



Nouvelle Convention Collective National de la Métallurgie

- Après plus de 5 ans de négociation, l'UIMM (syndicat patronal) et trois organisations syndicales représentatives de la branche – CFDT, CFE-CGC et FO – sont parvenues à un accord sur la nouvelle convention collective de la Métallurgie le 7 février 2022. La CGT n'a pas signé l'accord.



La classification

Qualifications & Compétences,



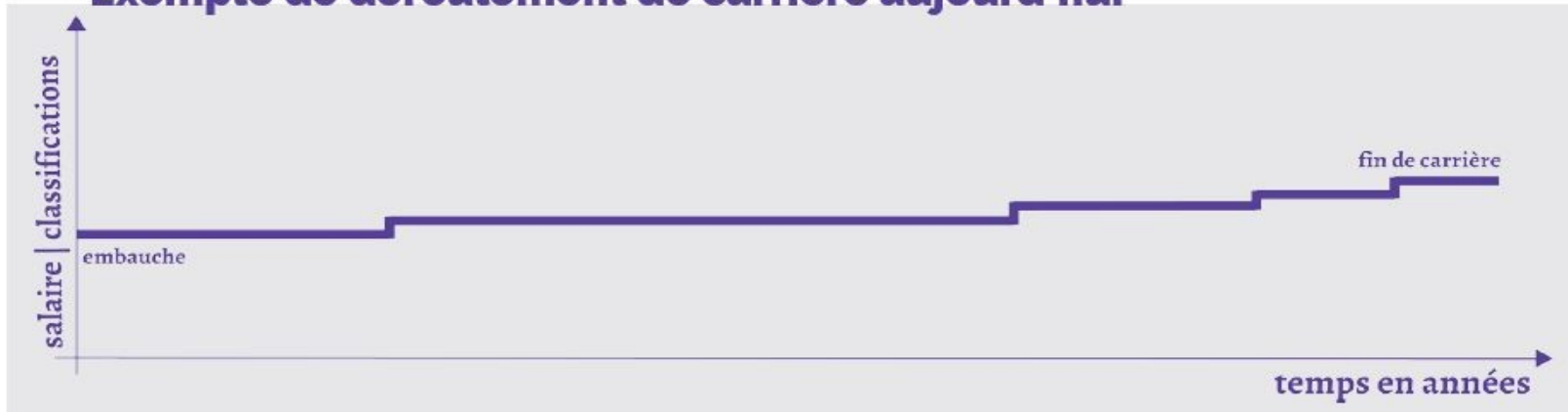
Aujourd'hui

- ❖ Nos emplois sont aujourd'hui déterminés par des fiches de poste
- ❖ 14 402 emplois en France (SE) = 14 402 fiches de poste
- ❖ Diplômes reconnus (BAC, DUT/BTS, Ingé) avec coefficient associé.
EOATAM => 155 (=S= 170) à 395
Ingé/Cadre => Pos I (6mois), Pos II (100 =>135), Position III
(135 =>150)
- ❖ Chez Schneider Electric, des repères métiers ont été rajoutés : Grade, groupe de poste et Jobcode
- ❖ Notre coefficient est propre à nous , il nous appartient.
- ❖ Notre expérience et nos qualifications sont rémunérées et acquises le long de notre carrière

