Rendez-vous .info

La nouvelle convention nationale de la métallurgie sera appliquée le 1er janvier 2024.

Qu'est qui va changer ?

La CGT et l'Ugict-CGT vous proposent cette réunion d'information pour répondre à vos interrogations.

- Rappel contexte	5’
- Analyse CGT/la démarche, les propositions…	10’
- Concrètement pour nous : fiches emploi, cotation, conséquences statut, ancienneté…	15’
- Calendrier	5’
- Questions / Réponses	25’

RAPPEL DU CONTEXTE

- Les Conventions Collectives ont été crées à l'initiative des salarié-e-s dans le but d'avoir une basse commune pour une même branche.
- Cette nouvelle convention a été initialisée par l'IUMM il y a plus de 6 ans, pour officiellement clarifier, simplifier et mettre à jour les textes conventionnels anciens.

  La précédente datait de 1972.
- Elle a été « validée » en Février 2022 par signatures de 3 syndicats
- Elle doit être retranscrite en convention d'entreprise, en cours chez Renault Trucks, jusqu'à fin septembre.
- Puis application au 1er Janvier 2024.

[Nouvelle conv nationale]

Infos sur la nouvelle convention collective dans la métallurgie

➔ D'où viennent les conventions collectives ?

Les conventions collectives ont été acquises grâce aux combats de nos anciens dans le but de garantir des droits minimaux communs à tous les travailleurs et travailleuses d'une même branche. Elles ont été obtenues grâce à de grands mouvements de grève, d'abord partiellement en 1919 puis entièrement en 1936. Pour la métallurgie, nos droits inscrits dans nos conventions actuelles ont été obtenus dans les années 1970, notamment grâce aux grandes grèves des métallurgistes de mai et juin 1968.

➔ D'où vient la nouvelle convention de la métallurgie ?

Depuis plusieurs années, le patronat de la métallurgie (l'UIMM) cherche à faire passer une nouvelle convention collective nationale dans le but de supprimer certains de ces droits durement acquis. Il a malheureusement réussi récemment en obtenant la signature des fédérations de la métallurgie des syndicats CFDT, CFE-CGC et FO. Ces structures syndicales se sont compromises avec le patronat en acceptant de signer une clause de confidentialité les engageant à ne pas consulter ni les salariés, ni même leurs adhérents durant les négociations. Seule la CGT a refusé et a informé les salariés sur les risques de cette convention. La CGT s'y est même opposée en allant jusqu' à organiser une manifestation de plus de 7000 salariés de la métallurgie devant le siège du patronat à Paris.

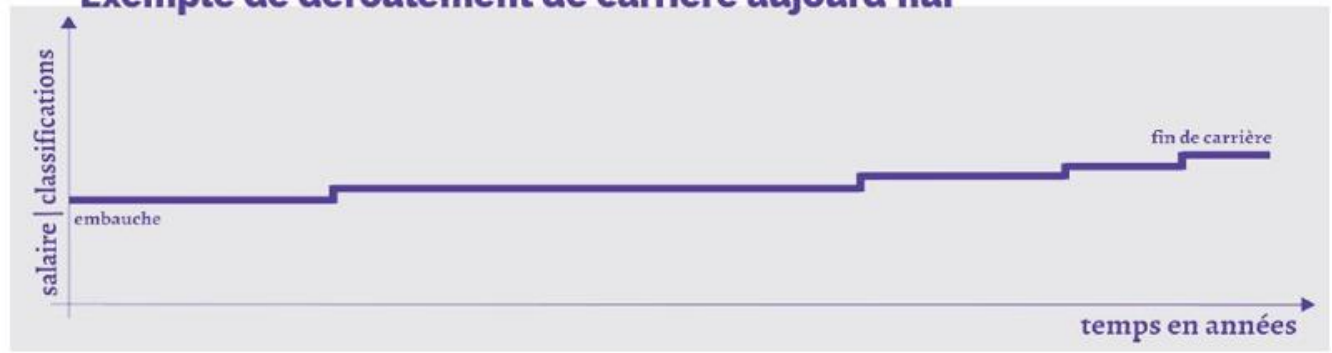
➔ Qu'est ce qui va changer ?

