



A qui va profiter cette nouvelle Convention Collective ?

La négociation de cette nouvelle convention collective a démarré en 2016. La CGT y voyait un possible rendez-vous de progrès social... Raté !!! L'accord d'entreprise de DCN avait déjà réduit les acquis sociaux de notre entreprise, la CGT ne l'avait d'ailleurs pas signé. Cette nouvelle convention collective met un nouveau coup de rabot aux droits des salariés.

Voici quelques exemples qui font que la CGT ne signera pas !!!

Cotation des emplois

La cotation des emplois se fait sur la base de 6 critères (Complexité de l'activité, Connaissances, Autonomie, Contribution, Encadrement-Coopération, Communication) évalués chacun par des degrés d'exigence de 1 à 10. Il y aura donc 55 cotations possibles de 6 à 60 qui définiront les classes d'emploi.

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

d'OETAM

Plus de notion

☑ Pour la CGT, ce classement de poste et non plus de salarié est inadmissible.

La conséquence directe de cette cotation est la maîtrise de la Masse Salariale en cotant chaque poste et donc la rémunération associée puisque classification et rémunération vont de paire.

Autre point de régression, le diplôme ne sera plus reconnu dans l'évaluation.

« ...la détention d'un niveau de diplôme ou de certification ne crée pas de droit à un classement minimal. » (p,65)



Pour l'évolution professionnelle, c'est terminé. Elle dépendra du poste occupé.

**Pour les Cadres, il n'y aura plus d'évolution automatique
tous les 3 ans des niveaux 16 à 22 !!!**

RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE - MÉTHODE DE CLASSIFICATION

Un petit jeu pour auto évaluer SON POSTE

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 de connaissances approfondies dans une discipline	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 tiers	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 modifier 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/concetés 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 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

La vision de Naval Group sera-t-elle la même que la vôtre ?

Prime d'ancienneté

Pour les classes d'emplois allant de 1 à 10 comprise, le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 142 du projet patronal, est fixé de la façon suivante :

Montant ancienneté = [(Valeur du point x taux correspondant à la classe d'emploi)] X 100] X nombre d'années d'ancienneté

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45%	1,60%	1,75%	1,95%	2,20%	2,45%	2,60%	2,90%	3,30%	3,80%

Valeur du point en 2021 : 4,99077€

✓ Exemples pour une ancienneté de 10 ans en salaire brut :

Actuellement un coef. 255 a 1% / an soit :

27 430 € (minimum) * 1% * 10 ans / 12 mois = **228,58€ / mois**

En 2024, une classe d'emploi 5 :

Prime Anc. = ((4,99077 * 2,2%) * 100) * 10 = **109,80€ / mois**

Actuellement un coef. 395 a 1% / an soit :

39 045 € * 1% * 10 ans / 12 mois = **328,38€ / mois**

En 2024, une classe d'emploi 10 :

Prime Anc. = ((4,99077 * 3,8%) * 100) * 10 = **189,65€ / mois**



Un salarié avec un coef. 190 perdrait plus de 140€ / mois,

un coef. 255 perdrait 118€,

un coef. 395 perdrait 138€

Il faudra attendre 3 ans (et non plus 1 an) pour toucher l'ancienneté !!!

Elle sera plafonnée à 15 ans.

Pour compenser cette perte financière, un complément sera attribué aux salariés présents avant 2024, par contre les nouveaux embauchés subiront cette mesure.

Est-ce que ce complément entrera dans le calcul de la retraite ?

Temps de Travail

✓ Travail le Dimanche

Actuellement, Naval Group peut faire travailler le personnel le Dimanche mais en suivant un cadre strictement limité. Le projet de l'UIMM pourra imposer le travail via une équipe de suppléance si la négociation échoue avec les délégués syndicaux.

✓ Heures Supplémentaires

Aujourd'hui, le quota d'heures supplémentaires est plafonné à 180h à NG. Demain ce sont 220h qui pourront être complétées par 150h avec accord du salarié et un volant mobilisable de 80h une année sur deux.

✓ Congés Supplémentaires d'Ancienneté

Les congés d'ancienneté sont aussi dans le collimateur de l'UIMM en appliquant un critère d'âge en plus de l'ancienneté.

Ce point est loin d'être exhaustif dans l'analyse que nous menons sur la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie.

Certaines organisations syndicales ont déjà annoncé leur signature

Pour la CGT c'est NON

Naval Group semble vouloir aller vite en mettant ce point à l'ordre du jour des négociations du 10 février ainsi qu'au CSEC du 23 février.

Venez débattre aux permanences CGT, auprès des militants CGT ...

VOTEZ CGT en octobre pour donner du poids

au progrès social porté par la CGT



fnte.cgt.fr



Emmanuel LEQUERTIER / Nicolas LE NÉDIC

Délégués Syndicaux Centraux CGT Naval Group

emmanuel.lequertier@naval-group.com

nicolas.le-nedic@naval-group.com



**D'autres expressions plus spécifiques suivront
N'hésitez pas à vous renseigner et à vous syndiquer**