



Futur Parcours Professionnel des Ingénieurs-Cadres : Extinction ou rébellion ?

20 septembre 2023

La nouvelle convention collective de la métallurgie a été signée par 4 syndicats représentatifs de la branche sauf la CGT, et par l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, syndicat des employeurs de notre branche) le 7 février 2022 (voir le texte complet ici : [2022-02-07 Convention-collective-nationale-de-la-metallurgie_seule_189.pdf \(lafabriquedelavenir.fr\)](#)).

Voici quelques-unes des (nombreuses) raisons de la non-signature de cette nouvelle convention par la CGT.

A partir du 1/1/2024, cette nouvelle convention collective va être effective pour tous les salariés de notre branche professionnelle, et donc dans Framatome. Elle se traduit notamment par une nouvelle classification à laquelle va être associée une grille de salaires minimums. La nouvelle classification est définie par l'employeur et consiste en fiches emploi qui sont classées en fonction d'une grille de critères définis. **Les garanties de rémunération ne sont appliquées qu'au moment de l'entrée dans la nouvelle convention le 1/1/24 ; sans traiter l'évolution professionnelle après le 1/1/2024.**

Les fiches emplois Framatome sont en cours de distribution aux salariés durant ce mois de septembre (voir nos conseils [ici](#)). Tous les accords Framatome et locaux sont en cours de révision pour mise en conformité avec cette nouvelle convention. **C'est le cas de l'accord « relatif aux parcours professionnels ».** Cet accord est fondamental, car avec les salaires, il doit garantir la reconnaissance des savoir-faire et des connaissances de tous les salariés, afin de disposer d'un personnel motivé et efficace.

Reconnaissance de l'ancienneté

Il n'y aura plus de déroulement de carrière automatique, ni de reconnaissance des diplômes. Pour les ingénieurs et cadres, cela se traduisait par la reconnaissance des diplômes, et par un indice qui progressait régulièrement et imposait un salaire minimum. Ce salaire minimum étant indépendant du SMIC (raison pour laquelle la CGT n'avait pas non plus signé la convention collective précédente...), l'UIMM l'a **sabordé** méthodiquement d'année en année **en ne proposant pas de réel rattrapage** lors des négociations nationales de ces minimas... Résultat : en 30 ans, **cette catégorie a perdu plus de pouvoir d'achat** que la catégorie technicien. Dans la nouvelle convention, l'UIMM a obtenu de **classer non pas le salarié** (son expérience professionnelle, sa formation initiale...) **mais l'emploi qu'il occupe**. Et, nuance supplémentaire, **l'emploi est distinct du poste de travail**.



Le classement de l'emploi a plusieurs conséquences...

Reconnaissance pendant la formation initiale

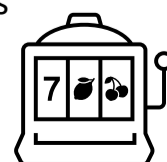
Les salariés en alternance, ou contrat pro etc. pourront n'être « classés » qu'au niveau « D » (pour les Doctorants), alors que ces jeunes collègues **ont pourtant souvent déjà un diplôme BAC+5** (article 62.4), et cela même s'ils doivent exécuter des activités de niveau équivalent à E ou F ! **Il n'y a pas de garantie de reconnaissance de la formation initiale déjà acquise** pour ces salariés en formation professionnelle dans la nouvelle convention.



Et pour le moment, la direction de Framatome n'a pas annoncé un mieux sur la prise en compte de ces salariés.

Reconnaissance de la formation initiale

Rappelons aussi que (article 62.5), **seuls deux niveaux diplômes sont reconnus**, et **seulement s'ils sont indiqués dans l'offre d'emploi**. Il s'agit des niveaux C6 (BAC+2) et F11 (Master). Ainsi, une première antichambre peut être créée par l'employeur dès l'embauche en proposant un emploi dont le classement sera inférieur au niveau cadre : il suffira que cette offre d'emploi n'inclue pas l'obligation du diplôme pour qu'elle ne soit pas classée au niveau *ad hoc* !



Exemples de diplômes*	Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Famille de classement en fonction du niveau de la certification professionnelle préparée	Groupe(s) d'emploi selon la grille de classification des emplois de la branche
Doctorat	8	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Master, diplôme d'ingénieur	7	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Licence, BUT	6	Famille 3	Groupes A, B et C
BTS, DUT	5	Famille 3	Groupes A, B et C
Baccalauréat professionnel ou technologique	4	Famille 2	Groupes A et B
CAP, BEP	3	Famille 1	Groupe A

* Les titres à finalité professionnelle et les CQP préparés par des salariés titulaires d'un contrat en alternance sont classés par niveau selon le cadre national des certifications professionnelles, permettant d'identifier la famille de classement correspondante.

Article 62.4

Article 62.5

Article 62.5. Niveau de connaissances et emploi tenu

Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal.

Titre V. Classification

Les signataires de la présente convention rappellent que, conformément au principe de la liberté contractuelle, les parties au contrat de travail déterminent librement la nature des travaux – à fournir par l'employeur, et à exécuter par le salarié – dont elles conviennent dans le cadre dudit contrat. Toutefois, conformément à l'obligation de négocier et former de bonne foi le contrat de travail, les entreprises assurent la loyauté des offres d'emploi, tant internes qu'externes, en faisant en sorte que, lorsque la possession de certains diplômes ou certifications professionnelles y est exigée, ceux-ci soient cohérents par rapport aux exigences réelles de l'emploi proposé et donc au classement de ce dernier.

