



**2023** sera la dernière ligne droite pour la mise en place de cette nouvelle Convention Collective Nationale unique et commune à tous les salariés de la métallurgie. L'application totale de cette nouvelle convention sera le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

La partie santé et prévoyance, plus favorable que les dispositions précédentes, prévue par la nouvelle convention est d'ailleurs applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Pour les salariés d'Alstom la prochaine étape concrète sera la communication des « fiches descriptives d'emplois ».

## Fiches descriptives d'emplois ?

La date de communication prévisionnelles de ces fiches, aux salariés, est prévue fin juin/début juillet 2023.

Celles-ci devront être écrites **en français** et décrire **l'emploi réellement tenu**.

La fiche d'emploi d'un salarié devra notamment comporter :

- **La description des activités « significatives » de l'emploi,**
- **La nature et le périmètre des responsabilités exercées,**
- **Les relations de travail,**

Activités significatives : C'est l'ensemble des activités déterminantes de l'emploi.

Elles peuvent être de domaines professionnels différents et ne représenter qu'une durée limitée dans l'emploi occupé.

*Exemple : les salarié(e)s chargé(e)s de faire les payes ne sont pas affecté(e)s à temps plein à cette activité mais, cependant, **c'est une activité importante pour l'entreprise et donc significative.***

Nature et périmètre des responsabilités exercées : Cela liste les attentes de l'employeur envers le salarié en décrivant l'emploi de celui-ci ainsi que ses responsabilités.

*Exemple : Réaliser l'animation qualité d'un secteur de production.*

Relations de travail : décrit les services et/ou autres emplois avec lesquels vous êtes amenés à travailler étroitement et interagir. Ils peuvent être interne et externe à l'entreprise.

*Exemple : relation avec les sous-traitants externes.*

## **TRES IMPORTANT :**

1. C'est sur ces fiches d'emploi que seront faites les nouvelles classifications. **Il est donc primordial que tous les salariés consultent et vérifient ce qui y est inscrit**, et que cette fiche corresponde bien à l'emploi qu'il exerce. **Aucune activité significative ne doit manquer** à la fiche descriptive d'emploi.
2. **Il ne faut pas confondre fiche descriptive d'emploi et fiche de poste** : Des postes différents pourront correspondre à un même emploi.  
Exemple : Un câbleur ou un garnisseur ont un métier, voire « poste » différent, mais avec un emploi « identique » à savoir « monteur/assembleur ». Ce qui ne veut pas dire que leur classification sera identique car pour un même emploi il y a des niveaux différents.

**FO** a demandé à La direction d'envoyer systématiquement, à chaque salarié, l'explicatif détaillé de la classification de leur emploi. Au moment où sont écrites ces lignes nous attendons confirmation officielle de la prise en compte de cette demande.

En tout état de cause les salariés qui souhaitent des explications sur le détail et le résultat de leur cotation doivent, dans un délai d'un mois, en faire la demande. Pour ceux qui veulent faire cette démarche, **FO** vous conseille de la faire par écrit et idéalement de se rapprocher du syndicat de son choix.

## Il est important de savoir que :

- Ce sont les emplois occupés et les niveaux dans ceux-ci qui seront « cotés » pour déterminer la classification et non pas les salariés.
- La nouvelle classification, comme celles d'aujourd'hui, sert à déterminer un « salaire » annuel minimum en dessous duquel il est interdit d'être payé.
- La nouvelle classification, comme celles d'aujourd'hui, sert aussi à déterminer le montant de la prime d'ancienneté pour les non-cadres, mais avec une formule différente.
- Les salariés cadres aujourd'hui le resteront demain (c'est prévue dans la nouvelle convention collective).

Pour éviter tout problème lors du changement de système de classification, une **garantie conventionnelle individuelle de rémunération** est imposée aux employeurs par la nouvelle convention collective. Cette garantie s'applique également à la prime d'ancienneté. Pour faire simple, impossible de gagner moins du fait du changement de convention collective.

	Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
CADRES	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		
NON CADRES	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	

## Et ensuite...

- Comme aujourd'hui aucune baisse de salaire ne peut se faire sans l'accord (écrit) du salarié... même en cas de changement d'emploi et/ou de poste (garantie légale).
- Comme aujourd'hui, pour les retraites, ce qui compte se sont les montants cotisés. En ce qui concerne certains ATAM qui cotisent à la « caisse complémentaire des cadres » ce point est prévu par la nouvelle convention collective : son application chez Alstom doit être discuté prochainement.

## En conclusion...

- Cette nouvelle convention collective intègre les nombreuses évolutions légales et jurisprudences qui modifiaient, de fait, les conventions collectives actuelles qui cesseront d'être applicables, pour les entreprises comme Alstom au 1<sup>er</sup> janvier 2024.
- Cette nouvelle convention collective n'est, globalement, ni plus mauvaise ni meilleure que l'existant actuel, cela dépend des sujets et des salariés concernés... A titre d'exemple un « *nouvel embauché* » non-cadres aura sa 1<sup>er</sup> journée supplémentaire de congé d'ancienneté beaucoup plus vite qu'aujourd'hui !