



## Mise en place de la nouvelle convention collective à Caterpillar :

### ENFIN LA VÉRITÉ !

La nouvelle convention collective de la métallurgie négociée au niveau nationale doit s'appliquer à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 dans notre entreprise. Pour satisfaire à cette obligation légale, des négociations syndicats – Direction se sont récemment déroulées.

Elles ont principalement porté sur le calcul de la prime d'ancienneté et sur la prime d'équipes successives.

Après de longues heures de discussion, un accord a finalement pu être trouvé.

Tout d'abord il convient de préciser les enjeux et les contours de cette négociation, sans cette précision, tout devient totalement incompréhensible.

Nos trois objectifs principaux étaient :

1- Obtenir l'assurance que les avancées obtenues n'impactent pas les NOE à venir.

2- Conserver nos avantages spécifiques, notamment la tranche d'ancienneté à 18 ans obtenue grâce à un accord d'entreprise, **une fois encore signé par FO.**

3- Sécuriser et étendre la prime d'horaires successifs.

La nouvelle convention collective apporte les avantages suivants :

- ✓ **Congés ancienneté mensuels** : 1 jour à partir de 2 ans (au lieu de 3) et 2 jours pour les 45 ans et +
- ✓ **Événements familiaux** : 5 jours au lieu de 3 en cas de décès du conjoint si enfants à charge
- ✓ **Maintien du salaire pendant le congé d'adoption**
- ✓ **Jours enfants malades** : indemnisation jusqu'à 16 ans (12 ans auparavant)
- ✓ **Des améliorations dans l'indemnisation des congés de maladie**

#### Les règles actuelles

Salariés "non cadres" CCN Isère & Hautes Alpes		
Ancienneté	Type de maintien (1ère période / 2ème période / 3ème période)	Type de maintien (1ère période / 2ème période / 3ème période)
De 1 an à 5 ans	100% du salaire / 75% du salaire / 50% du salaire	45 jours + 30 jours + 15 jours
De 5 ans à 10 ans	100% du salaire / 75% du salaire / 50% du salaire	60 jours + 40 jours + 20 jours
De 10 ans à 15 ans	100% du salaire / 75% du salaire / 50% du salaire	75 jours + 50 jours + 25 jours
De 15 ans à 20 ans	100% du salaire / 75% du salaire / 50% du salaire	90 jours + 60 jours + 30 jours
De 20 ans à 25 ans	100% du salaire / 75% du salaire	105 jours + 75 jours

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024

Salariés "non cadres" emplois A B C D E CCN 2022		
Ancienneté	Type de maintien	Durée
De 1 an à 5 ans	100% du salaire	90 jours
De 5 ans à 10 ans	100% du salaire	120 jours
De 10 ans à 15 ans	100% du salaire	150 jours
Plus de 15 ans	100% du salaire	180 jours

## Les deux grandes nouveautés

### La prime d'horaires successifs :

Cette prime consiste, pour chaque jour **de travail effectif**, à indemniser à hauteur de 30 mn (calculer sur la base du minimum hiérarchique) les salariés travaillant en horaire atelier aux conditions suivantes :

- Que sur le poste occupé une personne travaille avant ou après.
- Qu'il ne soit perçu aucune prime d'horaire, intégrée ou pas (article 144 de la convention collective).

### Cela veut dire quoi ?

Cela veut dire que seuls les salariés de l'équipe jour dont le poste est occupé en horaire soir ou nuit pouvaient percevoir cette prime **uniquement pour les jours réellement travaillés** : rien en cas de congés payés, rien en cas de jours fériés, rien en cas d'absence maladie et plus rien en cas de disparition de l'horaire soir ou nuit sur le poste concerné.

Autant dire que cette prime concernait dans les faits peu de personnes et que le côté très aléatoire et très injuste posaient un réel problème pour tout syndicat doté d'un peu de bon sens ...

Notre objectif était donc de sécuriser cet avantage et d'en faire bénéficier le plus grand nombre.