Le préambule de la nouvelle convention annonce la couleur et ne cache pas qu'elle est faite dans le but de garantir plus de profits pour les entreprises en rognant sur les droits des salariés. Avec le nouveau système de classification et les classes d'emploi qui remplaceront les coefficients, ce sera la fin de la reconnaissance de nos connaissances, de nos savoirs-faire, de notre expérience, de notre polyvalence ...
Dans cette nouvelle convention collective, tout est préparé pour rendre possible la baisse de nos salaires en cas de modification de notre poste ou en cas de changement de poste. Tout est préparé pour bloquer les évolutions de carrière. Tout est préparé pour faire geler les primes d'ancienneté de ceux et celles qui en bénéficient ou pour les faire diminuer pour celles et ceux qui n'en ont pas encore. Tout est préparé pour que les diplômes ne soient plus reconnus, que nos droits sur le temps de travail soient revus à la baisse ...

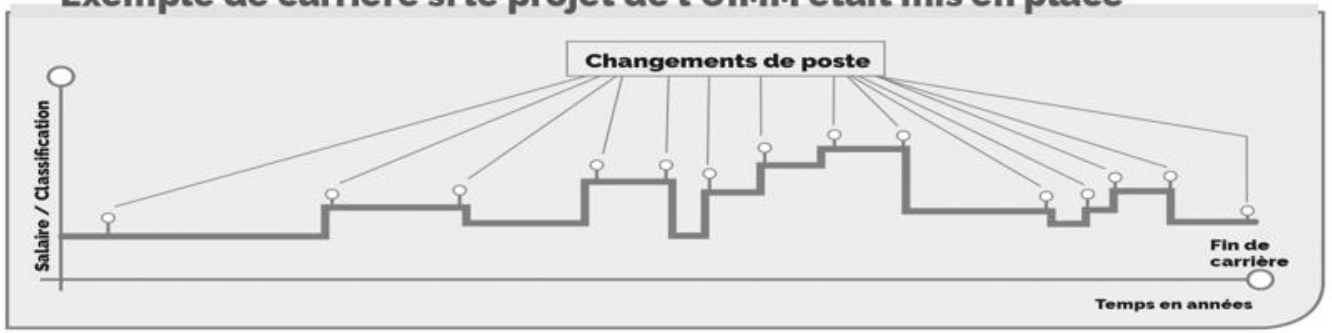
Analyse CGT/la démarche, les propositions…

- La CGT et l'UGICT ont toujours soutenu au niveau national les intérêts des salariés;
- Il a toujours été dans son ADN de promouvoir une progression continue du salaire tout au long de la carrière, avec doublement du salaire entre début et fin de carrière, en reconnaissance de l'expérience et valorisation des acquis.
- Cette nouvelle convention met à plat ce principe, en "cotant" l'emploi, il n'y a plus de garantie de progression, mais plutôt risque de régression.
- La CGT a bâti et présenté tout un autre projet, non retenu, en accord avec ses principes de base, prise en compte des diplomes, formations, expériences, etc…

Exemple de déroulement de carrière aujourd'hui



Exemple de carrière si le projet de l'UIMM était mis en place



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

Concrètement pour nous : la classification

Aujourd'hui nous avons une classification **du salarié-e** en fonction de

- Sa formation initiale
- Son expérience
- Ses qualifications

La classification chez Renault Trucks avant et après janvier 2024

Filières	Niveaux	Echelons	Indices	Positions	Coefficients	P&C
			94	3C		21
			93	3B		20
			92	3A		19
			91	2		18
cadres		cadres	90	1		17
	5	3			395	17
	5	3			365	16
	5	2			335	15
	5	1			305	14
	4	3			290	13
	4	2			275	12
AM	4	1			260	11
	3	3			240	10
		2 Atam				
	3	1 Ouvriers			230	9
	3	1			220	8
	2	3			210	7
	2	3			200 - 205	6
ATAM		2 Atam				
	2	1 Ouvriers			195	5
	2	1			185	4
Ouvriers	1	3			175	3

Classes d'emplois	Groupes d'emplois
18	I
17	
16	H
15	
14	G
13	
12	F
11	
10	E
9	
8	D
7	
6	C
5	
4	B
3	
2	A
1	

RENAULT TRUCKS

05/2023

9

Forums managers - Nouvelle convention collective nationale de la métallurgie

Au 1er janvier 2024, avec cette nouvelle Convention, que la CGT a combattu avec ses propositions, ce sera uniquement **l'emploi** qui sera coté

Concrètement pour nous : la classification

Définitions de la Classification.

- **Métier :** Activité principale et générique quelque soit l'entreprise ou le secteur d'activité
- **Emploi :** Ensemble de tâches, d'activités et de missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail, le contenu de l'emploi est à chaque entreprise = fiche descriptive de l'emploi,
- **Poste :** Correspond au lieu physique où s'exerce l'emploi ou à une liste de tâche technique précise.