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 de la classe 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 de la classe d'emplois C6.

Et comme si cela ne suffisait pas pour sous-classer des emplois et donc sous-payer ses salariés, l'employeur peut aussi considérer que le salarié n'est pas encore suffisamment « **autonome** » ...

Interpellée à plusieurs reprises par la CGT, la direction de Framatome s'en tient, pour le moment, **strictement au texte** de la nouvelle convention collective et **ne veut pas s'engager à reconnaître l'ensemble des diplômes de l'Education nationale !**

Oui, vous lisez, bien, mais nous allons faire de beaux EPR2...

Salaires garantis aux ingénieurs et cadres débutants, rampe de lancement

Autre point noir : la nouvelle convention collective prévoit une **décote des salaires des ingénieurs et cadres débutants pendant 6 ans dans la même entreprise** (article 139).

Pourtant, actuellement, on demande de plus en plus aux jeunes stagiaires des travaux d'ingénieurs ou cadres... Et pendant ces années de propitiation, où nos jeunes collègues devront attendre d'être considérés comme « autonomes », comment feront-ils ou elles pour arguer de leur « faible autonomie » et refuser de réaliser des tâches demandant d'être « autonomes » ? Aucune garantie n'est apportée par le texte.

Lors de la négociation du nouvel accord « relatif aux parcours professionnels », la direction de Framatome, a proposé une « **rampe de lancement** »...



De quoi s'agit-il ?

La direction a juste **réduit la période propitiatoire à 4 ans au lieu de 6 ans** (voir le tableau). Cette « avancée » est une **régression**. Il s'agit de **refuser la reconnaissance du savoir-faire de ses salariés**

qualifiés, de prendre le risque de saper et décrédibiliser ses propres appels à la motivation dès (avant) l'embauche, de **raboter les moyens humains avant même que les chantiers et les travaux soient terminés**, de **sous payer** des salariés chargés de réaliser des travaux engageant la **sûreté nucléaire**.

Groupe /classe d'emplois	2 ans ou -	Entre 2 et 4 ans	Entre 4 et 6 ans	Après 6 ans
	Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie			
% SMH	80%	85%	92%	100%
Salaire mini ¹ F11	36 600 €/an	38 493 €/an	41 572,7 €/an	45 670 €/an
Salaire mini F12	38 610 €/an	40 540 €/an	43 784 €/an	47 710 €/an
Proposition Framatome				
% SMH	Moins de 2 ans et moins de 25 ans	De 2 à 4 ans et moins de 30 ans		Plus de 4 ans OU de 30 ans
% SMH	85%	92%		100%
Salaire mini ¹ F11	38 493 €/an	41 572,7 €/an		45 670 €/an
Salaire mini F12	40 540 €/an	43 784 €/an		47 710 €/an

Tout ça pour afficher du cash auprès des actionnaires, **voilà donc la vision sociale de Framatome, filiale d'EDF.**

Framatome est bien syndiquée à l'UIMM, nous n'en doutons plus (nous n'en avons jamais douté ! ...)

Nous avons besoin de salarié.e.s respecté.e.s et motivé.e.s pour la réussite du grand carénage et des chantiers des EPR2, que nous jugeons nécessaires pour lutter contre le réchauffement climatique.

La CGT a des propositions en opposition radicale avec le projet de l'UIMM pour permettre aux salarié.e.s une reconnaissance professionnelle tout au long de leur carrière.



Nous maintenons nos revendications et nous vous appelons à vous syndiquer pour gagner de nouveaux droits collectifs porteurs d'utilité sociale et environnementale !

Syndiquez-vous, contactez vos délégués CGT pour gagner des droits du XXIe siècle pour tous les salariés !

¹ Salaire brut Forfait jour « Fra » 212 jours

Article 139. Application des salaires minima hiérarchiques

Les salaires minima hiérarchiques sont adaptés à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En conséquence, ils supportent, le cas échéant, les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires ou pour rémunération forfaitaire.

Ils sont réduits, au prorata, en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année, et en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, non assimilée à un temps de travail effectif.

Enfin, ils sont adaptés, au prorata, en cas de modification, en cours d'année, de la fonction du salarié entraînant un changement de classement applicable à la nouvelle fonction.

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du Code du travail, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de :

- 15 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus ;

Titre X. Rémunération

- 30 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 20 % au plus.

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du Code du travail, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de 30 %. Les salaires minima hiérarchiques ainsi majorés sont adaptés en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif prévu par le contrat de travail lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet applicable dans l'entreprise.

Les signataires de la présente convention estiment qu'une ancienneté de six années est une condition du plein exercice, par les débutants, des emplois du groupe F. En conséquence, sans préjudice des alinéas précédents, afin de valoriser la prise progressive d'autonomie et de responsabilité, le barème unique est adapté donnant lieu à l'application de montants spécifiques de salaires minima hiérarchiques durant ces six années. Ces montants sont majorés de :

- 4 % après deux ans d'ancienneté au sein de la même entreprise ;
- 8 % après quatre ans d'ancienneté au sein de la même entreprise.

Après six ans d'ancienneté au sein de la même entreprise, le salarié se voit appliquer les montants du barème unique des salaires minima hiérarchiques, indiqués pour la durée du travail applicable, tel que défini dans l'annexe 6 de la présente convention.