



Nouvelle Convention Collective RENEGOCIATION ACCORD D'ENTREPRISE

Pourquoi La Direction et les Partenaires Sociaux de Roxel ont renégocié l'Accord d'Entreprise

Le passage au 1^{er} Janvier 2024 à une seule et unique Convention Collective Nationale pour l'ensemble des salariés du secteur de la Métallurgie nécessite de revoir l'ensemble des accords d'entreprise qui s'y réfèrent. Par ailleurs, le socle de notre accord d'entreprise Roxel date de 2009 (arrivée des salariés de Protac), il a été complété de multiples avenants depuis. Tout ceci méritait donc un bon toilettage, d'autant que depuis 2009, la loi est parfois venue améliorer certains textes de notre accord historique en les rendant caduques.

Les salariés Roxel sont-ils gagnants ?

Les Organisation Syndicale et la CFE-CGC en particulier négocient pour un collectif. Il appartient donc à chacun de juger vis-à-vis de sa situation personnelle actuelle. Dans leur globalité, les propositions négociées au cours des cinq à six réunions dédiées permettent d'affirmer qu'au 1^{er} janvier 2024 ce nouvel accord sera plus favorable que l'existant. Certes, ce ne sera pas une révolution en terme d'amélioration du statut social des salariés mais dans l'ensemble, ce nouvel accord nous sera favorable.

Nous avons essayé de représenter ci-dessous les principales dispositions concernées avec **en vert** les points qui collectivement ressortent positifs, **en rouge** ceux qui apparaissent plutôt négatifs et **en bleu** les inchangés.

Avis CFE-CGC

Toute au long de ces séances de négociation, nous avons pu paraître fermes parfois car il était pour nous hors de question que les salariés de Roxel perdent les avantages de notre accord d'entreprise. Il s'agit là de notre socle social, que nous n'imaginions pas être tiré vers le bas au passage de la nouvelle Convention Collective. Même si on nous promet depuis plus de 20 ans une amélioration sensible des résultats de Roxel avec un retour financier pour les salariés, force est de constater que pour de multiples raisons, pour le moment « demain on rase gratis » !

La Direction semble donc avoir pris conscience de l'enjeu majeur que représente cet accord d'entreprise pour contribuer à donner envie de rejoindre Roxel mais aussi d'y rester !

Nous avons évidemment quelques regrets car nous aurions aimé aller plus loin notamment pour favoriser et remercier les salariés les plus fidèles.

Au global, l'accord présente quelques avancées par rapport au précédent avec au passage une petite révolution : l'intégration du « 13^{ème} mois » au salaire. Contrairement à certaines idées reçues, l'impact est clairement favorable pour les salariés.

La CFE-CGC signera donc cet accord pour lequel nous avons eu l'impression d'être force de proposition et après avoir obtenu lors de la dernière réunion l'assurance que le principe du versement (et donc de l'abondement !) au PEG ne sera pas remis en cause, de même que la possibilité de transformer de l'argent en jour au travers du CET pour ceux qui le souhaitent.

**SI VOUS SOUHAITEZ ENTRER DANS LE DETAIL DES MESURES,
N'HESITEZ PAS À CONTACTER VOS REPRESENTANTS CFE-CGC**

Légende	en vert les points qui collectivement ressortent positifs, en rouge ceux qui apparaissent plutôt négatifs et en bleu les inchangés
Thème	Au 1^{er} janvier 2024 : Proposition en projet pour nouvel Accord Roxel
Art1 : Référence	Art1 : Une seule convention collective unique Nationale
Art2 : Egalité Professionnelle	Le § est supprimé car désormais redondant avec un accord spécifique sur le thème de l'égalité pro
Art3 : Entretien annuel et professionnel	Art2 : pas de changement
Art4 : Grille de classification	Art3 : Référence à la grille unique de la nouvelle convention qui cote les emplois occupés par chaque salarié
Art5 : l'ancienneté	Art4 : Depuis la date d'arrivée, période de suspension incluses (sauf congé sabbatique), l'ancienneté acquise au sein des maisons mères est conservée. L'ancienneté des CDD, stages, apprentissages est pris en compte selon le légal Le Congé Parental d'Education donnera lieu à un maintien de l'ancienneté à 100% au lieu de 50% dans l'accord de 2009. Pour les Intérimaires, au-delà de 9 mois d'Interim, reprise de 1/3 de l'ancienneté dans la limite de 6 mois.
Prime d'ancienneté	Concerne les Groupes d'emplois de A à E (=groupe d'emplois Non Cadre) Le nouveau calcul devient : Valeur du point en € (négocié annuellement au niveau territorial) x un taux selon la classe d'emploi (allant de 1,45% à 3,80%) x 100 x nb d'année d'ancienneté Rattachement acceptée à la convention collective du Cher (valeur du point supérieur de 0,50€ par rapport à celui de la Région Parisienne) La durée max passe de 15 à 18 ans ; le mini reste à 3 ans
Congés d'ancienneté	La nouvelle convention imposant 2 jours d'ancienneté pour les forfaits jours après deux ans d'ancienneté, il a été décidé de retenir pour tous la périodicité suivante : 1, 2, 6, 12 et 15 ans (au lieu de 1, 3, 6, 12 et 15(actuellement))
Médaille du travail	Bien que la nouvelle convention collective ne prévoit rien de particulier sur ce sujet, on reste sur le versement d'une prime d'1/2 salaire brut à 20 ans, 30 ans, 35 ans et 40 ans
Art6 : la rémunération	Art5 : les minis seront ceux de la nouvelle Convention Nationale. Ils seront ensuite renégociés annuellement entre OS des salariés et patronales au niveau national.
Prime annuelle	La prime annuelle en 2022 a été versée dans sa valeur moyenne à tous sur la base de 8,33% NC; 9,5% cadre I à IIIB, 13% cadres sup Il en sera de même en 2023. À partir de 2024 cette prime annuelle sera intégrée dans la partie fixe du salaire et versée sur 12 mois (=1/12 ^{ème} de la prime annuelle). Les impacts indirects sur les accords PEG (versements uniques en juin et Décembre actuellement) et le CET (possibilité de transformer tout ou partie du 13 ^{ème} mois en jours) seront solutionnés techniquement lors de la renégociation de ces accords. Le principe est néanmoins acquis de conserver la possibilité de ces deux mesures.
Prime poudre chaude	On la laisse telle que, l'intégration du 13 ^{ème} mois sera bénéfique à cette prime indexée sur le salaire de base. Prime de 16% du salaire de base.
Prime pyro :	Elle est inchangée : 2,5€ par jour travaillé.
Prime nuisance	Actuellement de 2,6€ par jour travaillé, elle sera intégrée au salaire sur la base de la moyenne de la prime versée sur 12 mois ou reconstitués prorata temporis pour ceux qui en bénéficient et qui sont présents depuis moins de 12 mois. Elle sera désormais directement impactée favorablement par les NAO
Leader et chef d'atelier	Intégration au salaire : Prime mensuelle brute de 75€ pour les leaders et 125€ pour les chefs de secteurs Elle sera donc désormais impactée chaque année directement par les NAO
CND1 et CND2	Inchangé Prime mensuelle brute 60€ pour CND1 et 80€ pour CND2