Méthode de la classification.

FICHE DESCRIPTIVE D'EMPLOI
1

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

LE RÉFÉRENTIEL PARITAIRE D' ANALYSE DES EMPLOIS
2

6 critères classants
10 degrés d'exigence

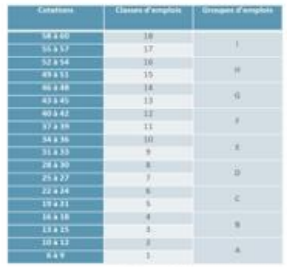
Tous les emplois de la métallurgie sont classés avec le même référentiel

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



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

Concrètement pour nous : la classification

La fameuse grille de cotation

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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre de modes opératoires répertoriées 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 oeuvre de modes opératoires répertoriées	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

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		Cadre
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 vocabulaire est important, c'est l'annexe de la convention qui précise les subtilités de chaque texte

Concrètement pour nous : la reconnaissance des diplômes

Aujourd'hui nous avons des seuils d'accueils pour chaque diplôme

Pour être libre, avoir le droit à la parole... Je me syndique !

MIS EN DANGER PAR LA LOI TRAVAIL

CONVENTION NATIONALE DE LA MÉTALLURGIE

MINIS INGÉNIEURS & CADRES (février 2022)		SEUIL D'ACCUEIL
indice	mini brut	
80	31 386 euros	Baccalauréat techno./ prof.: position 8
84	32 956 euros	Formation professionnelle adultes: position 8
86	33 740 euros	Formation professionnelle adultes + 6 mois: position 9
92	36 094 euros	BTS - DUT: position 11
100	39 233 euros	BTS - DUT + 6 mois: position 12
108	42 371 euros	BTS - DUT + 18 mois: position 13
114	44 725 euros	Ingénieurs et assimilés: position 17
120	47 079 euros	
125	49 041 euros	
130	51 003 euros	
135	52 964 euros	
180	62 471 euros	
240	83 294 euros	

En 2024 plus de classement automatique, sauf si clairement mentionné dans l'offre d'emploi

QUE DEVIENNENT LES DIPLÔMES ?

- **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 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

- 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.

- Article 62.5: « En vue de favoriser cette cohérence, et par exception à l'alinéa premier, **lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme** ou d'une certification professionnelle de niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins du groupe d'emplois **F11**. De même, lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins du groupe d'emplois **C6**. »

Des salaires mini inférieurs à aujourd'hui

Barème unique des SMH à partir de 2024

Groupe d'emplois	Classe d'emploi		
A	1	19 420 €	1 618
	2	19 700 €	1 641
B	3	20 300 €	1 691
	4	21 200 €	1 766
C	5	22 300 €	1 858
	6	23 500 €	1 958
D	7	24 400 €	2 033
	8	26 400 €	2 200
E	9	28 400 €	2 366
	10	31 4[illegible]	2 616
F	11	[illegible]	2 708
	12	[illegible]	2 858
G	13	37 400 €	3 116
	14	41 000 €	3 416
H	15	44 000 €	3 666
	16	49 000 €	4 083
I	17	56 000 €	4 666
	18	64 500 €	5375

Mise à jour à venir

Les montants des SMH sont majorés de 15% ou 30% pour les salariés soumis à une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

SMH: Salaire Minimum Hiérarchique

Commentaires CGT sur dernières négos Nationales

Les pourcentages sont un élément, les montants des minima c'est potentiellement le salaire brut des travailleurs de la branche en 2024. Le minima de la 1ère classe d'emploi (A1) sera donc à 1808 € brut par mois en janvier 2024, soit finalement 61 € brut par mois au-dessus du SMIC 2023, qui est à 1747 €. Le SMIC va probablement augmenter en janvier 2024 au vu de l'inflation ainsi que de l'augmentation du prix de l'électricité de +10 % au mois d'août. Si le SMIC augmente de +3,5 % d'ici le 1er janvier 2024, alors le minima du A1 sera rattrapé.

Autre réjouissance dans la branche, **une grille spécifique de SMH pour les jeunes cadres embauchés à partir du 1er janvier 2024**. Pour ces derniers et afin « d'encourager » les jeunes à rejoindre « une branche attractive », un traitement de faveur leur est ainsi réservé. Le patronat et les organisations syndicales signataires, leurs ont concoctés des minima spécifiques en deçà de la grille des SMH. Le motif avancé tient à l'impérieuse nécessité d'avoir 6 années d'expérience pour soi-disant tenir pleinement l'emploi. Si une entreprise laisse à un jeune cadre, 6 mois pour être pleinement autonome dans l'emploi, alors ce sera déjà un miracle !

