



De l'intention à la concrétisation sur les territoires et dans les entreprises !

Préparer le déploiement de la convention collective de la métallurgie au 1^{er} janvier 2024 en Lorraine, c'est une priorité d'action vers les adhérents. C'est aussi saisir l'opportunité de renforcer le dialogue social territorial.

Après plus de 5 ans de négociation, l'UIMM et trois organisations syndicales représentatives de la branche – la CFDT, la CFE-CGC et FO – ont signé ce 7 février 2022 la nouvelle convention collective de la métallurgie faisant ainsi aboutir une démarche historique visant à moderniser le dispositif conventionnel de la branche. L'ambition : créer le modèle social de l'industrie de demain pour répondre aux nouvelles attentes des entreprises et des salariés.

Une fois le texte national signé, l'enjeu pour les territoires est double :

- être aux côtés des adhérents pour les aider à préparer la mise en application au 1^{er} janvier 2024 ;
- engager des négociations avec les organisations syndicales représentatives sur chaque convention collective territoriale (CCT) pour mettre fin à ces dernières au 31 décembre 2023 et conclure des accords autonomes pour renforcer l'attractivité de la métallurgie sur nos territoires.

L'information et la préparation des adhérents sont déjà engagées depuis 2021 : réunion d'information générale, rencontres experts, ateliers sur la nouvelle classification, test en entreprises, etc. Elles se sont renforcées et accélérées en ce début d'année 2022, nous y reviendrons dans les pages suivantes.

Côté négociation paritaire de branche, l'enjeu était tout autre. Nous avons décidé de saisir l'opportunité de ces négociations d'accords de révision-extinction et d'accords autonomes pour poursuivre notre engagement à moderniser notre dialogue social territorial dans sa forme.

Engagés aux côtés des femmes et des hommes qui fabriquent l'Industrie

Le magazine des entrepreneurs de l'UIMM Lorraine

Dès septembre 2021, nous avons engagé, au sein des Commissions des relations sociales de l'UIMM Lorraine, une réflexion sur la méthode :

- une lecture paritaire commune avec les organisations syndicales représentatives des quatre territoires sur une journée complète en octobre ;
- des constats territoriaux paritaires partagés (impulsés par l'UIMM nationale) courant octobre et novembre ;
- une remontée collective et paritaire de ces constats à l'UIMM nationale ;
- la négociation d'un accord de méthode sur trois territoires ;
- puis l'engagement des négociations paritaires sur chaque convention collective territoriale.

Ces temps d'appropriation, de débats, de négociations nous ont permis de conclure quatre accords de révision-extinction et quatre accords autonomes.

Sont signataires des avenants de révision extinction et des accords autonomes :

- en Moselle : CFE-CGC, CFDT, FO, CFTC ;
- en Meuse : CFE-CGC, CFDT, FO ;
- En Meurthe et Moselle : CFE-CGC, CFDT, FO ;
- Dans les Vosges : CFE-CGC, CFDT.

C'est bien là la preuve qu'à travers le dialogue, il est possible d'accomplir de grandes choses. Grâce à ces accords, l'ensemble de nos territoires lorrains s'engagent pleinement dans ce nouveau modèle social posé par la Convention collective nationale de la métallurgie.



« Je suis fier de ce succès du paritarisme auquel l'UIMM est très attachée. En Lorraine j'ai toujours été convaincu que nous saurions trouver ensemble, organisations syndicales de salariés et UIMM, la voie d'une mise en œuvre sereine, efficace, partagée, pour bien préparer l'avenir de l'industrie lorraine et de ses salariés. C'était essentiel car l'industrie est la colonne vertébrale économique et sociale de nos territoires ».

Hervé Bauduin, président de l'UIMM Lorraine.



« Cette Convention nationale unique, c'est un nouveau cadre social pour l'ensemble des entreprises de la métallurgie et leurs salariés. C'est également une place nouvelle accordée au dialogue social dans les territoires. Une nouvelle donne sociale qui doit nous permettre, en complément du socle commun et en proscrivant les concours de normes, de faire émerger des réponses concrètes et adaptées à nos enjeux territoriaux fondamentaux que sont la pérennité et l'attractivité de nos entreprises, ainsi que la disponibilité des compétences ».