L'instauration d'une prime jour atelier nous a paru la solution la plus logique. C'est pourquoi nous avons œuvré dans ce sens et cette prime a été obtenue avec une mise en place au 1er janvier 2024.

Sa valeur s'élèvera à 60 € et entrera dans le calcul de la gratification de fin d'année, **ce qui la portera à 65 € mensuels sur une base 13/12<sup>ème</sup> indépendamment du nombre de jours travaillés**. Cette nouvelle prime évoluera de façon identique aux autres primes soir et nuit, c'est-à-dire sur l'évolution globale des salaires (AG+AI+ promo).

De plus la mise en place d'une prime d'horaire revêt un caractère définitif et par la même devient un élément fixe du salaire.

En conclusion nous avons réglé le problème aléatoire de la prime d'horaires successifs et nous l'avons élargi au plus grand nombre. Dans les années à venir, rien n'empêchera au cours de futures NOE de lui donner "des coups de pouce" comme cela a pu être fait pour les primes soir ou nuit.

### Précisions importantes :

- 1- **Les salariés bénéficiant d'une intégration de prime d'horaire ne la percevront pas ; la raison réside dans une disposition de la nouvelle convention collective qui précise, dans son article 144, que tout salarié percevant des avantages salariaux au titre des horaires successifs qu'ils soient intégrés ou pas en est exclu.**

**Comme cette prime jour relève d'une transformation de prime d'horaire successif, il s'est**

avéré juridiquement impossible de faire autrement.

**Ceux qui prétendent le contraire soit vous mentent délibérément soit n'ont strictement rien compris à l'aspect juridique qui découle de cette logique.**

2- Contrairement à ce que répète à longueur de journée la CGT : Le salaire ou le coefficient ne peuvent pas être baissé sans l'accord du salarié ; c'est une modification substantielle du contrat de travail qui implique la signature d'un avenant au contrat de travail.

Pour démontrer qui raconte des idioties et qui dit la vérité nous passerons régulièrement en 2024 auprès des salariés pour leur demander si la mise en place de la nouvelle convention collective a fait baisser leur salaire ou leur coefficient.

**Il n'y aura aucune baisse de rémunération du fait de la mise en place de la nouvelle convention collective, c'est un mensonge que de prétendre le contraire.**

### **La nouvelle prime d'ancienneté :**

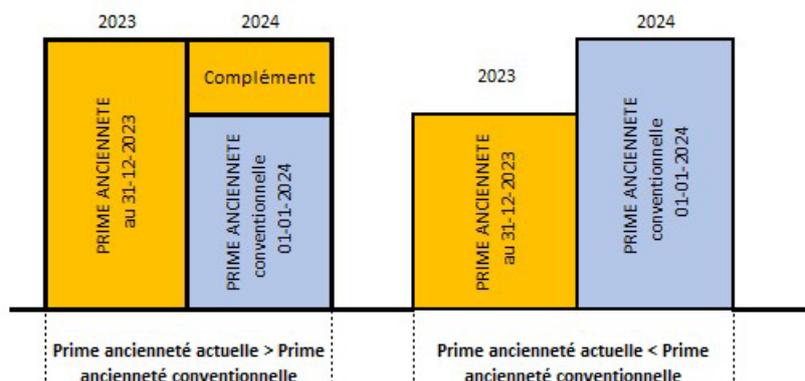
La prime d'ancienneté nous posait aussi un réel problème notamment parce que son mode de calcul était modifié à cause de la disparition des coefficients. Nous voulions aussi garder notre tranche à 18 ans, la convention collective nouvelle et ancienne ne prévoyait qu'une tranche maxi à 15 ans.