Légende	en vert les points qui collectivement ressortent positifs, en rouge ceux qui apparaissent plutôt négatifs et en bleu les inchangés
Thème	Au 1 ^{er} janvier 2024 : Proposition en projet pour nouvel Accord Roxel
Art7 : Congés exceptionnels	Art6 : Les droits relatifs aux congés exceptionnels seront présentés sur la plateforme (Le légal à jour + spécificités Roxel) ce qui permettra une mise à jour plus interactive de la partie légale Les congés pour « évènements familiaux » sont à utiliser dans les 30 jours suivant l'évènement
Enfants malades	Congés pour enfant malade <16 ans au lieu de 14 ans actuellement 3 jours à 100% comme aujourd'hui augmentés si besoin de 2 jours supplémentaires rémunéré à 50%, quel que soit le nb d'enfants + 6 jours complémentaires pour enfants handicapés quel que soit son âge (et quel que soit le nb d'enfants) Le congé de 6 jours pour familles monoparentales disparaît de l'accord
Congé Scolaire	Inchangé 4h/année civile, quel que soit le nombre d'enfants.
Indemnisation maladie	Remplacement des périodes à 50% par du 100% pour tous (pas de différenciation selon les groupes) à partir de 3 mois d'ancienneté. Durée de prise en charge en fonction de l'ancienneté. Résultat clairement supérieur à la CN et durées doublées par rapport à l'accord précédent
Repos femmes enceintes	1 h /jour à partir du 3 ^{ème} mois idem accord actuel
Congé Parental	Inchangé
Mutation géographique	Maintien du voyage de reconnaissance d'un jour avec famille – suppression de la période d'adaptation qui n'a pas trop de sens et de l'Aide au classement du conjoint (l'entreprise ne peut pas s'engager) –, frais d'agence immobilière, frais d'état des lieux, frais de Bail, ouverture des compteurs ...seront remboursés sur justificatif – Prime de mobilité supprimée car ce n'est pas la politique de l'entreprise
Art 11.1 Licenciement	Suppression du § car obligation de mise en place d'un accord spécifique le cas échéant
Départ retraite	Inchangé : 1/5 ^{ème} de mois par année d'ancienneté + 1/10 ^{ème} au-delà de 25 ans On garde les dispositions de l'accord actuel élargies évidemment à tous les salariés de Roxel (y/c «ex-Protac» ! !) La possibilité de départ à mi-temps disparaît de l'accord. La possibilité offerte au travers du CET devrait perdurer (à confirmer lors de la négociation de l'accord)
Préavis de départ en retraite	Si l'emploi est inférieur à F le préavis sera de 2 mois non travaillé (gain de 1 mois pour les salariés actuellement en dessous du coefficient 335) Préavis de 3 mois non travaillé pour les salariés dont l'emploi sera coté à partir de F (classes d'emplois Cadre). Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié doit manifester son attention de partir auprès de RH 12 mois avant son départ. L'accompagnement de tous les salariés de plus de 58 ans par l'Assistance Sociale ainsi qu'une « formation à la retraite » vont être mis en place
Retraite complémentaire –	On reste sur le légal
Surcomplémentaire retraite	Nouvel article : Retraite Sur-complémentaire pour les salariés dont le salaire est supérieur à 3 x le plafond de la SS. L'entreprise cotise à 5% C'est déjà en fonction mais hors accord pour le moment
Divers	Demande des OS d'intégrer la possibilité de cotisation retraite complémentaire à taux plein pour les salariés à « temps partiel imposé » (invalidité, aidants familiaux.) Ces deux situations seront prise en compte favorablement dans un futur accord spécifique relatif au Handicap