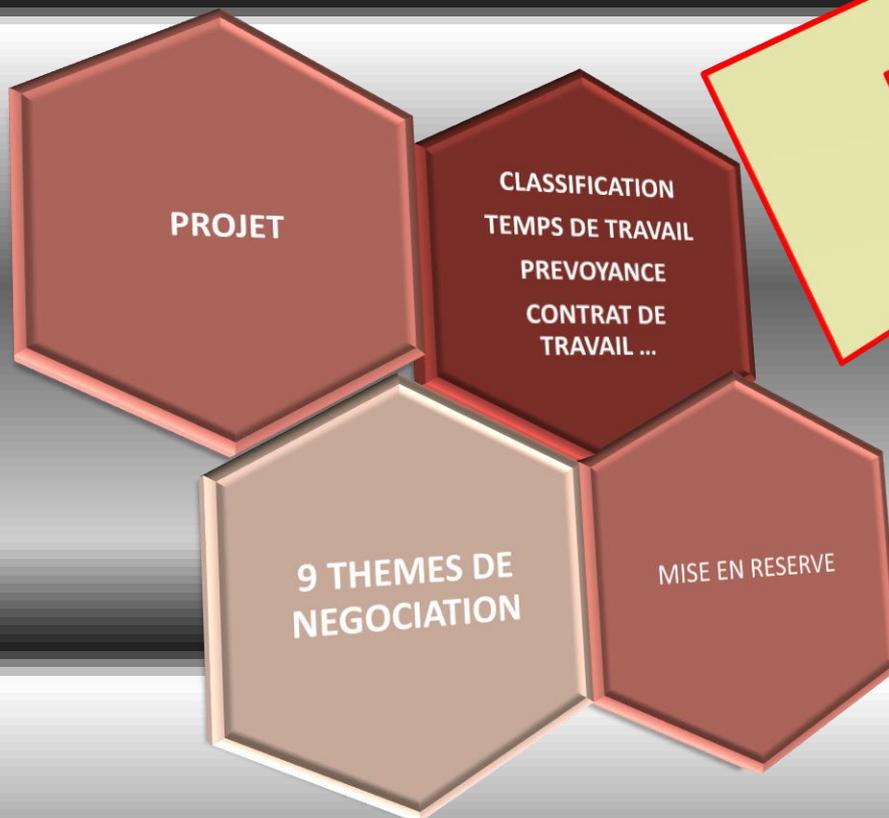
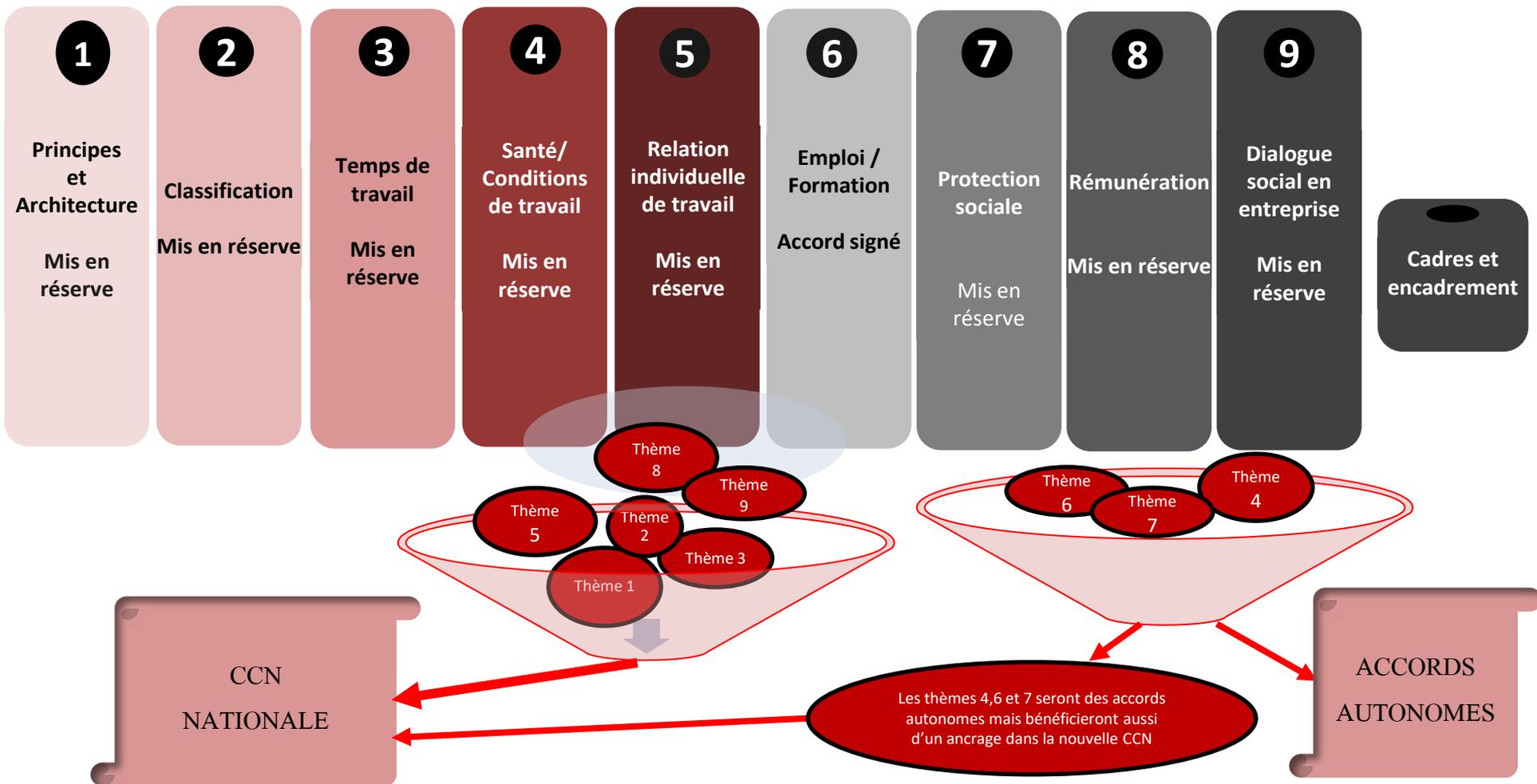


EVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE LA METALLURGIE



**NOUVELLE VERSION
MISE A JOUR LE
5 JANVIER 2022**

Rappel des thèmes et de l'ordonnancement de la négociation



Rappel de l'état des lieux dans la branche

- Une seule et même branche avec différents périmètres de négociation :
 - Un périmètre national inter catégoriel (cadres et non cadres) :
 - Plus d'une vingtaine d'accords comportant un champ d'application national et applicables à tous les salariés ;
 - Un périmètre national catégoriel ou sectoriel :
 - La convention collective nationale des ingénieurs et cadres
 - La convention collective nationale de la sidérurgie (non étendue);
 - Un périmètre territorial :
 - 76 conventions collectives territoriales.

