



Convention collective de la Métallurgie

La fin des droits spécifiques des ingénieurs et cadres ?

Depuis septembre 2016, une négociation qu'on peut qualifier d'historique s'est engagée à l'initiative de l'UIMM (patronat de la métallurgie) avec les organisations syndicales représentatives. C'est un bouleversement sans précédent de l'architecture conventionnelle actuelle qui pourrait se mettre en place. **Certains syndicats ont déjà fait part de leur volonté de signature.** Pour la CGT, c'est une régression sociale qui se prépare.

C'EST QUOI LA CONVENTION COLLECTIVE ?

C'est un texte signé entre syndicats de salariés et syndicats d'employeurs dans une branche d'activité ou zone géographique. Elle encadre les conditions d'emploi et de travail mais définit également les garanties sociales spécifiques par rapport au Code du travail.

Chez nous c'est la convention collective de la Métallurgie. Actuellement, il existe une convention collective nationale spécifique aux ingénieurs et cadres. Elle est remise en cause par cette négociation et le droit contenu dans celle-ci également.

Elle complète le Code du travail selon les caractéristiques propres à un métier, une branche professionnelle ou un territoire en apportant des précisions sur le temps de travail, les congés, la rémunération,....

Ses dispositions, jusqu'à maintenant, respectaient le Code du travail. Elles étaient au moins équivalentes en terme de garanties pour les salariés et souvent plus favorables. En cas de contradiction, les dispositions les plus favorables s'appliquaient aux salariés. C'est ce qu'on appelle le principe de faveur.

C'est elle qui régit notre quotidien dans toutes les entreprises. Aujourd'hui, les réformes du Code du travail de 2016 et 2017 ont permis de déroger à la hiérarchie des normes par des accords d'entreprise.

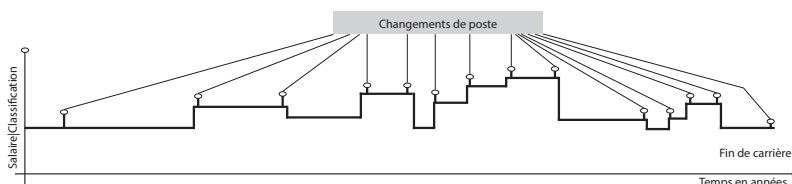
La CGT décrypte pour vous quelques points de ce projet de nouvelle convention collective

Philosophie de l'accord : La classification du poste

Texte du projet d'accord UIMM

Art 1 : « La classification vise à ordonner les emplois de manière hiérarchisée, selon une méthode déterminée paritairement, et permettant aux entreprises de la branche de s'adapter aux enjeux économiques et sociaux qui leur sont propres. Afin de garantir l'objectivité de la démarche, chaque emploi est décrit puis classé au regard de la réalité de cet emploi. L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base de critères classants applicables à tous les emplois, quel que soit leur intitulé et la nature du travail effectué. Le classement est ainsi réalisé sur une échelle unique, commune à l'ensemble des emplois. »

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



Notre analyse CGT

C'est une transformation majeure. **La classification sera attachée au poste tenu et non plus à la personne.** De ce fait, il n'y aura aucune valorisation de l'expérience acquise dans son poste ou en passant d'un poste à un autre. A chaque changement de poste, le salarié se verra attribuer le niveau salarial et la qualification du poste qu'il va occuper. Le patronat met en avant le paiement au poste au détriment de la qualification du salarié. Le niveau de rémunération et les évolutions de carrière ne sont plus garantis. Cela plafonne le niveau d'augmentation individuelle possible. Nous serons payés comme les tacherons du début du 20^e siècle. **L'évolution de carrière sera en dents de scie, tant au niveau de votre classification que de votre salaire,** selon le poste que la direction voudra bien vous confier. La direction décidera du salaire du poste indépendamment de vos compétences. **Si la société justifie un risque économique, un cadre ou un technicien pourrait changer de poste et devenir ouvrier en toute légalité avec la perte de salaire et de statut associée. Imaginez ce que cela implique ! C'est une arme régressive que pourront utiliser les directions. Le déroulement de carrière devient ainsi opaque avec des discriminations possibles.**

Non reconnaissance des diplômes

Texte du projet d'accord UIMM

Art 3.2 : « Les signataires rappellent que 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 ». **Art 4.4 :** « 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. »

Notre analyse CGT

Ce projet de classement au poste s'affranchit de la reconnaissance des diplômes. Lors de la proposition d'un contrat de travail, **l'employeur n'aura plus l'obligation de tenir compte du diplôme** (si ce ne sont les diplômes bac +2 et bac +5 si ils sont explicitement demandés dans les offres d'emploi). Il pourra estimer seul la qualification retenue et fixer le nombre de points du poste, ce qui déterminera le salaire. Un ingénieur peut ainsi être embauché à une position inférieure à sa qualification, par exemple. **La CGT revendique la reconnaissance de tous les diplômes du CAP au doctorat.**

Classement / Déclassement

Texte du projet
d'accord UIMM

Art 5.2.3 : « Lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord express, l'employeur vérifie si la cotation de la fonction s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.»