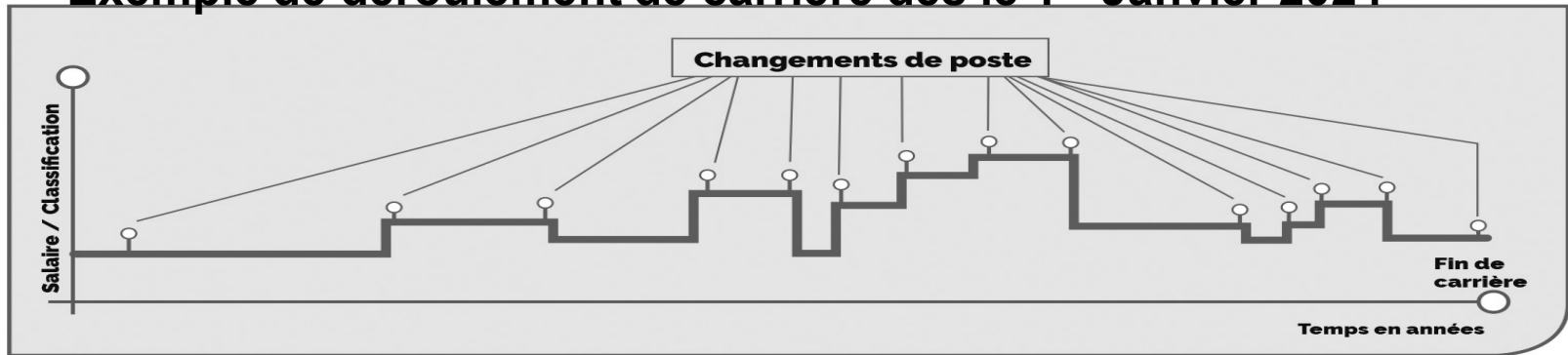
Au 1^{er} Janvier 2024

- ❖ Les emplois seront déterminés par des fiches descriptives d'emplois
- ❖ 14 402 emplois en France (SE) = 660 **emplois repères**
- ❖ Nos diplômes BAC+2, BAC+ 5 sont pris en compte seulement si ils sont mentionnés dans l'offre d'emploi.
- ❖ Notre expérience n'est plus prise en compte et donc plus acquise le long de notre carrière
- ❖ Chez Schneider Electric, les repères métiers sont maintenus : Grade, groupe de poste et Jobcode

Exemple de déroulement de carrière aujourd'hui



Exemple de déroulement de carrière dès le 1^{er} Janvier 2024



Avec la proposition CGT, chaque salarié aurait une garantie minimale d'évolution de sa carrière au plus tous les 4 ans



Les outils de la cotation

Que vont classer les entreprises si le salarié n'est plus l'élément centrale de la classification ?

• L'entreprise classe l'emploi tenu par le salarié, qui est déterminée par une cotation de celui-ci. Mais pour arriver à cela, elle a besoin d'établir **une fiche descriptive d'emploi** normalisée de la fonction tenue dans l'emploi, qui permettra de définir la classification de l'emploi.

• **L'article 63.1 dispose** : « *Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi en français. L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse. La fiche descriptive de l'emploi comprend notamment :*

- *La description des activités significatives de l'emploi ;*
- *La nature et le périmètre des responsabilités exercées ;*
- *La description des relations de travail;*

Aux fins de consultation du salarié, l'employeur lui communique, par tout moyen, la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe.

Méthode de la classification.

FICHE DESCRIPTIVE D'EMPLOI

1

DESCRIPTIF D'EMPLOI : intitulé de l'emploi

Date de mise à jour :

Mot-clés (abréviations) / Fonction :

Descriptif des activités :

Responsabilité hiérarchique/projet/animation :

Relations de travail interdisciplinaires :

Connaissances professionnelles spécifiques :

Chaque fiche est rédigée en français et en cohérence avec le travail prescrit par l'organisation



LE RÉFÉRENTIEL PARITAIRE D'ANALYSE DES EMPLOIS

2

	SPÉCIFICITÉ	SAISONNÉ	TRAVAIL	EXIGENCES	PROFESSEUR
Niveau 3					
Niveau 4					
Niveau 5					
Niveau 6					
Niveau 7					
Niveau 8					
Niveau 9					
Niveau 10					

6 critères classants
10 degrés d'exigence

Tous les emplois de la métallurgie sont classés avec le même référentiel

Les critères **sont indépendants**
Ils permettent de distinguer les exigences requises pour chaque emploi

Chaque degré d'exigence retenu pour chacun des critères, donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au degré correspondant (entre 1 et 10)

L'addition des points pour les 6 critères donne lieu à la **COTATION DE L'EMPLOI** (entre 6 et 60 points)



LA MÉTHODE DE CLASSEMENT

3

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	

Le classement de l'emploi s'obtient par la consultation du tableau

Le nombre de points obtenus pour l'emploi renvoie à une classe d'emploi et à un groupe d'emploi.