Rappel des raisons principales conduisant à l'ouverture de cette négociation

- De nombreux accords au sein de la métallurgie sont anciens (classification 1975 ; mensualisation 1970 ; rémunération 1978...);
- Des textes parfois obsolètes ou n'étant plus adaptés (mesures sur le service militaire, jours pour événements familiaux, compensation pour déplacements...);
- Risque de dénonciation entraînant la disparition des garanties à l'issue d'un délai de 15 mois ;
- **A l'ouverture des négociations** : obligation de négociation pour établir l'ordre public conventionnel au sein des branches (loi travail); [aujourd'hui: 3 blocs répartissant les thèmes.](#)
- Objectif de réduction du nombre de branches d'environ 900 (avec celles de l'agriculture) à 200.

La réduction du nombre de branches

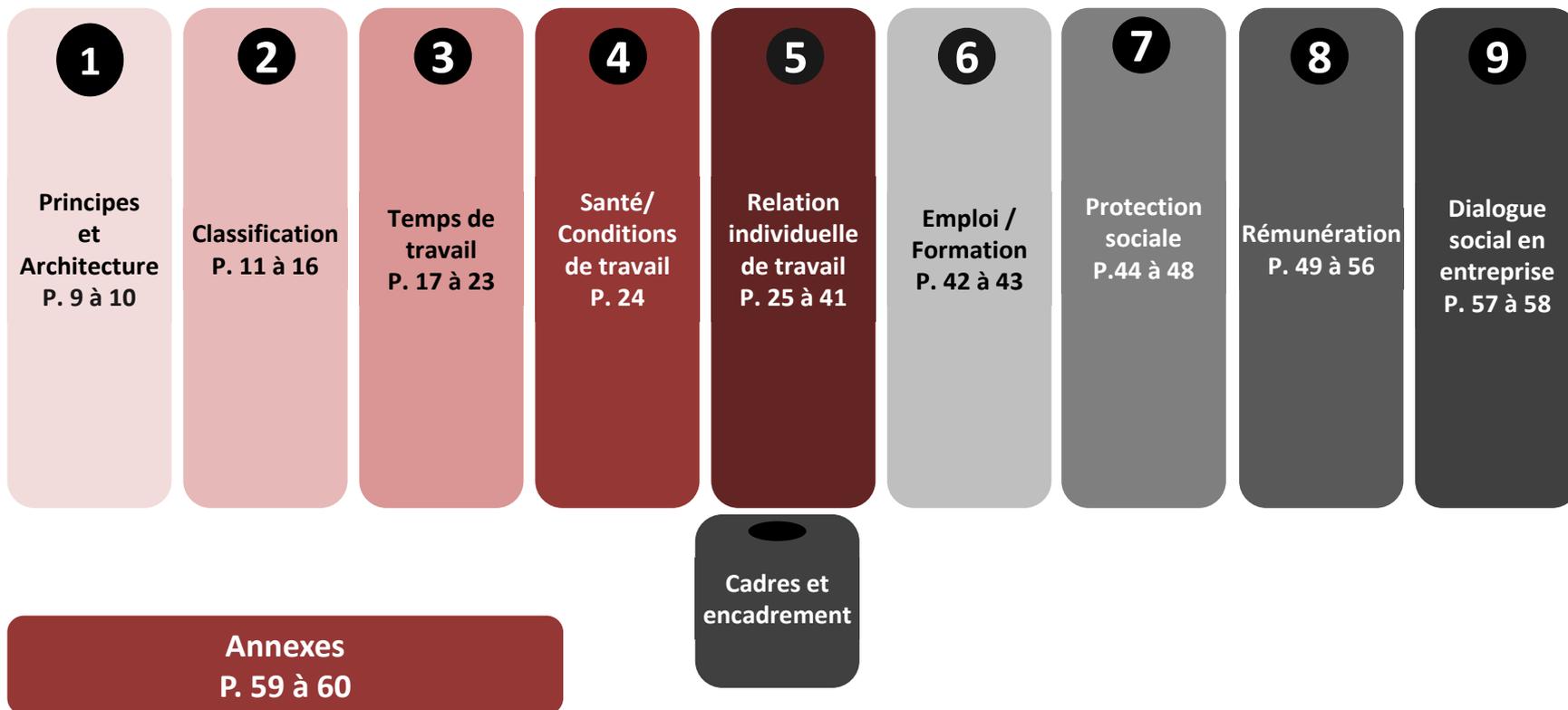
- **Aujourd'hui** : objectif de réduction du nombre de branches d'environ 900 (avec celles de l'agriculture) à 200 ;
 - La loi permet au gouvernement de disposer d'outils **pour imposer la fusion des branches** et notamment celle de branches territoriales (art. L 2261-32 code du travail) :
 - Publication d'arrêtés de fusion de branches :
 - conséquences :
 - » délai de 5 ans pour négocier un accord de substitution entre les branches fusionnées;
 - » A défaut d'accord : application des dispositions de la branche de rattachement.
 - **Refus d'extension des accords ou de la publication des arrêtés de représentativité.**
- **Demain** : nouveaux objectifs de réduction **à moins de 100 branches** : les outils qui seront proposés pourraient être plus coercitifs en octroyant encore plus de pouvoirs aux pouvoirs publics !
- **Nous possédons 76 IDDC + 1 pour la CCN des ingénieurs et cadres + la sidérurgie !** Notre branche et nos CCT ne sont ainsi pas l'abri de rapprochements et ou de fusions imposés par les pouvoirs publics (quid des avantages contenus dans les CCT en cas de fusion imposée ?)

Objectif de l'Evolution du Dispositif Conventionnel E.D.C.

L'E.D.C a, notamment, pour objectif de :

- Favoriser l'attractivité de la branche pour les salariés ;
- Jouer un rôle de régulateur social dans la branche ;
- **D'être lisible et transparent ;**
- Définir des garanties sociales à l'échelle de la branche ;

Rappel des thèmes et de l'ordonnancement de la négociation



RAPPEL : Mise en réserve de chaque thème avant une adoption définitive et globale (de l'ensemble des thèmes) à l'issue des négociations.

- Accord du 27 juin 2016, avenant du 17 décembre 2017, avenant du 5 octobre 2018, avenant du 22 novembre 2019.

*Les parties considèrent que l'appréciation du caractère équilibré du nouveau dispositif conventionnel **ne pourra s'opérer que de manière globale, au terme des négociations.***

- Avenant du 20 octobre 2020 et accord du 5 février 2020 relatif à la mise en place d'une C.P.N.I. (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la métallurgie). Tentative de l'UIMM d'une application par lot qui remettait en cause le principe de l'équilibre défini en 2016.
- Avenant du 22 décembre 2020 : application de l'EDC au 1^{er} janvier 2024 au lieu du 1^{er} janvier 2023 avec un maintien des dispositions prévues par l'accord de 2016 et un abandon d'une application par lot.

