



Le Dispositif Conventionnel de la Métallurgie ! Quelques détails...

Comme la **CGT** vous l'a communiqué, nous n'avons pas signé un tel recul social qui fragilise l'emploi et les conditions de travail dans notre branche.

Après 6 ans de négociation entre le patronat de la Métallurgie (UIMM) et les 4 syndicats représentatifs (**CGT**, CFDT, CGC, FO) un nouveau dispositif conventionnel de plus de 230 pages a été créé.

Malheureusement, il n'y a pas d'équilibre dans ce dispositif conventionnel. Nous sommes dans le moindre coût pour les travailleurs, ceux-là mêmes qui créent les richesses dans les entreprises.

Ce dispositif conventionnel n'est, au final, qu'une boîte à outils au profit des employeurs, dans laquelle ils viendront faire leur marché pour améliorer la compétitivité financière des entreprises.

La **CGT** déplore que le texte signé est bien loin de reprendre le meilleur de l'existant des conventions collectives territoriales ou nationales. La **CGT** voulait et soutenait une convention collective de progrès social

Au final le nouveau dispositif coutera moins cher aux employeurs et bien évidemment au détriment des salariés.

Ce nouveau dispositif conventionnel sera applicable dans les entreprises à partir du 1er Janvier 2024.

Ce nouveau dispositif s'appliquera sur les thèmes suivant: (La **CGT** communiquera sur chacun des sujets)

- Les classifications (coefficient/ position)
- Le temps de travail
- La rémunération
- Aux droits individuels
- Aux conditions de travail et à la maladie
- À la prévoyance
- Au statut Cadre

Mais avant cela nous devons défendre nos droits !!.

Les années 2022 et 2023 vont servir de période transitoire pour négocier dans les départements, par exemple le dispositif qui remplacera la prime d'ancienneté telle que nous la connaissons. Mais également dans les entreprises avec comme déjà annoncée, la renégociation du temps de travail qui sera aligné sur ce nouveau dispositif conventionnel.

Bien sûr ceci aura lieu après les élections professionnelles prévues chez Renault-Trucks en Mars 2023, car la direction ne veut pas nuire aux organisations syndicales dont les fédérations ont signé cette pâle copie de convention collective.

Tous les conquits sociaux, obtenus grâce aux luttes d'anciens salariés métallurgistes et notamment les cadres en 1972, sont mis à bas, par la trahison de ceux qui sont censés les défendre et qui ont apposé leur signature sur ce document.





Quelques détails... [lien vers le nouveau dispositif](#)

Je vais perdre mon coefficient !

VRAI

Au 1er janvier 2024 vous n'aurez plus de coefficient, à la place vous aurez un nombre de points désormais déterminés par la fonction occupée.

Est-ce que le statut cadre disparaît ?

NON

Au 1er janvier 2024 il faut **OBLIGATOIREMENT** être sur un poste à 37 points (F11) pour être cadre.

Les statuts technicien, agent de maitres disparaissent, demain il ne restera plus que des CADRES et des NON CADRES suivant la côte du poste... et qui cotera le poste ?

Est-ce que les seuils d'accueil disparaissent ?

VRAI et FAUX

C'est la fin de la reconnaissance du diplôme. Il y existera encore un seuil d'accueil pour le BAC+2 et le BAC+5 mais **ATTENTION**, il faut que le diplôme soit exigé dans l'offre d'emploi et ou la fiche de poste, dans le cas contraire il n'est pas reconnu.

L'évolution de carrière assurée par la convention nationale des ingénieurs et cadres de 1972 disparaît également !

Mon salaire pourra baisser !

VRAI et FAUX

C'est possible, mais uniquement si vous acceptez de signer un avenant à votre contrat de travail. En cas de refus Renault Trucks peut vous licencier.

Nouveau Dispositif + Ordonnance Macron = licenciement facile !!!

La prime d'ancienneté sera-t-elle supprimée ?

NON

Néanmoins, une nouvelle formule de calcul moins avantageuse verra le jour. Les grands perdants seront les nouveaux embauchés et ceux n'ayant pas atteint les 25 ans d'anciennetés. La perte par rapport au système actuel sera entre 5 et 18%.

Renault Trucks pourra-t-il m'imposer de faire des heures supplémentaires ?

OUI

L'entreprise pourra vous imposer de faire des heures supplémentaires. Avec un maximum de 450 heures par an, soit 3 mois de travail en plus dans l'année.

Le forfait jour reste à 218 jours et 230 jours possible avec l'accord du salarié.

Renault Trucks pourra-t-il licencier un salarié en arrêt maladie ?

OUI

La protection contre le licenciement ne sera plus que de 2 mois pour 1 an d'ancienneté, 4 mois pour 5 ans et 6 mois pour 10 ans. Pour compenser la perte de l'emploi, les signataires ont obtenus 50% de majoration de l'indemnité de licenciement !