement du salaire sur la carrière.
- Un départ de grille à 1800€.
- Garantir la majoration pour les salariés aux forfaits annuels (heures et jours).
- Une prime d'ancienneté pour tous les salariés et calculée sur le salaire de base.
- Le maintien des primes existantes dans la branche pour une application générale sur l'ensemble des territoires.
- Le maintien des primes et des droits existants d'application restreinte à un champ territorial. (ex. Prime de vacances)
- Un treizième mois pour tous les salariés.

La fiche de paie = le contrat de travail - Mensuel vs IC – Impact CC

TGI : T0069591	CLASSIFICATION : Technicien	MODALITE HORAIRE : mensuel
N° SS : 263069935113363	NIVEAU : 5 ECHELON : 3	MIN. CONVEN. ANNUEL : 157,30 HEURES
FAMILLE PRO : INGENIERIE DE PRODUCTION	POSITION : INDICE :	MIN. CONVEN. ANNUEL : 31882,00
EMPLOI : Technicien	COEFFICIENT : 365	DATE ANCIENNETE : 01/09/1982

Convention collective
Métallurgie - Mensuels région parisienne

	Plaf. Séc. Soc.	Brut Fiscal	Net Fiscal	SMH	TGA
Mensuel	3 428,00	3 627,71	2 804,34	1 906,22	31 882,00
Cumul Annuel	34 280,00	43 363,54	35 889,52		

TGI : T0006622	CLASSIFICATION : Ingénieurs et cadres.	MODALITE HORAIRE : Forfait hor annuel
N° SS : 157097855106933	NIVEAU : ECHELON :	MIN. CONVEN. ANNUEL : 1943,76 HEURES
FAMILLE PRO : PROJECT MANAGEMENT OFFICE	POSITION : 3A INDICE : 135	MIN. CONVEN. ANNUEL : 45128,00
EMPLOI : Spécialiste Project Management (D)	COEFFICIENT :	DATE ANCIENNETE : 15/07/1975

THALES

THALES LAS FRANCE SAS
2 Avenue Gay Lussac
78990 ELANCOURT

THALES LAS FRANCE SAS
Voie Pierre Gilles de Gennes

91470 LIMOURS

SIRET 31915987700061
APE 2651A

Convention collective
Métallurgie - Ingénieurs et Cadres

	Plaf. Séc. Soc.	Brut Fiscal	Net Fiscal	SMH	TGA
Mensuel	3 428,00	5 141,66	3 853,08		45 128,00
Cumul Annuel	23 996,00	45 768,45	34 677,54		

Quelle implication pour faire grandir le rapport de forces ?

- Amplifier et mieux déployer la communication (tracts, échos des négos, vidéos, conférences de presse) en direction de nos syndicats et des salariés.
- Augmenter le nombre de participants au Collectif de préparation des séances de négociation, notamment sur protection sociale et rémunération.
- Donner les moyens aux membres du CEF, aux animateurs régionaux et d'USTM, ainsi qu'aux coordinateurs de groupe, pour organiser des journées d'études sur la négociation en cours.

Décisions de la commission exécutive fédérale du 8 juillet pour un calendrier de lutte

- Un temps fort sur convention collective en territoire, pour la semaine du 20 au 24 septembre en direction des salariés.
- Pour la mobilisation interprofessionnelle du 5 octobre, la fédération appelle les syndicats de la métallurgie à y participer massivement ceci en partant de la situation de l'entreprise, en faisant le lien avec convention collective et défense de l'emploi industriel.
- Construction d'un temps fort au niveau national sur la convention collective, le jeudi 25 novembre, avenue de Wagram à Paris devant le siège de l'UIMM.

Merci pour votre écoute

Pour plus d'information

- Lien youtube :
<https://www.youtube.com/channel/UCz712pqO9QMUVZQDf0RTsBQ/featured>
- Facebook : ftm-cgt
- Web : <https://ftm-cgt.fr/>
- Cliquer sur l'image vous aurez accès à l'ensemble des écrits de la fédération ainsi que l'ensemble des thèmes mis en réserve.