EDC – THEME 1

Les principes, la philosophie et l'architecture du dispositif conventionnel
La gouvernance du dialogue social de branche
et les moyens du dialogue social

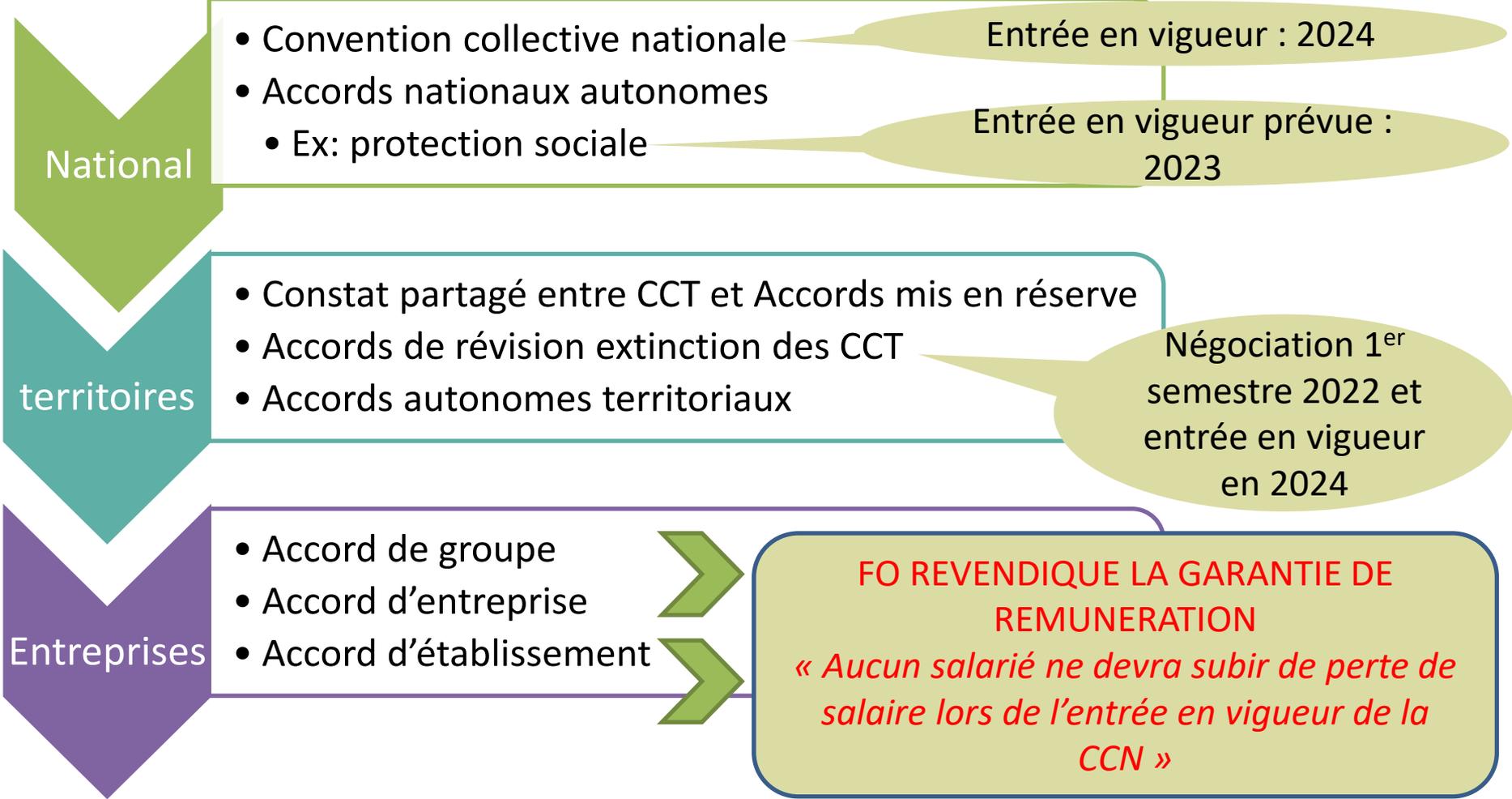
- Projet prévoyant l'organisation et l'architecture du futur dispositif conventionnel de la branche :
 - Une définition du rôle de la branche **lui permettant de garder son rôle de régulateur social et d'éviter une concurrence déloyale et un dumping social entre les entreprises d'un même secteur** ;
 - Des négociations de branches nationales :
 - un socle commun national comprenant des dispositions stables et pérennes ayant vocation à s'appliquer à tous les salariés de la branche ;
 - **Ce socle commun se traduira par une convention collective nationale de la métallurgie dont l'entrée en vigueur devrait intervenir en janvier 2024**
 - des accord autonomes tel l'accord sur la protection sociale ou la santé sécurité ;
 - Des négociations territoriales : **FO a fait acter le maintien d'un niveau territorial** ;
 - Des négociations d'entreprises (groupes, interentreprises, établissements...) ;
 - Des dispositions relatives aux moyens du dialogue social et à la gouvernance de la branche.



EDC – THEME 1

Les principes, la philosophie et l'architecture du dispositif conventionnel,
La gouvernance du dialogue social de branche
et les moyens du dialogue social

 Circulaire 32 T du
26 juin 2017



Dernier texte mis en réserve le
22.12.2020

- Projet prévoyant une nouvelle grille de classification pour les salariés de la branche :
 - Grille unique : une seule et même échelle de classification pour tous les salariés ;
 - Conçue dans un but de robustesse, d'équité, de transparence et de lisibilité ;
 - **Classement de l'emploi à partir d'une fiche de poste !**
 - Principe de classement fondé sur des critères classants :
 - Un référentiel de 6 critères classants comportant chacun 10 degrés ;
 - Une cotation de 1 à 10 pour chaque critère classant ;
 - L'addition de chaque cotation = futur classement sur la nouvelle grille.

L'employeur

1. **FICHE DE POSTE** : une analyse précise, objective et préalable de l'emploi ;
2. **COTATION** :
 1. Pour chaque critère classant, le degré retenu est celui correspondant globalement à l'emploi considéré ou s'en approchant le plus ;
 2. Degré retenu = nombre de point (degré du critère classant) pour chaque critère (entre 1 et 10) ;
3. **CLASSEMENT**: Addition des points (6 à 60) = classification de l'emploi sur la grille unique: 1 lettre et 1 chiffre. Ex : E. 10 (Groupe E – Classe emploi 10)

Le salarié

- Chaque salarié est **consulté** sur la fiche de poste le concernant ;
- L'employeur notifie le nouveau classement au salarié qui dispose d'un mois pour demander une explication de l'employeur sur chaque critère retenu ;
- Possibilité de demander un entretien;

Cette nouvelle méthode impliquant le salarié n'existait pas dans nos anciens accords

Un guide pédagogique paritaire sera mis à disposition des parties (employeurs et salariés)

EDC – ANNEXE

Référentiel Version 19

(dernière version à jour des travaux du GTP de classification)

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

- Échelle unique de classification**

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	

Cadres
F à I

- Reconnaissance des diplômes :
 - Une obligation de loyauté entre offre d'emploi et classement du poste ;
 - Master = **niveau F** si emploi réellement tenu en correspondance avec le diplôme ;
 - DEUG, BTS, DUT, DEUST = **niveau C** si emploi réellement tenu en correspondance avec le diplôme ;
 - Maintien d'un lien avec les salaires mini de branche.
- Accompagnement de la branche :
 - Elaboration d'un guide paritaire présentant et expliquant le dispositif et la méthode de classement ;
 - Instauration d'une certification professionnelle (CCPM) sur la méthode de classement ;
- Maintien du statut cadre :
 - Maintien du statut cadre pour les salariés déjà bénéficiaires de ce classement au jour de l'entrée en vigueur du nouvel accord ;
- Garantie de maintien du salaire :
 - **Le passage à la nouvelle classification ne peut pas entraîner de réduction de salaire.**
- Garantie pour le changement de classement :
 - En cas d'évolution du poste (extension , nouvelles activités...), l'employeur a l'obligation de réévaluer la cotation (**il s'agit ici d'une réévaluation à la hausse uniquement !**) ;
 - **Rappel : toute modification de classement nécessite l'accord du salarié !**
- Consultation du CSE :
 - Le CSE est consulté sur la mise en œuvre du nouveau dispositif dans l'entreprise.