LE CLASSEMENT DE L'EMPLOI est désigné par la lettre du groupe d'emplois et par le numéro de la classe dont cet emploi relève

DESCRIPTION D'EMPLOI

1. Intitulé de l'emploi

Chaudronnier d'atelier

2. Finalité

A partir de dossiers techniques et modes opératoires fabrique des sous-ensembles chaudronnés (foyers et conduits de cheminées)

3. Relations hiérarchiques/fonctionnelles

- Supervision hiérarchique par le chef d'atelier
- Echanges d'informations avec :
 - contrôleur qualité
 - service méthodes
 - opérateur tôlerie
 - préparateur de commandes
- Assistance technique par un chaudronnier hautement qualifié OHQ P3

4. Principales missions ou activités

- Travaille à partir des bons de commandes, modes opératoires et plans, pièces préparées par le secteur tôlerie et en respectant les priorités du hiérarchique
- Réalise les différentes opérations de préparation (roulage, traçage, débit et perçage)
- Réalise l'assemblage / soudage des foyers et conduits (procédé semi auto MIG dans un box) à l'aide de gabarits de montage
- Effectue les contrôles d'aspect et dimensionnel des éléments fabriqués
- Prend en charge le nettoyage du poste de travail
- Renseigne une fiche d'activité quotidienne
- Manutentionne et déplace les pièces et éléments à l'aide d'un pont roulant
- Propose des améliorations procédés et produits

5. Responsabilités et autonomie

- Contrôle des fabrications par le contrôleur qualité
- Application des règles de sécurité
- Responsabilité sur la qualité des produits (zébralinés)

6. Connaissances requises

- Traçage / lecture de plan / procédés de soudage
- Equivalent niveau CAP chaudronnerie

RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE - MÉTHODE DE CLASSIFICATION

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	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	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 déterminer 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/concertés 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 questionnement, 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

LE RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE DES EMPLOIS

2

Celui-ci comporte 6 critères classants:

1. **Complexité de l'activité:** difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problème à traiter.
2. **Connaissances:** savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience.
3. **Autonomie:** latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi, niveau de contrôle associé.
4. **Contribution:** effet et influence des actions et décision sur les activités, l'organisation et son environnement, nature et importance du champ d'action et de responsabilité.
5. **Encadrement/Coopération:** appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet.
6. **Communication:** nature et variété des échanges et des interlocuteurs, transmission, concertation, négociation, représentation.

10 degrés d'exigence sont définis pour chacun des critères classants.

Coter et classer les emplois

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	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	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 déterminer 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/concertés 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 questionnement, 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

Exemple de cotation

Un emploi coté comme suit :

- complexité de l'activité _____ Degré 4
- connaissances _____ Degré 4
- autonomie _____ Degré 5
- contribution _____ Degré 3
- encadrement-coopération _____ Degré 3
- communication _____ Degré 4

sera donc coté globalement (addition)

23 | 4+4+5+3+3+4

cette cotation fait partie de la classe

6 (cotations 22 à 24)

cette classe fait partie du groupe

C (classes 5 et 6)

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	

C
A
D
R
E
SN
O
NC
A
D
R
E
S

Que deviennent au final les diplômés ?

Que deviennent les diplômes ? 1/2

- Plus de reconnaissance de tous les diplômes

L'article 61.2 : «...la **détention d'un diplôme ne génère pas de droit** à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère de connaissances. Afin de faciliter l'évaluation du critère « connaissances », les signataires identifient ci-dessous, **à titre indicatif**, le degré d'exigence du critère « connaissances » auquel est susceptible de correspondre chaque niveau de diplômes.

Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Niveau de diplômes Prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé à l'article D. 6113-19 du Code du travail et par l'article 2 du Décret n°2019-14 du 8 janvier 2019	Degré d'exigence du critère « connaissances »
8	(ex-niveau I) – Grade de Doctorat	8 ou plus
7	(ex-niveau I) – Grade de Master	7 ou plus
6	(ex-niveau II) – Grade de Licence	6
5	(ex-niveau III) – (BTS, DUT) ...	5 ou 6
4	(ex-niveau IV) – (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique...)	4
3	(ex-niveau V) – (CAP, BEP...)	3
2	Sans objet	2
1	Sans objet	1

Que deviennent les diplômes ? 2/2

- **Plus de reconnaissance de tous les diplômes**
- L'article 61.2 : «...les signataires rappellent que la **détention d'un diplôme ne génère pas de droit** à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère connaissances ».
- Mais également à l'article 62.5 : « Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la **détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal** ».
- Après plusieurs mois de bataille, l'UIMM a été contrainte de faire marche arrière mais seulement pour deux diplômes : BAC +2 et BAC+5. **Attention**, il faut que l'offre d'emploi mentionne l'exigence de ses diplômes. Dans le cas contraire ils ne seront pas reconnus.

La Méthode de Classement

3

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	

C
A
D
R
E
S

Statut cadre : demain pour avoir le statut cadre il faudra être sur un poste minimum F11 (37 à 39 pts)

N
O
N

C
A
D
R
E
S

La position C6 (22 à 24 pts Sera le BAC+2) équivalent coefficient 255

La rémunération

Barème des SMH pour une application à partir de 2024

<i>Groupe d'emplois</i>	<i>Classe d'emploi</i>	
A	1	21 700
	2	21 850
B	3	22 450
	4	23 400
C	5	24 250
	6	25 550
D	7	26 400
	8	28 450
E	9	30 500
	10	33 700
F	11	34 900
	12	36 700
G	13	40 000
	14	43 900
H	15	47 000
	16	52 000
I	17	59 300
	18	68 000

Dispositions concernant les jeunes cadres embauchés au 1^{er} janvier 2024

- **Art 139** Les signataires de la présente convention estiment qu'une ancienneté de six années est une condition du plein exercice, par les débutants, des emplois du groupe F. En conséquence, sans préjudice des alinéas précédents, afin de valoriser la prise progressive d'autonomie et de responsabilité, le barème unique est adapté donnant lieu à l'application de montants spécifiques de salaires minima hiérarchiques durant ces six années.
- Ces montants sont majorés de :
 - 5 % après deux ans d'ancienneté au sein de la même entreprise ;
 - 8 % après quatre ans d'ancienneté au sein de la même entreprise.
- Après six ans d'ancienneté au sein de la même entreprise, le salarié se voit appliquer les montants du barème unique des salaires minima hiérarchiques, indiqués pour la durée du travail applicable, tel que défini dans l'annexe 6 de la présente convention.
- Annexe 6.

A partir de 2024, le barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable, durant les six premières années, aux salariés débutants occupant un poste appartenant au groupe d'emplois F, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	A partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	A partir de 4 ans jusqu'à 6 ans d'expérience professionnelle
	11	28 200 €	29 610 €	31 979 €
	12	29 700 €	31 185 €	33 680 €

- Conformément à l'Article 139 de la présente convention, le barème adapté figurant à l'alinéa précédent inclut les majorations de 5% ou 8% prévues pour les salariés débutants du groupe d'emplois F justifiant, respectivement, de 2 ans ou 4 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise.

Et le salaire, que devient-il au fil du temps ?

- Avec l'article 69 : « L'attribution du classement **résultant de la première application** du présent accord dans l'entreprise **ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération** totale du salarié ».
- Donc dès la 2e mesure de la fonction tenue dans l'emploi et en cas de motif économique, **il n'y a plus de garantie de maintien de salaire**, celui-ci pourra potentiellement diminuer si le salarié accepte l'avenant à son contrat de travail.