Un jeune cadre débutant F11 pourra, s'il est payé au minima, avoir une rémunération correspondant à celle d'un technicien classé D8. Ainsi, faire des études pour avoir un diplôme et espérer obtenir un salaire adéquat au regard du diplôme obtenu n'est plus d'actualité dans la métallurgie !

Des salaires mini inférieurs à aujourd'hui

Des salaires minis d'entreprise à venir?

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	

Cadre

Un salaire minimum conventionnel pour chaque classe d'emploi

Salaire Minimum Conventionnel

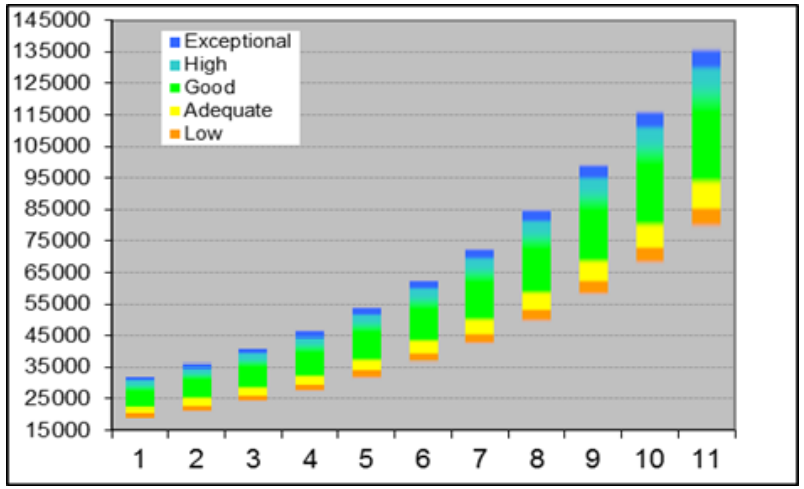
En cours de négo?

POUR MÉMOIRE : ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE 2024 ET APRÈS

- L'entreprise s'engage à conserver les salaires minimums :
  - ✓ Pour les non cadres : 1 837 euros brut par mois , soit 23 881 euros brut par an sur 13 mois ainsi que le RMAG
  - ✓ Pour les cadres : 3 350 euros brut par mois, 40 200 euros brut par an sur 12 mois
- L'entreprise s'engage à maintenir le PEROB aux éligibles actuels 3B/3C
- L'entreprise s'engage à maintenir sa philosophie des barèmes pour les Non Cadres
- L'entreprise s'engage à intégrer le complément ancienneté, le cas échéant pour le calcul du TMH

Concrètement pour nous : Le salaire

Clairement la direction veut décorréler le salaire de la classification..
Entretenir le flou, et casser tout référentiel..
Avec ses outils internes, différents pour chaque service, qui se chevauchent, grades, belts, carrier path, etc…



5 Comment va évoluer ma rémunération?

2/ Application de la convention collective et du futur classement de l'emploi

Nos obligations conventionnelles : une classification en fonction d'un emploi exercé et des minimas associés à chaque niveau

Avant :
- Cadres : 1 à 3C
- ATAM : 240 à 395
- AR : à partir de 185

Après
I à F = Cadres
A à E = Non Cadres

L'entreprise **veut continuer à favoriser sa politique de mobilité**
Dans l'éventualité d'un classement inférieur, le collaborateur conserverait le classement le plus favorable

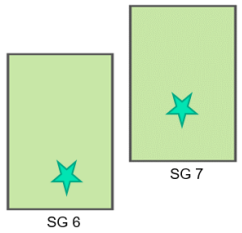
Dans la majorité des cas, l'entreprise sera plus favorable que la nouvelle convention car le salarié conservera son statut et ses avantages dans la durée

Il n'y a pas de lien entre notre politique interne et nos grades et la future classification mais une hiérarchisation des emplois qui continuera a exister comme aujourd'hui

Et plus concrètement,

Monsieur X a une rémunération de 50 000€ , il est sur un grade 6. Son emploi actuel est classé F12 (cadre). Il est éligible à la PVSO
Il prend un nouvel emploi de grade 7, qui est classé F12 (cadre)
Que se passe t-il?