EDC – THEME 2

CLASSIFICATIONS



• Sujets restant à négocier :

- L’appréciation des collègues (ouvriers – employés – techniciens-agents de maîtrise) : **voir thème 9 dialogue social en entreprise et la lettre paritaire du 26 octobre 2021 à la DGT.**
- Rappel:
 - » le 22 décembre 2020, une nouvelle version a été mise en réserve;
 - » L’intégralité des dispositions du thème 2 sont intégrées dans la nouvelle Convention Collective Nationale

Projet de texte d'une cinquantaine d'articles ayant vocation à remplacer les 11 accords autonomes actuels traitant de cette thématique ;

- Règles générales sur la durée du travail (durée légale, durées maximales de travail, astreinte, habillage-déshabillage, heures supplémentaires, temps de repos, travail de nuit, équipes de suppléance ...) ;
- Règles sur le décompte du temps de travail au-delà de la semaine (Ex modulation du temps de travail) ;
- Règles sur l'organisation du temps de travail au forfait (forfait heures, forfait jours) ;
- Règles sur le travail à temps partiel ;
- Règles générales sur les congés payés légaux ;
- Règles sur le compte épargne-temps ;
- Règles sur les déplacements professionnels.

EDC – THEME 3

Organisation du temps de travail



Avertissement : dans le cadre des évolutions législatives, de très nombreuses stipulations prévues dans le projet sont supplétives : **cela signifie "qu'un accord d'entreprise majoritaire" peut déroger (y compris dans un sens défavorable) à une ou plusieurs mesures prévues dans le projet ;**

- De nombreuses dispositions reprennent en tout ou partie celles existantes dans nos accords actuels (congés, compte-épargne temps, travail de nuit...)
- Le projet comporte de nouvelles garanties ;
- Le projet prévoit des évolutions sur certains sujets ;



EDC – THEME 3

Organisation du temps de travail : un maintien de nos accords existants

La principale source de droit conventionnel régissant l'organisation du temps de travail dans la branche est constituée par notre accord relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie signé le 28 juillet 1998 et modifié à plusieurs reprises par avenants (2000, 2003, 2005, 2006, 2011, 2016). Toutefois, de nombreux autres accords régissent également ce thème.

- Le projet de texte comporte de nombreuses mesures reproduisant nos accords actuels :
 - **Le maintien de la majoration des heures supplémentaires :**
 - 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les suivantes.
 - **Le maintien des mesures d'organisation du temps de travail sur une période supérieure à l'année**
 - Accord sur l'emploi de 2016 ;
 - **Le travail de nuit** (définition du travailleur de nuit, contreparties en repos) ;
 - Accord actuel : accord national du 2 janvier 2002 ;
 - **Le compte épargne temps ;**
 - Accord actuel : accord national du 28 juillet 1998 ;
 - **L'activité partielle** (à ne pas confondre avec le travail à temps partiel : ici il s'agit de faire face à une baisse d'activité) ;
 - Accord actuel : accord national du 28 juillet 1998 ;
 - **Equipes de suppléance** (groupe de salariés prenant le relais d'autres durant leur période de repos);
 - Accord actuel : accord national du 17 juillet 1986 sur l'aménagement du temps de travail.



EDC – THEME 3

Organisation du temps de travail : Les évolutions

- Le projet propose des évolutions sur différents sujets :
 - **Durée de travail maximale hebdomadaire :**
 - Durée maximale portée à 44 heures sur 12 semaines consécutives ne pouvant excéder, en tout état de cause, 42 heures sur 24 semaines consécutives ;
 - Durée maximale portée à 46 heures sur 12 semaines consécutives (exclusivement pour les personnels de chantiers, de maintenance, ou d'après-vente), ne pouvant excéder 44 heures sur 24 semaines ;
 - **Forfaits :**
 - nouveau champ d'application en fonction du classement et /ou de l'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps ;
 - Pour les forfaits heures : groupe emploi : F-G-H-I ou salarié disposant d'une autonomie ;
 - Pour les forfaits jours : C (personnels particulier – art. 10.1) D-E-F-G-H-I disposant d'une réelle autonomie;
 - La rémunération minimale majorée suivant les forfaits de 15 et 30 % actuellement dans nos accords nationaux a été reconduite dans le thème 8 ;

EDC – THEME 3

Organisation du temps de travail : Les évolutions

- Evolution du contingent d’heures supplémentaires : Pour FO, ces dispositions devront faire l’objet d’une contrepartie lors de la reprise du thème 9 afin de trouver un équilibre sur le futur dispositif. **Voir note ci-dessous** ⚠ **et diapo suivante.**

1. **Maintien des paliers actuels** : 220 heures / an ou 175 heures / an si annualisation du temps de travail ;
2. **Création d’un deuxième contingent complémentaire** : + 100 heures mobilisables une année sur deux avec une majoration de 10 points de chaque heure effectuée: ex: 221^{ème} heures = 35 ou 60 % ;
3. **Création d’un troisième contingent**: + 150 heures supplémentaires sur volontariat écrit du salarié: le refus éventuel d’effectuer des heures supplémentaires dans ce cadre (150 heures sur volontariat) ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement

RAPPEL: le contingent a pour seul et unique objet de fixer la limite au-delà de laquelle se déclenche la C.O.R. (+ de 50 : 100 % -- Jusqu’à 20 : 50%)

- **Décompte du temps de travail sur une période pluri-hebdomadaire :**
 - Notre accord de 1998 est fondé sur les dispositions légales de l’époque (annualisation...) ;
 - La loi a évolué pour instituer un dispositif unique dénommé: décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail ;
 - Le projet tient compte de ces évolutions législatives sans changer les principes adoptés en 1998 :
 - Possibilité de mettre en place un décompte du temps de travail supérieur à la semaine et au plus égale à l’année (ex modulation du temps de travail) ;
 - Obligation préalable de négocier avec les DS ;
 - Consultation du CSE ;
 - Décompte annuel sur la base de 1 607 heures ;
 - Décompte des heures supplémentaires au-delà des 1 607 heures.