Stéphane Hollard, président de la commission régionale des relations sociales. ■

Chiffres clés de la Lorraine

1 600

entreprises

50 000

salariés concernés

1

lecture paritaire commune sur le périmètre Lorraine

4

constats territoriaux paritaires partagés (sur chaque CCT)

5

réunions de Commissions des Relations Sociales (patronales)

3

accords de méthodes sur la Lorraine (54, 57 et 88)

15

réunions paritaires de négociations (sur les 4 CCT)

4

accords de révision/ extinction qui mettent un terme à nos conventions collectives territoriales au 31 décembre 2023

4

accords autonomes (54, 55, 57 et 88)

Notre engagement : vous accompagner pour préparer l'application de la convention collective de la métallurgie au 1^{er} janvier 2024 !

Du décryptage des textes à l'accompagnement au déploiement, en passant par l'évaluation de vos connaissances pour vous positionner, votre UIMM Lorraine déploie pour vous des RDV et des outils.

Réunions d'information

Des réunions de sensibilisation sont programmées depuis le mois de janvier (en visioconférence), afin de vous familiariser avec la philosophie globale et décrypter les enjeux de la nouvelle convention collective. En bref, en deux heures, vous avez un panorama global de cette nouvelle convention collective avec les chantiers RH à engager d'ici le 1^{er} janvier 2024. Les dates vous sont communiquées dans le #LienHebdo de l'UIMM Lorraine.

Ateliers classification

Le premier chantier à ouvrir en interne concerne la nouvelle classification : compréhension de son fonctionnement, définition des fiches d'emploi, cotation des emplois, communication avec vos IRP et collaborateurs... Les dates vous sont communiquées dans le #LienHebdo de l'UIMM Lorraine.

Auto-check Convention collective nationale : faites le test !

Les équipes de l'UIMM Lorraine ont élaboré un questionnaire qui vous permet d'en savoir plus sur les enjeux de la nouvelle Convention collective nationale, d'apprécier son niveau de préparation ou tout simplement de faire part à nos équipes de vos attentes dans la mise en œuvre de cette nouvelle convention collective.

Retrouvez le test ici : <https://bit.ly/3Noedc8> ou ici :

Cela ne vous prendra qu'une dizaine de minutes.



Check-up droit social



Les équipes de l'UIMM Lorraine ont élargi leur gamme de #CheckUp avec la thématique droit social (pour mémoire, leur deux précédents concernent la performance industrielle et la RSE). L'objectif : vous permettre, lors d'un rdv avec un de nos experts, d'analyser la maturité de vos pratiques juridiques, d'identifier vos enjeux et vos priorités et finalement identifier vos chantiers prioritaires concernant les RH, notamment les transformations liées à l'évolution de notre socle conventionnel.

Vous disposez à l'issue de ce RDV d'un rapport personnalisé mettant en évidence la priorisation des actions à engager.

Outils de communication interne



Afin de vous faciliter la communication synthétique auprès de vos collaborateurs, divers outils vous sont proposés :

- des flyers à destination de vos collaborateurs ;
- des vidéos de qq minutes ;
- des éléments de langage pour vos équipes RH et vos managers « comment j'en parle ? » ;
- un site internet paritaire avec toutes les ressources : textes, guides paritaires etc. :

<https://www.convention-collective-branche-metallurgie.fr/>

Pour tout contact ou demande d'information :
juridique@uimm-lorraine.fr

Nos adhérents face à la réalité de la nouvelle convention collective

« A la présentation du nouveau système de classification des emplois, il nous a, dans un premier temps, paru complexe et représenté une charge de travail importante, compte tenu notamment des ressources à disposition et des préoccupations actuelles internes.

En initiant cette démarche, qui est au cœur de la nouvelle convention collective, nous avons rapidement saisi les opportunités offertes par ce nouveau système. Cela nous a permis de bénéficier d'une vision plus claire de nos emplois, de leur structure et de nous interroger sur les sources d'optimisation possibles. Par ailleurs, la formalisation des fiches descriptives d'emplois nous a permis de créer des parcours professionnels à destination de nos salariés, ce qui représente un levier supplémentaire de fidélisation et d'attractivité, particulièrement important compte tenu des difficultés de recrutement actuelles. Ce projet représente une véritable opportunité de dresser un état de l'existant et d'identifier des sources de progrès pour l'entreprise ».