La prime d'ancienneté

Devenir de la prime d'ancienneté :

- Le salarié dont l'emploi est compris dans les groupes d'emplois A à E bénéficie d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération mensuelle après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- La prime d'ancienneté est calculée en appliquant, à la base de calcul spécifique du salarié multipliée par cent, le nombre d'années d'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans. La base de calcul spécifique est déterminée en multipliant la valeur du point par un taux, figurant en annexe II du présent accord pour chaque classe d'emplois.

ANNEXE II – CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETE

De la classe d'emplois 1 à 10 comprise, le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 7 du présent accord, est fixé de la façon suivante :

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%

- **La valeur du point fera l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale**

Dans Schneider-Electric...

Concernant la valeur du point , SE et les OS signataires de l'accord groupe du 19 juillet 2023 rappellent que la volonté commune est d'harmoniser le mode de calcul de la prime d'ancienneté afin que l'ancienneté soit reconnue de la même façon dans l'ensemble des entités juridiques du Groupe en France.

La valeur du point sera déterminée chaque année par accord de Groupe lors des négociations salariales annuelles ou à défaut d'accord, par décision unilatérale.

La CGT n'est pas d'accord et non signataire et a rappelé que chaque entité juridique a son histoire avec leurs propre mode de calcul. (certaines entités avaient négocié auparavant le calcul sur 20 ans au lieu de 15 ans et sur le salaire de base) Proposition de la CGT : refus de la direction

Il a ainsi été défini 3 groupes de sociétés juridiques avec des valeurs de points différentes

	GRUPE 3	GRUPE 2	GRUPE 1
Valeur du point au 1 ^{er} janvier 2024	6€	6,5€	7€
Sociétés concernées	SEEF SETBT SA3I SE Aubenas	SESF CEV Transfo Services SFCME	STIE Schneider Electric Industrie Schneider Electric France SEIT SAREL ECKARDT Schneider Electric Alpes Solar Spain

Exemple dans SEEF

- Jusqu'au 31 décembre 2023...

Un salarié catégorie Ouvrier avec 8 ans d'ancienneté ayant un coefficient 255

Valeur de points 2023 : 5,62 euros

Formule de Calcul : Coefficient x Valeur de point x année d'ancienneté / 100 = Prime d'ancienneté

Majoration de cette prime de 15 %

Calcul: $255 \times 5,62 \times 8/100 = 114,6$ euros +15%= 131,79 euros

- A partir du 1^{er} Janvier 2024...

Un salarié catégorie Non cadre avec 8 ans d'ancienneté ayant un emploi cotant C6 (ancien 255)

Valeur de points SEEF : 6 euros

Formule de calcul : (Valeur de point x Taux en % x 100) X nombre d'années d'ancienneté = Prime d'ancienneté

Calcul : $(6 \times 2,45\% \times 100) \times 8 = \underline{117,6}$ euros

Exemple dans SEEF

Au 1^{er} janvier 2024 :

Avec le nouveau mode de calcul , il aura une perte de **14,9** euros

Mais dans la NCCM , si avec le nouveau calcul , la prime d'ancienneté est plus défavorable que celle qu'il percevait jusqu'au 31 Décembre 2023 ,un complément de rémunération est attribué au salarié .

Dans l'accord groupe du 19 juillet 2023 relatif à l'élargissement et renforcement du socle conventionnel groupe de Schneider -Electric , est précisé que le complément de rémunération sera inclus dans le salaire de base.

Et après ...

Et pour les nouveaux embauchés

La CGT déplore cette nouvelle formule de calcul car la prime d'ancienneté se calculera en fonction de l'emploi que vous occuperez demain . Plus aucune garantie à la hausse . Si un salarié change d'emploi sur un poste moins coter , ça prime d'ancienneté diminuera.



FIN

Merci à tous pour votre participation !