1 / Notre politique de rémunération



Application de notre politique de rémunération :
Etude salariale => échange entre le manager et le RH sur un éventuel repositionnement

2 / La classification de la nouvelle convention

Classement F12

Le classement n'a pas d'impact sur sa rémunération

Concrètement pour nous : l'ancienneté

Clairement le nouveau système est moins avantageux, puisque l'entreprise se propose de le compenser !

Mais l'ancienneté sera de fait plafonnée jusqu'à être rattrapée par le nouveau calcul!

Extrait d'une présentation entreprise

5 Comprendre l'impact pour vos collaborateurs

Comprendre l'impact pour vos collaborateurs

Focus prime d'ancienneté

Est-ce que la prime d'ancienneté existera toujours ?
Oui, elle existera toujours. Elle sera toujours pour le statut dit NON-CADRES et à partir de 3 ans d'ancienneté.

Pour s'adapter à la nouvelle classification, le calcul a été modifié et sera basé :
Valeur du point x classe de l'emploi en % x % lié à l'ancienneté variant de 3% à 15%

Que se passe-t-il si le nouveau calcul donne un montant inférieur ?
Si le nouveau montant de la prime est inférieur, un complément différentiel sera attribué
Exemple : un collaborateur percevait 155€ sur sa paye de décembre 2023 , il perçoit 140€ sur sa paye de janvier 2024. Il aura un complément de 15€ sur sa fiche de paye jusqu'à ce que la nouveau montant de la prime soit supérieur à 155€

Est-ce que les avantages de la convention d'entreprise concernant la prime d'ancienneté continuent à vivre ?
Oui, la Direction s'est engagée à maintenir les conditions d'ancienneté améliorées comme suit:
16% après 18 ans d'ancienneté
17% après 20 ans
18% après 25 ans

5 Comprendre l'impact pour vos collaborateurs

Simulation 1 :

En 2023, Statut ATAM au forfait et 4 ans d'ancienneté
Salaire base 35h 3200€
Indice correcteur : 115,71%

En cours de négo

	2023	2024	
Statut	ATAM	Non Cadre - Emploi classé D8	Non Cadre - Emploi classé E9
Rémunération de base avec indice correcteur	3 702,72 €	3 702,72 €	3 702,72 €
Ancienneté avec indice correcteur	86,47 €	53,82 €	61,25 €
		32,65 €	25,22 €
Total Brut	**3 789,19 €**	**Total Brut 3 789,19 €**	**Total Brut 3 789,19 €**

Calendrier

Réunions avec direction:
06-sept: Dernière négo accord accompagnement de la nouvelle CCN (journée)
19-sept: Relecture

Déroulement:
Étape 1 : Jusqu'à fin octobre: Remise de la fiche descriptive d'emploi → 1 mois pour demander des éclaircissements

Étape 2: D'octobre et jusqu'au 1er décembre: Remise du classement d'emploi → 1 mois pour demander des explications

Étape 3: Janvier 2024: Application nouvelle convention et mise a jour intitules fiches de paie

Modele courrier

Quelques messages

- La Direction communique en certifiant que les employé-e-s en place ne subiront aucun changement.

  Ce qui démontre bien que cette nouvelle convention est moins-disante que l'actuelle.

  Lors de l'analyse que vous ferez des fiches emploi, il est important de penser aux salarié-e-s qui seront embauché-e-s à partir du 1er janvier 2024, car ce sont eux qui subiront de plein fouet les impacts de la nouvelle convention.

- Vous devez lire vos fiches emploi et aurez **1 mois** pour remonter vos remarques et commentaires.

  Ne faites pas cela seul-e. Communiquez avec vos collègues dans votre équipe mais également d'autres services. Il est important d'analyser, comparer pour empêcher les écarts entre emplois similaires.

  N'hésitez pas à contacter les syndiqué-e-s de l'**Ugict-CGT** qui pourront vous aider.

- Lorsque vous recevrez le classement de votre emploi vous aurez à nouveau **1 mois** pour demander des éclaircissements.

  Là encore partagez entre équipes pour noter les écarts.

  Communiquez à l'**Ugict-CGT** ces classements pour que nous puissions connaître les différences et agir.

Questions / Réponses

Voter CGT, c'est choisir un syndicalisme de combat et une équipe prête à s'engager ! C'est choisir la seule organisation qui a refusé tout recul de nos droits et qui a été transparente et démocratique à tous les niveaux sur ce dossier majeur de la convention collective.