Christophe Henry,
président KOPO SAS
(Commercy – 55200).



« Pour se préparer à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, nous avons participé à différents ateliers proposés par l'UIMM Lorraine. L'objectif était de mieux comprendre les évolutions conventionnelles, et les impacts que cela pouvait représenter pour l'entreprise. Les présentations pédagogiques des intervenants ainsi que les cas pratiques proposés nous ont permis de disposer d'une vision globale des nouvelles dispositions et de conseils adaptés dans leur déploiement en interne. Par ailleurs, ces ateliers ont été l'occasion d'échanger avec d'autres entreprises de la branche et de se partager mutuellement les bonnes pratiques, ce qui a été enrichissant ».

Elodie Mazzocchi,
responsable RH MMTCI
(Saint-Avold – 57504).



« Chez Usines CLAAS France nous avons œuvré de la manière suivante :

1. Constitution d'une équipe RH de trois personnes ;
2. Premier travail de remise à jour de l'ensemble des descriptifs de fonction (environ 110) ;

3. Appropriation de l'outil de pesée de poste ;

4. Rencontre avec le N+1 sur des sessions de maximum deux heures afin de réaliser les pesées de poste.

Ce travail nous a permis de plonger au cœur des différentes fonctions de l'entreprise. Nous sommes allés dans les détails avec l'aide des managers pour apprécier au plus juste chaque critère.

C'est pour nous le fondement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : il s'agit en effet de bien connaître les différentes fonctions et les hommes qui les occupent.

Le fait que les pesées soient effectuées par un collectif pluridisciplinaire stable permet de disposer d'un « mètre étalon ».

Il ne faut pas hésiter à questionner les managers, afin de définir au mieux les degrés d'atteinte de chaque critère/domaine.

Il nous a semblé important d'associer les partenaires sociaux à la démarche. Nous envisageons de refaire quelques pesées d'emplois clés une nouvelle fois avec eux pour les rassurer. Ils ne maîtrisent en effet pas l'outil, et pensent que l'utilisation de celui-ci pourrait porter atteinte à la rémunération des salariés. Il est donc important de les inclure dans le processus pour les rassurer.

Ce travail de pesées de poste va nous demander de réfléchir sur nos grilles « maison » de rémunération. C'est une occasion de dépoussiérer certaines pratiques et de mettre en place des nouvelles grilles qui seront plus en phase avec des critères de polyvalence.

On se situe donc au cœur du métier RH ! Une réelle opportunité que l'on ne rencontre qu'une seule fois dans une carrière.

Cela reste néanmoins un gros travail, car il faut compter environ 20 minutes par pesée de poste (multiplié par le nombre de postes/fonctions...).

Il nous semble aussi important, une fois toutes les pesées de poste effectuées, de créer des commissions d'harmonisation, afin que chaque fonction puisse être pesée à sa juste valeur, en les comparant aux métiers similaires dans d'autres services : ainsi par exemple, la fonction de cariste au sein du service logistique est-elle équivalente à la fonction de cariste au sein d'un service de production ? ».

Alexandre Lang, responsable RH Usines
CLAAS France
(Woippy – 57140). ■ **CLAAS**

Planning et priorités d'action pour les entreprises

16 mois encore devant nous pour préparer l'application du socle commun de la convention collective de la métallurgie au 1^{er} janvier 2024 : l'UIMM Lorraine à vos côtés !

Pour le 1^{er} janvier 2023

Les entreprises devront se mettre en conformité avec le socle minimal de branche prévu en matière de complémentaire santé et de prévoyance lourde décès, invalidité et incapacité (Titre XI et annexe 9) soit en contactant leur assureur ou courtier pour qu'ils leur proposent des contrats répondant aux nouvelles obligations de la branche, soit en adhérant au régime de branche.

Pour le 1^{er} janvier 2024

La nouvelle Convention collective nationale sera applicable dans toute ses dispositions.