Les indications contenues dans cette diapo. ont bien fait l’objet d’évolutions lors de la négociation sur la convention collective en décembre 2021 **(diapo suivante)**



EDC – THEME 3

Organisation du temps de travail : Les évolutions

– Evolution du contingent d’heures supplémentaires : dernières évolutions

- 1. Maintien des paliers actuels** : 220 heures / an ou 175 heures / an si annualisation du temps de travail ; nous vous rappelons que les majorations des heures supplémentaires sont toujours fixées par la convention collective à:
 1. 25 % pour les 8 premières heures effectuées;
 2. 50 % pour les heures suivantes.
- 2. Création d’un deuxième contingent complémentaire** : **+ 80 heures mobilisables une année sur deux avec une majoration de 25 points pour chaque heure effectuée au-delà du contingent indiqué ci-dessus (soit 220 heures ou 175 heures):**
ex: 221^{ème} heures = majoration de + **50 ou + 75 %** ;
- 3. Création d’un troisième contingent**: + 150 heures supplémentaires sur volontariat écrit du salarié: **le refus éventuel d’effectuer des heures supplémentaires dans ce cadre (150 heures sur volontariat) ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.**
 - **Ces dispositions justifient l’octroi d’un 3^{ème} jour de congé supplémentaire de qualité de vie au travail ou d’ancienneté.**

RAPPEL: le contingent a pour seul et unique objet de fixer la limite au-delà de laquelle se déclenche la Contrepartie obligatoire en repos COR (entreprises de + de 50 : 100 % // entreprise jusqu’à 20 : 50%)



• Sujets qui restaient à négocier :

- Jours de congés conventionnels de compensation Q.V.T. ;
- Niveau du contingent des heures supplémentaires ;
- Majoration des heures supplémentaires au-delà du contingent ;
- Forfaits : déplacement et décompte du temps de travail.

Ces sujets ont été traités lors de la conclusion de la C.C.N.

EDC – THEME 4

Santé, sécurité conditions et qualité de vie au travail

Principalement régi par notre accord national sur la sécurité et la santé au travail signé en 2003, le projet d'accord relatif au thème 4 couvre un vaste domaine puisqu'il prévoit des mesures sur la santé, la prévention, et la qualité de vie au travail.

- L'accord élabore de nombreux paramètres ayant pour objectif l'amélioration de la santé et des conditions de travail dans les entreprises et, plus généralement, dans la branche :
 - Adoption conventionnelle d'une définition de la qualité de vie au travail ;
 - La mise en place d'indicateurs pertinents (ex : nombre d'accident de travail, fréquence, gravité);
 - Un rappel des priorités dans les mesures de prévention des risques ;
 - Un rappel de l'obligation d'évaluation des risques professionnels ;
 - Des incitations conventionnelles pour engager des démarches volontaires de QVT dans les entreprises ;
 - Des précisions sur le rôle des responsables hiérarchiques et celui des salariés ;
 - Un rappel du droit de retrait accordé au salarié et des obligations dévolues à l'employeur à cet effet ;
 - Une obligation de formation en matière de sécurité au bénéfice des salariés embauchés ou changeant de poste ;
 - La création d'une instance paritaire de branche dédiée à la QVT ;
 - Une liste d'actions et de mesures adoptables par l'entreprise dans une véritable démarche QVT (6.1) ;
 - Des actions spécifiques en matière de santé au travail : art 7.2 ;
 - Les principales nuisances font l'objet d'un recensement et d'une identification



Ce thème est ancré dans la nouvelle C.C.N. (art.4) et fait également l'objet d'un accord autonome national à durée indéterminée

EDC – THEME 5

Relations individuelles de travail

Ce thème regroupe l'ensemble des règles liées aux relations individuelles du travail, à savoir :

- La formation du contrat de travail ;
- L'exécution du contrat de travail ;
- La suspension du contrat de travail ;
- La rupture du contrat de travail ;

Les accords actuels de la branche régissant ces dispositions sont les suivants:

- Accord de mensualisation du 10 juillet 1970 ;
- CCN IC de 1972 ;
- Accord national de 1974 ;
- Accord du 30 janvier 1980 ;
- Accord du 28 juillet 1998 ;
- Accord du 23 septembre 2016 ;
- Ensemble des 76 CCT.



Le texte a été mis en réserve avec des points restants à traiter suite à notre demande:

- La garantie d'emploi en cas licenciement motivé par une absence prolongée ou des absences fréquentes et répétées du salarié perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise (Art.5-2) ;
- Les congés payés supplémentaires (Art. 10) ;
- Les congés payés supplémentaires prévus par les conventions collectives territoriales (Art. 12) ;

EDC – THEME 5

Relations individuelles de travail :

I. la formation du contrat

1. Ancienneté : **il s'agit d'une reprise de nos textes actuels (accords nationaux).**

Le projet prévoit une définition générale et une dérogation pour le calcul des indemnités de rupture du contrat reprenant celles existantes dans nos textes actuels:

- 1) Définition générale : reprise des contrats antérieurs avec la même entreprise :
 - Prise en compte des contrats antérieurs avec la même entreprise ;
 - **Prise en compte des missions ;**
 - Prise en compte des périodes de suspension du contrat ;
- 2) Dérogation pour le calcul de l'ancienneté lors de l'appréciation des indemnités de rupture :
 - par dérogation à la définition générale, ne sont pas prises en compte :
 - La durée des contrats antérieurs conclus avec la même entreprise ;
 - La durée des missions ;
 - Les périodes de suspension du contrat de travail au-delà d'un an ;
 - Exception pour les cadres : prise en compte des périodes de suspension du contrat ;

EDC – THEME 5

Relations individuelles de travail

Période d'essai: (comprend 2h30 de recherche d'emploi par jour travaillé si la rupture est à l'initiative de l'employeur)

<i>Groupes d'emplois de la classification de la métallurgie</i>	<i>Durée totale maximale de la période d'essai (renouvellement compris)</i>
A et B	2 mois calendaires
C	3 mois calendaires
D	4 mois calendaires
E	5 mois calendaires
F, G, H et I	6 mois calendaires

EDC – THEME 5

Relations individuelles de travail :

II. Exécution du contrat

- **Mesures relatives au reclassement consécutif à une inaptitude :**
 - Garanties de maintien de salaire si modification du contrat de travail :
 - 3 mois de maintien de salaire si 1 an d'ancienneté ;
 - 4 mois de maintien de salaire si 3 ans d'ancienneté ;
 - 6 mois de maintien de salaire si 5 ans d'ancienneté.
- **Mesures relatives à la mobilité géographique à l'initiative de l'employeur :**
 - Prise en charge des frais de déplacement ;
 - Prise en charge des frais de transport ;
 - Mise en œuvre d'une clause de mobilité encadrée par la branche :
 - **Classement minimal : groupe D;**
 - Prise en compte de la vie familiale ;
 - Clause justifiée lorsque la nature de l'emploi la rend nécessaire pour le fonctionnement de l'entreprise ;



EDC – THEME 5

Relations individuelles de travail:
Suspension du contrat de travail

- L'indemnisation conventionnelle des périodes de maladie est maintenue dans la CCN à l'article 91.1. Cette indemnisation conventionnelle est complétée par l'accord de prévoyance (voir diapo 47) permettant un taux et une durée d'indemnisation plus avantageux.
- Licenciement durant une période de maladie :
 - Rappel: pas de possibilité de licenciement en raison de l'état de santé ;
 - Possibilité de licenciement **si perturbation du fonctionnement de l'entreprise** par des absences prolongées ou répétées **nécessitant le remplacement définitif du salarié** ;
 - Majoration de 50 % des indemnités de licenciement si la rupture du contrat intervient avant l'expiration d'une durée d'absence de :
 - 2 mois si 1 an d'ancienneté ;
 - 4 mois si 5 ans d'ancienneté ;
 - 6 mois si 10 ans d'ancienneté;



EDC – THEME 5

Relations individuelles de travail:
Suspension du contrat de travail

- **Congé de maternité:** l'article 91.1 de la nouvelle CCN prévoit une indemnisation à hauteur de 100 % de la rémunération brute.
- **Adoption:** l'article 91.2 de la nouvelle CCN prévoit une indemnisation à hauteur de 100 % de la rémunération brute.
- **Paternité:** régime d'indemnisation prévu par l'accord sur la prévoyance: même base qu'un arrêt maladie (Conditions d'indemnisation plus favorables que celles de la Sécurité sociale)
- **Congé pour enfant malade:**
 - 3 jours / an ou 5 jours /an si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants de moins de 16 ans ;
 - Maintien de la moitié de la rémunération **dans la limite de 4 jours** si le salarié a 1 an d'ancienneté;

- Congés exceptionnels pour événements familiaux (cadres et non cadres) :

1°	Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié	Une semaine
2°	Mariage d'un enfant	1 jour
3°	Naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
4°	Décès d'un enfant	5 jours
5°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin	3 jours ou 5 jours en cas d'enfant(s) à charge
6°	Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
7°	Décès d'un grand-parent	1 jour
8°	Décès d'un petit-enfant	1 jour
9°	Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours



EDC – THEME 5

Relations individuelles de travail :
Suspension du contrat de travail

- **Congés payés supplémentaires :**

- 1 jour supplémentaire à partir de 2 ans d'ancienneté en entreprise ;
- +1 jour supplémentaire à partir de l'âge de 45 ans ;
- **+1 jour supplémentaire à l'âge de 55 ans et avec 20 ans d'ancienneté en entreprise;**
- + 1 jour pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait ;
- **En outre, maintien des avantages acquis** pour les salariés bénéficiant des jours d'ancienneté actuels au moment de l'entrée en vigueur de l'accord, sans cumul de droits et jusqu'à équilibre des 2 dispositifs;
- Garantie du bénéfice des jours de congés supplémentaires « nouveaux » si la situation de maintien des anciens droits est moins favorable ;
- Réexamen au bout de 5 ans. Si le salarié bénéficie d'un nombre de jours supérieur au projet, il conserve ses jours acquis (ex : 3 jours pour ceux qui ont plus de 20 ans d'ancienneté).

– Préavis de démission:

<i>Groupes d'emplois de la classification de la métallurgie</i>	<i>Durée du préavis</i>
A et B	2 semaines calendaires
C	1 mois calendaire
D et E	2 mois calendaires
F, G, H, I	3 mois calendaires

- Préavis en cas de licenciement : heures de recherche d'emploi rémunérées : 2h30 / jour travaillé

<i>Ancienneté du salarié</i>	<i>Groupe d'emplois concernés</i>	<i>Age du salarié</i>	<i>Durée du préavis</i>
Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	2 mois calendaires
Au moins égale à 3 ans	Groupe d'emplois E	Tout âge	3 mois calendaires
	Groupes d'emplois F, G, H et I	Moins de 50 ans	3 mois calendaires
		50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires
		Au moins 55 ans	6 mois calendaires
Au moins égale à 5 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires



EDC – THEME 5

Relations individuelles de travail: Rupture du contrat de travail

- Indemnités de licenciement :
 - Non cadre:
 - $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par an jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
 - $\frac{1}{3}$ de mois de salaire par an à partir de 10 ans d'ancienneté ;
 - Cadre :
 - Pour une ancienneté de moins de 8 ans :
 - » $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté ;
 - Pour une ancienneté égale à 8 ans :
 - » $\frac{1}{5}$ ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 7 ans ;
 - » $\frac{3}{5}$ ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 7 ans ;
- ✓ Possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés de verser l'indemnité de licenciement en 3 fois si l'indemnité supra légale est supérieure à 3 mois de salaire.

– Indemnités de licenciement - majorations et minorations :

- Cadres (avec un plafond de 6 mois de salaire maxi) :
 - Majoration de 20 % pour les salariés entre 50 et 55 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté ;
 - Majoration de 30 % pour les salariés à partir de 55 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté.

- Cadres et non cadres minoration :
 - de 5 % pour les salariés âgés de 61 ans ;
 - de 10 % pour les salariés âgés de 62 ans ;
 - de 20 % pour les salariés âgés de 63 ans ;
 - de 40 % pour les salariés âgés de 64 ans et plus.
 - La minoration n'est pas applicable en cas de non acquisition des trimestres pour bénéficier de la retraite à taux plein (régime général) ou des droits à retraite complémentaire incomplets.

– Départ volontaire à la retraite :

- **Préavis :**

<i>Ancienneté du salarié</i>	<i>Durée du préavis</i>
Inférieure à 2 ans	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires

- **Indemnités :**

<i>Ancienneté du salarié</i>		<i>Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)</i>
> ou = 2 ans	< 5 ans	0,5
> ou = 5 ans	< 10 ans	1,0
> ou = 10 ans	< 20 ans	2,0
> ou = 20 ans	< 30 ans	3,0
> ou = 30 ans	< 35 ans	4,0
> ou = 35 ans	< 40 ans	5,0
> ou = 40 ans		6,0



EDC – THEME 5

Relations individuelles de travail:
Rupture du contrat de travail

– Mise à la retraite :

- **Préavis :**

<i>Ancienneté du salarié</i>	<i>Durée du préavis</i>
Inférieure à 2 ans	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires

- **Indemnités :**

L'indemnité est au moins égale à l'indemnité de licenciement.



EDC – THEME 5

Relations individuelles de travail: Rupture du contrat de travail

- **Clause de non concurrence :**
 - Encadrement par la branche :
 - Durée maximale : 1 an pouvant être renouvelée 1 fois maximum ;
 - Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
 - Justifiée par l'emploi du salarié ;
 - Susceptible d'entraîner une réelle concurrence et de porter préjudice à l'ancien employeur.
 - Contrepartie financière :
 - » Minimum de 50 % du salaire brut la 1^{ère} année ;
 - » Minimum de 60 % du salaire brut en cas de renouvellement la 2^{ème} année.

EDC – THEME 5

Relations individuelles



- Rappel : sur les sujets qui restaient à négocier :
 - Des éclaircissements sont à apporter sur:
 - La garantie d'emploi ;
 - Les jours de congés pour enfant malade.
 - Les jours de congés supplémentaires (ancienneté).
 - Les jours de congés supplémentaires et prévus dans nos conventions collectives territoriales:

Ce point devra être abordé dans les négociations territoriales au 1^{er} semestre 2022

Les accords nationaux régissant ce thème :

- Accord du 21 décembre 2018 (formation professionnelle) ;
- Accord du 23 septembre 2016 (emploi) ;
- Accord du 13 novembre 2014 (formation professionnelle) ;
- Accord du 26 avril 2010 (voies et moyens du dialogue social) ;
- Accord du 21 décembre 2000 (dispositifs de qualification professionnelle de la branche) ;
- Accord du 26 février 1976 (déplacements).

