



**ÉVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL  
DE LA MÉTALLURGIE**



**MÉTALLURGIE**

# **ASSEMBLEE GENERALE SMIDEF**

## **EDCM**

### **18 Novembre 2021**

# La Métallurgie

- Une branche professionnelle regroupe des entreprises d'un même secteur d'activité et attachées à une **même Convention Collective**
    - La loi s'applique à tous
    - La Convention Collective s'applique à tous les salariés de la Branche
    - L'accord d'entreprise s'applique à tous les salariés de l'entreprise
  - Environ 700 branches professionnelles
    - Dans l'industrie environ 50 branches
- **La métallurgie :**
- 1,5 millions de salariés
  - 38000 entreprises
  - 90% de PME de -50 salariés

# Pourquoi renégocier ?

**SIMPLIFIER/HARMONISER**

**ET**

**MODERNISER**

# SIMPLIFIER/HARMONISER

## 1 CC Nationale des Ingénieurs et Cadres

### 77 CC « Non Cadres » : 76 CC territoriales + 1 CC Nationale de la Sidérurgie

#### Des tailles très variables

CC REGION PARISIENNE : 180 000 salariés Non cadres ( 2017)

CC DORDOGNE : 1500 salariés Non Cadres (2017)

#### Plusieurs CC dans un même département ( nb de salariés 2017)

CC Somme (5500 salariés) et Somme Vimeu ( 2400) / CC Thiers ( 1250) et CC Clermont Ferrand ( 7500)

Nord : CC Dunkerque ( 3500), CC Douais ( 17500), CC Maubeuge(5500), CC Valenciennes(14500)

#### Des CC sur plusieurs départements

CC Midi Pyrénées (40000) , CC Morbihan-ille et vilaine (14500)

#### Des CC qui s'appliquent au-delà de leur champ territorial

De nombreuses entreprises appliquent la CC de la région parisienne dans tous les établissements , qqsoit leur lieu géographique

# SIMPLIFIER/HARMONISER

Les négociateurs dans le champ de chaque CC sont juridiquement autonomes des décisions nationales

## Les accords nationaux ne sont pas toujours repris dans les textes territoriaux

→ Concours de norme et incertitudes juridiques

## Sur un même sujet, des dispositions différentes suivant les CC

Plus de 1200 modalités différentes de calcul de primes, sur des sujets souvent identiques

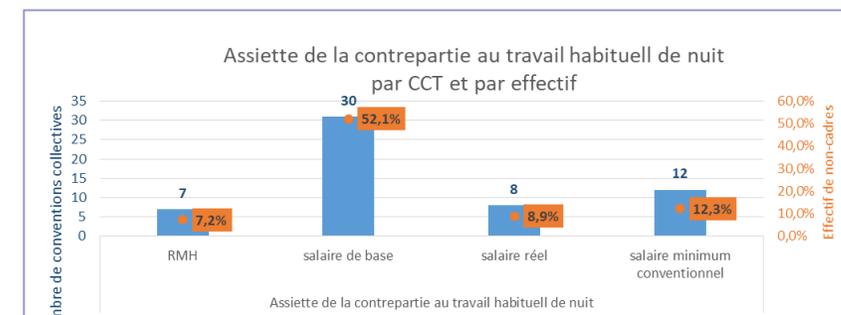
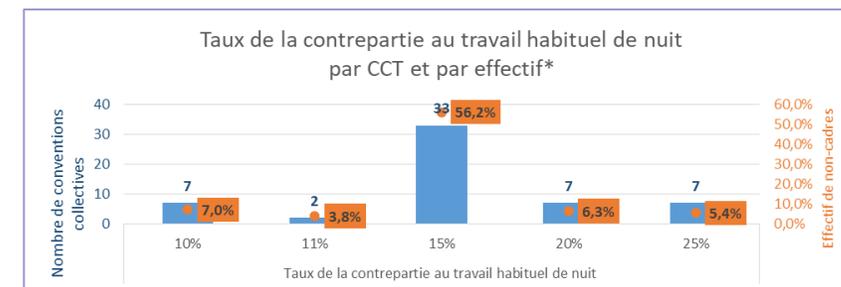
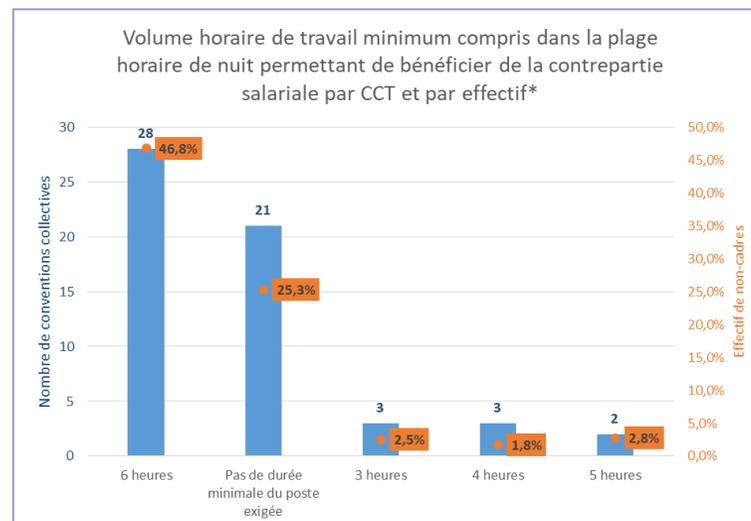
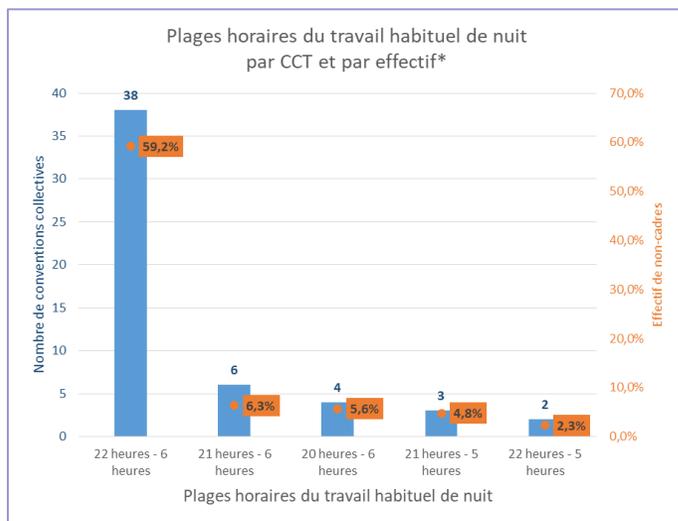
77 valeurs de SMH (minis) et 77 valeurs du point de la prime d'ancienneté