### **Tableau de correspondance des anciens coefficients dans la nouvelle classification des emplois :**

Coef\Classif	B03	B04	C05	C06	D07	D08	E09	E10
200								
215								
245								
265								
295								
325								
335								

Dans la formule de calcul de l'ancienneté le coefficient faisait partie des paramètres, or au 1<sup>er</sup> janvier les coefficients rattachés à la classification - 200, 215, 245 etc – sont remplacés par un coefficient multiplicateur rattaché au classement du métier – B03 – B04 etc..

Ce calcul moins favorable ne fait rien perdre aux salariés qui bénéficient déjà d'une prime d'ancienneté. Cependant pour les plus jeunes la prime d'ancienneté à venir baissera légèrement, par contre ils la verront augmenter non pas tous les 3 ans comme actuellement mais chaque année ; la perte sera au final minorée. Pour garantir le montant perçu de la prime d'ancienneté aux salariés la percevant, un système de complément pérenne a été mis en place.



	%	Années d'ancienneté													
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	18
B3	1.75	27.56	36.75	45.94	55.13	64.31	73.50	82.69	91.88	101.06	110.25	119.44	128.63	137.81	165.38
B4	1.95	29.84	39.78	49.73	59.67	69.62	79.56	89.51	99.45	109.40	119.34	129.29	139.23	149.18	179.01
C5	2.2	33.66	44.88	56.10	67.32	78.54	89.76	100.98	112.20	123.42	134.64	145.86	157.08	168.30	201.96
C6	2.45	37.49	49.98	62.48	74.97	87.47	99.96	112.46	124.95	137.45	149.94	162.44	174.93	187.43	224.91
D7	2.6	39.78	53.04	66.30	79.56	92.82	106.08	119.34	132.60	145.86	159.12	172.38	185.64	198.90	238.68
D8	2.9	44.37	59.16	73.95	88.74	103.53	118.32	133.11	147.90	162.69	177.48	192.27	207.06	221.85	266.22
E9	3.3	50.49	67.32	84.15	100.98	117.81	134.64	151.47	168.30	185.13	201.96	218.79	235.62	252.45	302.94
E10	3.8	58.14	77.52	96.90	116.28	135.66	155.04	174.42	193.80	213.18	232.56	251.94	271.32	290.70	348.84

**Pour finir posons-nous la question de fond :**

**Qu'est-ce qui se serait produit sans signature d'un accord ?**

**Réponse :**

La Direction aurait :

- ✓ dénoncé l'accord sur la prime d'ancienneté et nous aurions perdu définitivement notre tranche à 18 ans.
- ✓ trouvé prétexte pour dénoncer dans la foulée l'accord relatif à la prime intégration -obtenue grâce aux élus FO de l'époque travaillant en équipe nuit (Dussert, Talierno, Carrozza, De Laurentis etc,etc) – **La CGT a été inexistante dans ce combat-là**. Cette prime est considérée par la Direction comme une erreur commise par les RH de l'époque, car elle n'existe dans aucune autre entreprise.
- ✓ instauré une prime d'heure successif au caractère très aléatoire et injuste, qui aurait été donnée à seulement 200 salariés peut-être moins au lieu de 700 actuellement.

**Une véritable bérézina syndicale !**

**Face à une telle situation :**

**Qu'aurait fait la CGT : RIEN ! Comme d'habitude...** Car elle n'a ni la volonté ni la capacité à s'engager dans un véritable mouvement de grève un tant soit peu suivi.

Assurer le spectacle avec des petits  $\frac{1}{4}$  d'heure ou des petites  $\frac{1}{2}$  heure d'arrêts de travail par-ci par-là, oui ! Mais surtout pas plus... **L'impuissance syndicale qui confine au pathétique !**

**Pour finir, nous avons obtenu ce que nous pouvions obtenir de mieux avec le rapport de force dont nous disposions ! C'est d'ailleurs pour cela que 3 organisations syndicales, dont la nôtre, ont décidé de signer cet accord et ainsi de le valider. Nous laissons le soin à nos ardents détracteurs, au premier rang desquels la CGT (comme toujours), de nous montrer leur capacité à obtenir mieux.**