Principales dispositions abordées :

- L’anticipation de l’évolution des métiers ;
- L’alternance (contrat apprentissage, contrat pro, tuteurs...) ;
- Les certifications professionnelles de la branche ;
- La formation professionnelle continue ;
- Le financement de la formation (CPF...) ;
- L’activité partielle ;
- Les licenciements économiques et les ruptures conventionnelles collectives ;
- La gouvernance : CPNEFP-CPNEFP restreinte- CPREFP-GTP

Ces sujets relèvent essentiellement de la loi sur la formation professionnelle du 1^{er} août 2018 et des décrets d’application publiés.

- 
- Contrairement aux autres thèmes, ce texte à durée déterminée a été signé par FO le 8 novembre 2019 avec un avenant signé le 22 novembre 2019. En effet, la loi impose une mise en œuvre de ces dispositions à compter du 1^{er} janvier 2020.

- Les sujets principaux traités dans le projet d'accord et la CCN sont :
 - La prévoyance lourde (capital décès, invalidité, rentes éducation...);
 - La complémentaire santé ;
 - L'incapacité temporaire, c'est-à-dire le maintien de salaire en cas, notamment, de maladie ou d'accident ;
 - la gouvernance du régime.

- Un groupe technique paritaire composé de représentants des OS, de l’UIMM et d’actuaire conseils (1 actuaire conseil des OS – 1 actuaire conseil de l’UIMM) a effectué un travail de préparation et d’élaboration d’un cahier des charges prévoyant différents scénarios et garanties possibles.
- Ce cahier des charges a été adopté en séance plénière le 18 décembre 2020 par les partenaires sociaux puis a été envoyé à plusieurs organismes (instituts de prévoyance, mutuelles, assurances...).
- Après auditions des différents dossiers, l’UIMM souhaitait retenir le groupe AXA, assureur privé non paritaire : FO, attachée au paritarisme, s’est opposée à ce choix, préférant les institutions de prévoyance qui, elles, sont bien paritaires et avaient déposé de meilleurs dossiers.
- Après des séances de négociations difficiles, l’UIMM a fini par accéder à cette revendication portée par FO
- **Pour mémoire, un projet d’accord relatif à la gouvernance des régimes de protection sociale complémentaires de la branche a été mis en réserve le 22 décembre 2020. Ce projet a été rediscuté avec l’accord autonome relatif à la prévoyance.**

- Le projet d'accord institue un régime de prévoyance à l'échelle de la branche (niveau national) et constitue ainsi un nouveau socle de garantie pour les salariés;
- L'accord dispose d'un caractère impératif pour toutes les entreprises de la métallurgie ;
- Le principe de faveur s'applique pour ce thème ce qui veut dire que les accords plus favorables existants demeureront en vigueur dans les entreprises;
- Cet accord permet, pour la première fois au niveau national, de couvrir tous les salariés de la métallurgie sans exceptions.
- Jusqu'alors un bon nombre de salariés non cadres ne disposaient d'aucune garantie contre les sinistres graves (décès, invalidité....).
- L'accord et la nouvelle CCN améliorent très sensiblement la protection sociale des salariés de la Métallurgie pour toutes les catégories, cadres et non cadres.

Garanties de prévoyance lourde prévues pour les non cadres :

- Garanties incapacité temporaire de travail (maladie, accident...) :

1. Première période d'indemnisation conventionnelle (art.91.1.2.1. CCN) :

ANCIENNETE	DUREE D' INDEMNISATION	TAUX D' INDEMNISATION
1 à 5 ans	90 jours	100 %
5 à 10 ans	120 jours	100 %
10 à 15 ans	150 jours	100 %
< à 15 ans	180 jours	100 %

2. Seconde période d'indemnisation en relais de la première période

(accord de prévoyance (art.17.1c) :

- 75 % du salaire brut jusqu'à expiration des droits (fin d'indemnisation par CPAM) ;
- Garantie invalidité : 70 % salaire brut ;
- Capital décès : 100 % salaire brut annuel pour les non cadres ;
- Rente éducation : de 4 % à 8 % du salaire de référence en fonction de l'ancienneté.

Garanties de prévoyance lourde prévues pour les cadres :

- Garanties incapacité temporaire de travail (maladie, accident...) :

1. Première période d'indemnisation conventionnelle (art.91.1.2.1. CCN) :

ANCIENNETE	DUREE D' INDEMNISATION	TAUX D' INDEMNISATION
1 à 5 ans	90 jours	100 %
5 à 10 ans	120 jours	100 %
10 à 15 ans	150 jours	100 %
< à 15 ans	180 jours	100 %

2. Seconde période d'indemnisation en relais de la première période

(CCN, annexe 9, art. 17.1 c)

- 100 % du salaire brut jusqu'au 180^{ème} jour,
- Puis 75 % du salaire brut jusqu'à expiration des droits (fin d'indemnisation par CPAM) ;
- Garantie invalidité : 70 % salaire brut ;
- Capital décès : 200 % salaire brut annuel pour les cadres ;
- Rente éducation : de 4 % à 8 % du salaire de référence en fonction de l'ancienneté.

- Lors de la première réunion, un état des lieux général sur les rémunérations a été présenté.

- **Ont été étudiés par exemple :**
 - Les rémunérations minimales annuelles garanties ;
 - Les rémunérations minimales hiérarchiques utilisées pour le calcul de la prime d'ancienneté (valeur du point...) ;
 - Les différents compléments conventionnels de rémunération tels, notamment, les pas moins de 1 200 primes recensées :
 - contreparties au travail de nuit ;
 - indemnités de panier ;
 - primes d'équipe ;
 - contreparties au travail d'un jour férié ;
 - Primes de vacances ;
 - Primes d'outillage ;
 - etc.

- **La première véritable réunion de négociation a vu l’UIMM présenter un premier projet comprenant les propositions suivantes :**
 - Création d’une grille de salaire unique nationale (en lieu et place des 78 grilles existantes) avec maintien de majoration de 15 et 30 % pour les forfaits (SMH) et création d’une assiette pour ces garanties annuelles ;
 - **Cette grille sera dorénavant négociée au niveau national. Elle a été négociée en 2020 pour une application prévue au 1^{er} janvier 2024 avec une hypothèse d’inflation évaluée à 1% par an ;** avec un décollement dès le 1^{er} niveau (A-classe1), qui devra être supérieur au Smic (obtenu par FO) ;
 - **Clause de revoyure si l’inflation dérape, et ce afin de garantir le compromis trouvé au moment de la négociation en 2021 de cette nouvelle grille ;**
 - Période transitoire si (conditions cumulatives)
 - entreprise de 150 salariés au plus ;
 - plus de 5 % d’augmentation de la Masse salariale brute ;
 - plus de 25 % des effectifs concernés par cette augmentation.
 - Création de contreparties (primes) à certaines organisations du travail ;
 - Création d’une nouvelle indemnité de repas ;
 - Création d’une rémunération de 300 € pour les inventions des salariés.

