

Meudon, le 27 novembre 2023

Nous l'avons déjà écrit, la nouvelle convention collective (NCC) de la métallurgie est une régression consécutive de la reconnaissance de la qualification des salarié.es. **Exit l'expérience et les diplômes : place à la cotation supposée de l'emploi tenu par les salarié.es.** Cette cotation est entièrement à la main de la Direction qui reconnaît que les emplois sont génériques (théoriques) et définis au niveau du Groupe, très loin du terrain.

Autant dire tout de suite que la complexité des missions est ignorée, pour ne retenir que les grandes lignes de l'emploi. Peu de chances de gain collectif. Rien que ces considérations auraient dû inciter à plus de prudence au moment de valider cette nouvelle convention collective. **La CGT a essayé d'avertir les autres organisations syndicales représentatives**, sans succès, ces dernières préférant croire à un progrès chimérique. En revanche, il y avait un point qui ne souffrait d'aucune contestation et qui aurait dû servir de veto incontestable : la régression salariale qu'a introduit l'UIMM (syndicat patronal de la métallurgie) dans cette NCC en ce qui concerne les minima et le calcul de la prime d'ancienneté.



## DES MINIMA QUI FONT UN BOND DANS LE PASSÉ

Grace au sondage réalisé par la CGT Thales, nous avons pu reconstituer la correspondance entre Position de l'ancienne convention collective (ACC) et les classes d'emploi de la nouvelle convention (NCC). Il n'y a pas de correspondance stricte mais globalement cela donne les résultats du tableau ci-dessous.

Notez que les minima de la NCC (**en rouge**) contiennent déjà la revalorisation pour l'année 2024 donc pour pouvoir établir la perte par rapport aux minima de l'ancienne convention collective, il faudrait rajouter 4% aux minima ACC (**en bleu**).

**Résultat :** les minima d'ouvrier.e position IV.2 ou IV.3 et ATAM (administratif, technicien et agent de maîtrise) ont diminué de près de 2000 à 3400€ et plus de 5000 € pour beaucoup d'ingénieur.es et cadres !

Autant dire que les revalorisations à l'application au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ne seront pas légion.

### COMPARAISON DES MINIMAS SALARIAUX ENTRE L'ANCIENNE ET LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Nouvelle Convention Collective			Ancienne Convention Collective				
Groupe d'emploi	Classe d'emploi	Salaire Mini NCC	Salaire Mini ACC (région parisienne)		Coefficient ACC	Position ACC	
A	1	21 700 €	20 077 €	20 990 €	140	255	Ouv I.1 ?
			21 409 €	155	Ouv I.2 ?		
	2	21 850 €	21 521 €	170	Ouv I.3 ?		
B	3	22 450 €	22 157 €	190	Ouv II.1		
					Ouv II.3		
	4	23 400 €	22 944 €	215	Ouv III.1		
C	5	24 250 €	25224 €	24832 €	240	255	Ouv III.3
			25957 €	26175 €	255	270	Ouv IV.1
	6	25 500 €	27443 €	27599 €	270	285	Ouv IV.2
			28936 €	285	285		Ouv IV.3
D	7	26 400 €		29 035 €		305	ATAM V.1
				31 723 €		335	ATAM V.2
E	9	30 500 €		34333 €		365	ATAM V.3
				37090 €		395	(V.3 bis)

F <2 ans	11	36 660 €	32 861 € 34 504 € 35 326 € 37 790 € 41 077 € 44 363 € 46 827 € 49 292 € 51 346 € 53 400 € 55 453 €	80 84 86 92 100 108 114 120 125 130 135	I/C Pos 1&2			
	12	38 610 €						
F <4 ans	11	38 493 €						
	12	40 541 €						
F <6 ans	11	41 573 €						
	12	43 784 €						
F	11	45 370 €						
	12	47 710 €						
G	13	52 000 €				55 453 €	135	3A
	14	57 070 €						
H	15	61 100 €	65 407 €	180	3B			
	16	67 600 €						
I	17	77 090 €	87 209 €	240	3C ?			
	18	88 400 €						

Minima tenant compte de la majoration de 30% pour le forfait-jours



## UNE PRIME D'ANCIENNETE QUI REGRESSE

Le calcul de la prime d'ancienneté a également été modifié. Le calcul actuel se base sur le coefficient du salarié.e pour évaluer le montant de la prime d'ancienneté :

$$PA = \frac{\text{Coefficient}}{100} \times \text{valeur du point} \times \text{Nb d'année (max 15 ans)} + 5\% \text{ si ouvrier.e}$$

Déjà le +5% des ouvrier.es disparaît, et le nouveau calcul remplace Coefficient/100 par un taux défini en fonction de la classe d'emploi :

Classe d'emploi	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10	
Taux NCC	1,45	1,6	1,75	1,95	2,2	2,45	2,6	2,9	3,3	3,8	
ACC Coefficient	1,4				2,4	2,55	2,7	2,85		3,65	
100	1,45	1,7	1,9	2,15	2,55	2,7	2,85	3,05	3,65	3,95	
Position ACC	I.1 I.2 I.3	II.1	II.3	III.1	III.2 IV.1	IV.1 IV.2 IV.3	IV.2 IV.3 V.1	IV.3 V.1 V.2	V.1 V.2	V.3	V.3 V.3bis

Ô Surprise, là encore, les anciens chiffres (en bleu) étaient mieux disant que les nouveaux (en rouge), avec des baisses de l'ordre de **10 à 15% en moyenne** ! Seule exception notable : les V.3 en classe d'emploi E10 ...

La NCC a décidé de bloquer la valeur de la prime d'ancienneté à sa valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2024 tant que le nouveau calcul ne donnait pas une somme supérieure. Cela va diminuer la perte mais absolument pas la compenser en entier : en effet, l'ancien calcul aurait continué d'augmenter avec le nombre d'années d'ancienneté et la revalorisation du point en fonction de l'inflation. Une solution progressiste aurait été d'indexer le calcul de la prime d'ancienneté sur le salaire réel, notre demande de NAO : **Refusé par la Direction de Thales ! ☹**

**Certains semblent penser que ces régressions étaient le prix à payer pour simplifier notre convention collective... Et vous, vous en dites quoi ?**