Elle met notamment en place une nouvelle classification des emplois au 1^{er} janvier 2024 qu'il faut anticiper car elle impose au préalable de réaliser des descriptions d'emploi pour l'ensemble des emplois de l'entreprise puis une cotation de ces emplois (aucune grille de transposition n'est possible).

Le système de classification a été élaboré paritairement et intègre un référentiel d'analyse du contenu des emplois, un glossaire et un guide pédagogique paritaire.

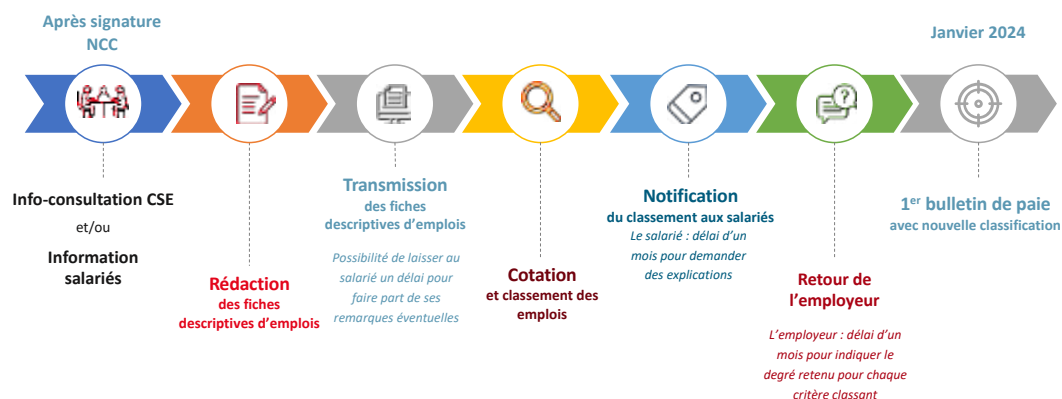
Ces outils constituent une méthodologie transparente, simple et robuste qui génère une vision plus claire des emplois dans l'entreprise et apporte de l'équité aux salariés : tous les salariés occupant le même emploi auront le même classement sur le bulletin de paie.

Attestez votre capacité à déployer la nouvelle classification en entreprise !

L'obtention du CCPM (Certificat de Compétences Professionnelles de la Métallurgie) Classification permettra d'attester de la maîtrise des fondamentaux de cette méthodologie par les personnes en charge de son déploiement dans l'entreprise.

Vous souhaitez poser candidature pour obtenir le CCPM Classification ? Prenez contact avec David Brenna, responsable emploi et compétences, en charge des certifications de branches : dbrenna@uimm-lorraine.fr

Les étapes de la mise en place



Le point de vue des syndicats signataires

Nous sommes porteurs paritairement de la convention collective de la métallurgie, tant au niveau national que sur nos territoires lorrains. Le point de vue des organisations syndicales représentatives sur nos territoires nous semblait important à partager.



« Pour les équipes de la CFDT, les négociations territoriales dans le cadre de la mise en place de la nouvelle Convention collective nationale n'ont pas été chose aisée : le calendrier « volontariste » de l'exercice, combiné à la nécessité de ne pas susciter de concours entre les différents niveaux des normes de branche ont donné lieu à des échanges nourris, certes fermes parfois mais toujours soucieux de la préservation des intérêts des salariés de la métallurgie sur nos territoires. Des accords ont ainsi été conclus sur les départements lorrains pour que soient maintenues des spécificités territoriales non reprises dans la Convention collective nationale.

Nous aurons par ailleurs à cœur de faire en sorte que le nouveau cadre social posé par cette Convention collective nationale unique permette d'enrichir les relations entre l'UIMM Lorraine et les syndicats de salariés. La CFDT métallurgie Cœur Grand Est fonde beaucoup d'espoir dans les futures négociations territoriales et espère que le dialogue social entre l'UIMM Lorraine et les syndicats de salariés s'ouvrira sur d'autres sujets que ceux qui avaient cours jusqu'alors, tels une GEPP territoriale ou les problématiques environnementales liées à la transition écologique ».

Vianney Louis, secrétaire général de la CFDT métallurgie Cœur Grand-Est.