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	19 420 €
	2	19 700 €
B	3	20 300 €
	4	21 200 €
C	5	22 300 €
	6	23 500 €
D	7	24 400 €
	8	26 400 €
E	9	28 400 €
	10	31 400 €
F	11	32 500 €
	12	34 300 €
G	13	37 400 €
	14	41 000 €
H	15	44 000 €
	16	49 000 €
I	17	56 000 €
	18	64 500 €

L'UIMM avait proposé la transformation de la prime d'ancienneté par la création :

- D'un groupe fermé constitué par tous les salariés embauchés avant l'entrée en vigueur du nouveau dispositif ;
 - Ces salariés auraient continué à percevoir la prime d'ancienneté avec une intégration à terme dans le salaire brut de base ;
- D'un nouveau groupe constitué par tous les nouveaux embauchés après l'entrée en vigueur du futur EDC ;
 - Ces salariés n'auraient plus perçu de prime d'ancienneté mais une prime de fidélité d'un montant fixé en % du SMH + une prime pour l'acquisition d'un CQPM + une prime sur la valorisation de l'expérience professionnelle.

- FO Métaux a vivement réagi à ces propositions (notamment cf. communiqué de presse) Depuis le début de la négociation sur l'EDC, FO Métaux a dit son désaccord et son opposition à la « suppression éventuelle » de cette prime à laquelle nous sommes fortement attachés.
- Consécutivement à cette revendication, L'UIMM a reformulé une autre proposition maintenant l'actuelle prime d'ancienneté !
- Nous avons revendiqué et obtenu une définition nationale, comme c'est déjà le cas dans nos accords nationaux, et une négociation au niveau des territoires pour la prime d'ancienneté et la valeur du point (circulaire 39 U du 26 octobre 2021).



Nous avons également obtenu l'insertion d'une clause garantissant qu'aucun salarié en poste ne subira de perte sur sa prime d'ancienneté

Un exemple : pour le nouveau calcul de la prime d'ancienneté

- Valeur du point (local) X taux (fixé dans le tableau ci-dessous) X nombre d'années d'ancienneté en %
- Exemple pour un salarié ayant 5 ans d'ancienneté dans le département et dont le classement sur la nouvelle grille de classification serait : C 5
- VP (local) : 4,50 €
- Taux : 2,20 (à multiplier par 100) soit 220
- $4,50 \times 220 \times 5 \% = \underline{\underline{49,50 \text{ € par mois}}}$

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%

Pour FO Métaux :
au 1er janvier 2024, à l'application de la nouvelle convention collective, **il ne devra pas y avoir un centime de moins sur la fiche de paie des salariés par rapport aux anciens dispositifs.**

CCN

- Mise en place d'une garantie individuelle de rémunération

Chapitre 8

- La convention collective prévoit l'instauration d'une garantie conventionnelle de rémunération

Art. 157 à
164

- Cette garantie permet aux salariés en poste de conserver leur rémunération
- Si l'application de la nouvelle CCN entraînerait une baisse de salaire

- FO Métaux a obtenu le retrait de toutes indications relatives à l'indemnité facultative de panier en journée dans la nouvelle CCN :
 - L'article 147 est titré : **Indemnité de panier de nuit.**

Ainsi, l'indemnité de panier de jour n'est plus traitée dans la nouvelle CCN.



- En conséquence, les indemnités de panier de jour devront être négociées dans les C.C.T. qui avaient déjà cette garantie.

Dans ce cadre, FO Métaux a obtenu des avancées essentielles :

- La branche rappelle son attachement au dialogue social, à la liberté d'opinion, à la liberté syndicale et au principe de non-discrimination.
- L'articulation et la reconnaissance des parcours professionnels et syndicaux seront mieux garanties.
 - ⇒ Entretiens individuels en début, en cours et à l'issue du mandat ;
 - ⇒ Meilleure valorisation du mandat par la validation des acquis de l'expérience (VAE).
- Création d'un statut et formalisation d'un périmètre d'action pour les mandats de coordinateur de groupe, de délégué syndical adjoint et de délégué syndical central adjoint pour les entreprises disposant d'au moins quatre sites.
- Une messagerie électronique sera dédiée aux représentants du personnel, favorisant une communication plus moderne et réactive, notamment en situation de télétravail.
- Possibilité de dépasser le nombre d'heures de délégation en cas de circonstances exceptionnelles.
 - ⇒ Cette disposition s'applique également aux membres de la CSSCT ;

😊 FO Métaux a obtenu de nouvelles garanties pour tous les représentants du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise. Grâce à ces avancées, les petites structures bénéficieront aussi de dispositions plus avantageuses que celles du Code du travail.



EDC – THEME 9

DIALOGUE SOCIAL

Répartition des collèges

Nous avons également porté comme projet la fixation, au niveau de la branche, d'un cadre de répartition des salariés dans les collèges pour les élections professionnelles.

Une lettre paritaire concernant la répartition du personnel entre les collèges au regard du futur dispositif de classifications dans la métallurgie a été envoyée à la Direction Générale du Travail le 26 octobre 2021.

Notre proposition sur la répartition des collèges :

- 1^{er} collège: groupe d'emploi : A-B-C;
- 2^{ème} collège : groupe d'emploi : D-E;
- 3^{ème} collège : groupe d'emploi : F-G-H-I.

ANNEXES :

- 1. Circulaire N° 32 T relative au thème 1 EDC ;**
- 2. Circulaire N° 43 T 11 U et relative au thème 2 EDC ;**
- 3. Circulaire N° 67 T relative au thème 3 EDC ;**
- 4. Circulaire N° 61 T relative au thème 4 EDC ;**
- 5. Circulaire N°95 T relative aux thèmes 5 et 6 EDC;**
- 6. Circulaire N°11 U relatives aux thèmes 7;**
- 7. Circulaires N° 21 U et N° 38 et 39 U relatives aux thèmes 8 et 9;**
- 8. Communiqué de presse du 17 février 2021 relatifs au thème 8;**
- 9. Courrier du 27 octobre 2020 à l'UIMM sur la feuille de route et les territoires – réponse du 21 janvier 2021 de l'UIMM;**
- 10. Courrier du 8 octobre 2021 à l'UIMM pour conserver des négociations territoriales en lien avec les thèmes 1 et 9 et sécuriser certaines dispositions et garanties conventionnelles;**
- 11. Accord du 29 septembre à durée déterminée pour les échanges, les constats partagés et les négociations territoriales (76 CCT) et sectorielles (sidérurgie) ;**
- 12. Lettre paritaire du 26 octobre 2021 à la DGT pour les collèges électoraux;**
- 13. Avenant du 21 décembre à l'accord du 29 septembre;**
- 14. Courrier à la DGT relatif au dispositif conventionnel;**
- 15. Réponse de la DGT.**

Rappel :

Retrouvez toutes nos circulaires et communiqués de presse sur notre site internet ici:

<https://www.fo-metaux.org/>

Les circulaires ici:

<https://www.fo-metaux.org/resources?type=2&documentType=8>

Les communiqués de presse ici:

<https://www.fo-metaux.org/articles?type=6>

Les vidéos sur l'EDC ici:

<https://www.fo-metaux.org/pages/evolution-du-dispositif-conventionnel>