Notre analyse
CGT

La nouvelle convention ne prenant en compte que l'évaluation du poste, il n'est plus possible d'avoir une évolution de classification s'il n'y a pas d'évolution du poste. Ainsi même l'évolution de la charge de travail (périmètre augmenté par exemple) ne conditionnera pas obligatoirement une nouvelle cotation du poste.

Mise en place de la **nouvelle convention de la métallurgie**

Texte du projet
d'accord UIMM

Art 7.2 : « Les salariés dont l'emploi relève, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, [...] bénéficient, aussi longtemps qu'ils tiennent **le dit emploi** au sein de l'entreprise qui les emploie à cette date, [...] »

Art 7.3 : « L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié.»

Notre analyse
CGT

Les ingénieurs et cadres perdent les bénéfices de leur convention collective nationale. Cela signifie la fin de la progression de carrière automatique du passage pour les jeunes Ingénieurs/Cadres de la position 1 à la position 2 au bout de 3 ans maximum, ainsi que le changement automatique de coefficient tous les 3 ans pour les Ingénieurs/Cadres position 2, pour une durée de 18 ans et de leur évolution salariale associée.

Lors de la mise en place de la grille, il y a garantie de garder sa rémunération (salaire du poste + prime compensatoire), mais au premier changement de poste tout est permis... même le pire.

Temps de travail : **toujours plus**

Texte du projet
d'accord UIMM

Art 10.3 : « [...]le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond visé à l'article L. 3121-64, I, 3°, du Code du travail, soit 218 jours. » « [...]l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie de ses jours de repos correspondant notamment à des jours de repos « forfait », de repos hebdomadaire ou des jours habituellement chômés dans l'entreprise. » « En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est au plus égal au nombre de jours visé à l'article L. 3121-66 du Code du travail, soit 235 jours »

Notre analyse
CGT

Le forfait est donc acté officiellement à 218 jours ce qui servira d'appui pour augmenter le temps de travail des entreprises avec un forfait jour plus favorable. 235 laissé au « volontariat » sur demande de l'employeur ouvre la porte à une systématisation de ce nombre de jours travaillés.

L'enjeu de la protection sociale = Régression sociale pour tous !

Texte du projet
d'accord UIMM

Le patronat ne veut plus payer les maintiens de salaire (au-delà des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale) lors des arrêts maladie pour soi-disant « responsabiliser les salariés » et aussi ne plus prendre en charge les jours de carence ! **Disparition de la prise en charge de jour de carence par l'entreprise**

Notre analyse
CGT

Si ce projet de convention collective est signé en l'état et si nous souhaitons garder notre niveau de couverture sociale actuelle, c'est une augmentation via nos impôts de 5 % de nos cotisations sociales. **Des gains financiers pour les entreprises, redistribués aux actionnaires.** Ici encore le patronat, a une vision bien négative de ses salariés, les accusant par avance de fraude. Les salariés ne se retrouvent plus protégés des aléas de la vie.

Demain, si le projet de l'UIMM devait trouver des signataires, la rupture serait radicale ! Ce seront des diminutions de salaires et des pertes de droits pour toutes les catégories ! **Il est encore temps d'agir avec la CGT !** Si vous n'êtes pas d'accord avec cette rupture sociétale majeure, vous devez interpellier les organisations syndicales qui se proposent de l'accompagner. Les salariés ne sont pas sécurisés par des accords de sociétés, car déjà dans certaines entreprises, les directions ouvrent des négociations sur le statut social des salariés (congés d'ancienneté, congés enfant malade, prime d'ancienneté, etc) pour les mettre en conformité avec la nouvelle convention.

SIGNEZ LA PÉTITION EN LIGNE



25 NOVEMBRE 2021 à PARIS

Face à l'attaque sans précédent de nos droits dans la métallurgie, la CGT appelle à une manifestation nationale, le 25 novembre prochain, devant le siège de l'UIMM à Paris.

Cette manifestation aura aussi comme thème
« la défense de notre industrie et des emplois associés ».

J'agis, je m'engage,
je me syndique !