« Pour la CFE-CGC, cette nouvelle convention collective va nous permettre de simplifier et harmoniser les relations contractuelles de travail en posant un cadre national unique englobant les cadres et non cadres. Le système de classification est modernisé, avec une nouvelle méthodologie permettant à chaque salarié de mieux comprendre la classification de son emploi et de disposer d'une meilleure lisibilité des parcours professionnels.

La nouvelle convention collective instaure par ailleurs, dès 2023, une couverture sociale complémentaire en santé et prévoyance lourde au bénéfice de tous les salariés de la métallurgie. Impossible n'est pas Lorrain !

Après de nombreuses réunions rendues possibles par un accord de méthode à la hauteur de nos ambitions, la CFE-CGC, les syndicats réformistes et l'UIMM Lorraine se sont entendus sur des accords départementaux préservant l'essentiel des spécificités territoriales non gérées par la CCN.

Cela n'a pas été simple, mais tous les acteurs majeurs autour de la table des négociations se sont parlés, écoutés et respectés. L'union des syndicats réformistes de la métallurgie Lorraine a été force de proposition et a permis d'aboutir à des accords territoriaux de bons niveaux au bénéfice de l'ensemble des salariés, présents et futurs, de la métallurgie en Lorraine ».

Sébastien Bathelier, président de CFE-CGC Métallurgie Lorraine.



« Avec la signature de la nouvelle Convention collective nationale et les négociations territoriales qui ont été menées, c'est une nouvelle page d'histoire qui vient de s'écrire pour la métallurgie.

Les équipes de FO Métaux se sont pleinement impliquées dans ce chantier titanesque, qui vient remplacer les 76 conventions collectives territoriales, la Convention nationale des ingénieurs et cadres, celle de la sidérurgie ainsi que 25 accords nationaux, soit près de 7 000 pages de textes ramenées à un peu plus de 200.

La nouvelle convention collective pose également les bases d'un exercice du dialogue social territorial réformé qu'il nous reviendra de faire vivre afin de nous attaquer aux véritables enjeux de nos territoires ».

Laurent Bernard, coordinateur de FO Métaux.

Les accords autonomes portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie

Destinés à garantir collectivement certaines dispositions de nos conventions collectives territoriales actuelles non reprises dans la convention collective de la métallurgie, ces accords autonomes ont concerné les primes de vacances en Moselle, Meurthe et Moselle et Vosges, et la fête patronale locale en Meuse.

L'Accord national du 29 septembre 2021, et son avenant du 21 décembre, prévoient que des accords autonomes territoriaux peuvent être conclus pour maintenir des dispositions significatives non reprises dans la convention collective de la métallurgie qui va s'appliquer au 1^{er} janvier 2024.

Trois territoires en Lorraine sont concernés par une prime de vacances. La Meuse, liée à la Haute-Marne, bénéficie du paiement d'une fête locale traditionnelle.

L'enjeu de ces accords autonomes était de maintenir ces spécificités territoriales et, pour les primes de vacances, de fixer leur valeur au 1^{er} janvier 2024, sans pour autant grever l'enjeu, la loyauté et la sincérité des négociations territoriales annuelles sur les salaires à tenir en 2023.

Les commissions des relations sociales sont composées, par périmètre des conventions collectives territoriales, de chefs d'entreprise et de DRH parmi les adhérents du syndicat. Elles analysent et préparent les mandats de négociations annuelles de branche. Pour l'occasion, elles se sont saisies des enjeux de la négociation des accords autonomes pour proposer la reconduction de ces spécificités territoriales dans le cadre du nouveau dispositif conventionnel de branche au-delà du 31 décembre 2023. Proposition qui a été validée par les comités territoriaux et le conseil d'administration de l'UIMM Lorraine.