→ Des dispositions différentes pour des établissements d'une même entreprises

# SIMPLIFIER/HARMONISER

## Exemple : Travail habituel de nuit

4 paramètres pour déterminer la prime associée



57 CCT traitent du sujet ( 79% des salariés NC)

# SIMPLIFIER/HARMONISER

## La Restructuration des Branche Professionnelles

**Volonté de l'Etat de passer de 700 à 200 Conventions Collectives pour :**

- Un droit du travail moins éparpillé et plus lisible, en particulier pour les PME
- Dynamiser la négociation collective
- Mutualiser les moyens des branches pour un travail plus efficace sur leurs missions

**La loi donne pouvoir à l'Etat de fusionner par décret des branches ayant en autres :**

- Moins de 5000 salariés : 25 CC concernées sur 77 !!
- Une très faible activité conventionnelle : sur les territoires, les négociations se limitent souvent aux NAO ( SMH) et parfois valeur du point d'ancienneté

**L'Etat considère que nos négociations vont aboutir .... Sinon... il s'en occupera !<sub>7</sub>**

# MODERNISER

## Des textes très anciens

Accord de mensualisation : 1970

CC des Ingénieurs et cadres : 1972

Temps de travail : 1998

Classifications Non Cadres : 1975

Conditions de déplacement : 1976

Avec des dispositions parfois **obsolètes** car la loi a changé ou les pratiques ont évolué

Avec de très nombreux avenants rendant la lecture complexe

Dans un environnement en mutation rapide, il est urgent d'adapter les dispositions conventionnelles

Sinon les entreprises définiront leurs propres règles , au détriment des salariés , en particulier des PME

# Rôle d'une Convention Collective de branche

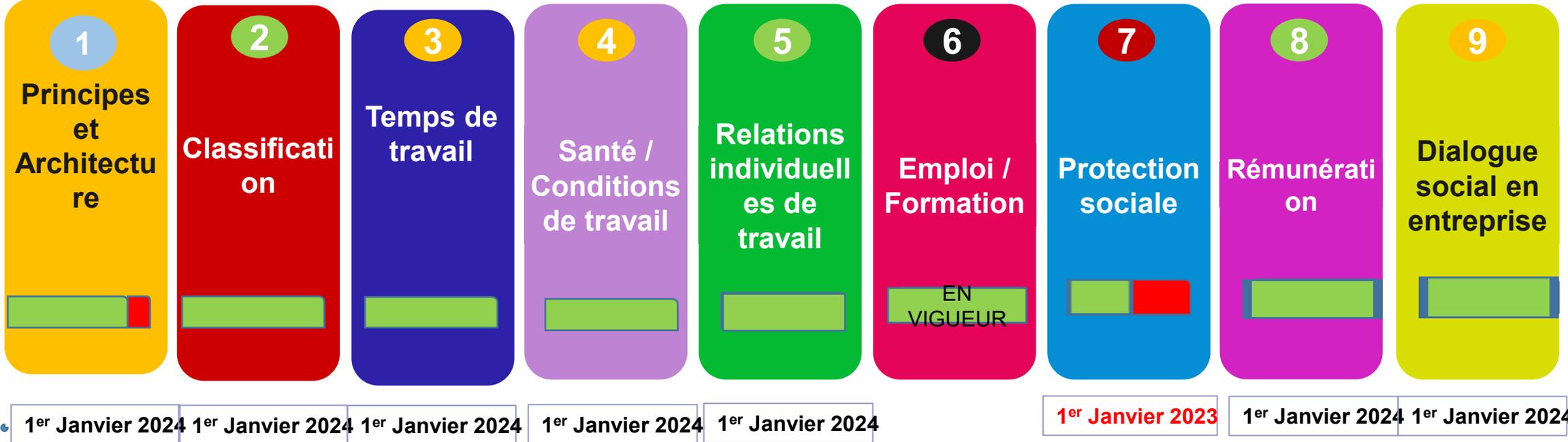
- Compléter / adapter la loi aux spécificités de la Branche
- **Sur certains thèmes IMPERATIFS**, les accords de branche s'imposent à toutes les entreprises de la Branche → classification , salaires minis, financement formation professionnelle, complémentaire santé et prévoyance
- **Sur les autres thèmes SUPPLETIFS** , la CC de branche s'applique à défaut d'accord d'entreprise → temps de travail, jours et primes d'ancienneté ...
  - Sans accord de branche et sans accord d'entreprises, c'est la loi !
  - Les PME se limitent souvent à l'accord de branche
  - L'accord d'entreprise n'est pas nécessairement meilleur que l'accord de branche

# Convention Collective et accord d'entreprise

- Les règles d'une CC s'appliquent souvent directement aux PME car il n'y a pas d'accord d'entreprise
- La plupart des dispositions de la CC étant SUPPLETIVES, elles ne remettent pas en cause les principaux accords d'entreprise existants
  - Sans accord des OSR, seule la DENONCIATION des accords existants peut entraîner l'application des dispositions de la CC
  - Les dispositions de la CC sont un socle de négociation pour aboutir à des équilibres spécifiques à chaque entreprise
- Seules les dispositions IMPERATIVES s'appliqueront obligatoirement. Un accord d'entreprise ne peut pas faire moins bien

# Les thèmes et l'ordonnancement de la négociation

Depuis Septembre 2016



**OBJECTIF : FIN DES NEGOCIATIONS AVANT FIN 2021**



ÉVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL  
DE LA MÉTALLURGIE



MÉTALLURGIE

# Et dans nos entreprises ?

# Dans nos entreprises ?

## LES DISPOSITIONS IMPERATIVES

- Classifications
  - SMH
  - Protection sociale
- **Obligation d'appliquer les nouvelles classifications**
    - Accord de méthode ?
    - Négociations pour adapter toutes les dispositions catégorielles des accords entreprise aux nouveaux coefs
  - **Si SMH « entreprise »**, négocier des nouveaux SMH pour chaque coefs de la nouvelle classification
  - Vérifier les dispositions des **accords « entreprise » sur la protection sociale** . → Si elles sont moins bonnes, obligation d'un nouvel accord.. (ou décision unilatérale de l'entreprise) pour se mettre au niveau

# Et dans nos entreprises ?

## LES DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES

- temps de travail
- relations individuelles de travail
- primes dont ancienneté

**Dispositions couvertes par un accord d'entreprise** , pas d'obligation de les changer sauf celles en lien avec des coefficients de la grille de classification.

**Dispositions non couvertes par un accord d'entreprise** : négociations de règles « entreprise » ou obligation d'appliquer celles, contraignantes, de la CC  
→ Donc des dispositions nouvelles dans ces entreprises : suivant les cas, meilleures ou moins bonnes que les règles conventionnelles actuelles .

# Et dans nos entreprises ?

## LES DISPOSITIONS SUPPLETIVES

- Santé, Sécurité, QVT
- Dialogue social en entreprise

**Dispositions couvertes par un accord d'entreprise** , pas d'obligation de les changer

**Dispositions non couvertes par un accord d'entreprise** : Les dispositions de la branche sont peu contraignantes.

Mais elles peuvent encourager à la négociation d'un accord QVT ou de droit syndical .

A défaut, peu de dispositions nouvelles dans ces entreprises



ÉVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL  
DE LA MÉTALLURGIE



MÉTALLURGIE

# Finir les négociations

# Finir les négociations de Branche

- **Finir les négociations nationales → DEBUT DECEMBRE 2021**
  - Thème 7 « protection sociale »
  - Texte « encadrement »
  - Redaction de la CC nationale et des accords autonomes
- **Avis des organisations syndicales (signature) → Dec 2021-Jan 2022**

CFE-CGC : conseil fédéral extraordinaire à Poitiers les 26-27 janvier 2022
- **Finir les négociations territoriales ( + Siderurgie) → Fin Juin 2022**
  - Modalités de fin juridique des CC
  - Avenir de dispositions specifiques ( jours de congés, primes)
- **Avis définitif sur le dispositif conventionnel → Septembre 2022**
- **Application texte « Protection Sociale » : 1<sup>er</sup> Janvier 2023**
- **Application des autres dispositions ( dont classifications) : 1<sup>er</sup> janvier 2024**