Une particularité en Moselle et Meurthe et Moselle concerne les entreprises qui appliquent la convention collective de la sidérurgie. Elles seront exclues du champ des accords autonomes négociés en Moselle et Meurthe et Moselle et relèveront de l'éventuel accord autonome de la sidérurgie en cours de négociation et non abouti au moment de la rédaction de ce numéro d'*Industriels Engagés*. ■

Montant de la prime de vacances

En Moselle, la prime est en 2022 de 675 €. L'accord autonome prévoit qu'au 1^{er} janvier 2024 elle sera du montant en vigueur au 31 décembre 2023 **sans pouvoir être inférieure à 720 €.**

En Meurthe et Moselle, la prime est en 2022 de 810 €. L'accord autonome prévoit qu'au 1^{er} janvier 2024 elle sera du montant en vigueur au 31 décembre 2023 **sans pouvoir être inférieure à 855 €.**

Dans les Vosges, la prime est en 2022 de 660 €. L'accord autonome prévoit qu'au 1^{er} janvier 2024 elle sera du montant en vigueur au 31 décembre 2023 **sans pouvoir être inférieure à 705 €.**



L'ACTU DU MOMENT

LE SITE INTERNET DE LA SSETI EST EN LIGNE !

Un support numérique pour retrouver l'intégralité de l'offre de formation et d'accompagnement de la SSETI !



Notre partenaire la SSETI (Société de Services aux Entreprises Technologiques et Industrielles) vient de mettre en ligne son site internet.

Vous y retrouverez notamment les formations proposées ainsi que leurs calendriers, les thématiques d'accompagnement et de diagnostics, et toute l'équipe aux services des industriels.

Contact : Christiane Engelstein – formation@sseti.fr
ou sur le site : www.sseti.fr

Réalisation : UIMM Lorraine
Crédits photos : UIMM Lorraine
Impression : UIMM

Contacts :

- > Antenne de Bar-le-Duc - Tél. : 03 29 79 73 00
secretariat55@uimm-lorraine.fr
- > Antenne de Nancy-Maxéville - Tél. : 03 83 98 92 00
secretariat54@uimm-lorraine.fr
- > Antenne de Metz - Tél. : 03 87 74 33 65
secretariat@uimm-lorraine.fr
- > Antenne de Remiremont - Tél. : 03 29 62 54 34
secretariat88@uimm-lorraine.fr

Rendez-vous sur uimm-lorraine.com

ISSN 2678-0267

AGENDA

LES RENCONTRES EXPERTS DU TRIMESTRE

Rencontre « Experts » Droit social et Ressources Humaines

- Mardi 13 septembre, 9 h/12 h – Metz
- Mardi 13 septembre, 14 h/17 h – Maxéville
- Jeudi 15 septembre, 14 h/17 h – Remiremont
- Mardi 20 septembre, 14 h/17 h – Bar-Le-Duc

Rencontre « Experts » Santé Sécurité au Travail

- Mardi 25 octobre, 9 h/12 h – Metz
- Mardi 2 novembre, 9 h/12 h – Maxéville

Rencontre « Experts » Environnement Energie

- Mardi 29 novembre, 9 h/12 h – Metz
- Mardi 6 décembre, 9 h/12 h – Maxéville

Rencontre « Experts » Santé Sécurité au Travail et Environnement Energie

- Mardi 29 novembre, 14 h/17 h – Remiremont
- Mardi 6 décembre, 14 h/17 h – Bar-Le-Duc

Rencontre « Experts » Emplois & Compétences

- Mardi 8 novembre, 9 h/11 h – Metz
- Jeudi 10 novembre, 9 h/11 h – Remiremont
- Jeudi 17 novembre, 9 h/11 h – Bar-Le-Duc
- Vendredi 18 novembre, 9 h/11 h – Maxéville

LES FORMATIONS DE LA SSETI : LES ESSENTIELS ! #NOUVEAUTÉ

Notre partenaire la SSETI a créé pour vous, cette année, des formations pour vous permettre de renforcer vos compétences ou d'en acquérir de nouvelles avec des contenus courts et adaptés, sur des durées d'une 1/2 journée à associer ou non entre eux :

- **Rupture de contrat de travail pour motif personnel** : 22 septembre, 9 h/12 h 30 – Metz
- **Rupture de contrat de travail pour motif personnel** : 26 septembre, 9 h/12 h 30 – Maxéville
- **Aménagement du temps de travail** : 4 octobre, 9 h/12 h 30 – Distanciel
- **Aménagement du temps de travail** : 7 novembre, 9 h/12 h 30 – Maxéville

UIMM
Lorraine

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR