Convention Collective

La négociation de tous les dangers !

Depuis septembre 2016, une négociation s'est engagée entre l'UIMM (Union des industriels et métiers de la métallurgie) et les 4 autres organisations syndicales représentatives de la branche CGT, CFDT, CGC et FO (la CGT est 1er organisation syndicale dans la métallurgie).

LA CONVENTION COLLECTIVE, KESAKO ?

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.

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,.... Elle garantit l'unicité d'une branche ou d'un territoire afin d'éviter la concurrence dans le moins-disant social entre les entreprises.

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.

Les réformes du Code du travail de 2016 et 2017, donnent, aujourd'hui, la priorité aux accords d'entreprises même si leur contenu est moins favorable à celui du Code du travail ou des accords de branche. La convention collective reste cependant incontournable pour les petites entreprises où il n'y a pas de représentants du personnel et reste un repère collectif pour les autres.

Début de la négociation 9 thèmes

1. Principes et architecture
2. Classification
3. temps de travail
4. Santé Conditions de travail
5. Relations individuelles au travail
6. Emploi Formation
7. Protection Sociale
8. Rémunération
9. Dialogue social en entreprise

Aujourd'hui 3 lots :

- **Le lot 1** regroupe le thème 3, relatifs à « organisation du travail /temps de travail » et le thème 4, relatif à « santé au travail/conditions de travail/qualité de vie au travail » mis en réserve. Il est également constitué du thème 9, relatif au « dialogue social en entreprise » pour lequel seul l'état des lieux a été paritairement partagé.

- **Le lot 2** regroupe le thème 7, relatif à la « protection sociale » pour lequel plusieurs réunions de négociation ont eu lieu.

- **Le lot 3** regroupe le thème 5, relatif aux « relations individuelles de travail » et le thème 2, relatif aux « classifications » mis en réserve. Il est également constitué du thème 8, relatif à la « rémunération » pour lequel seul l'état des lieux a été paritairement partagé. S'agissant de l'épargne salariale, les parties s'engagent à négocier dès 2021 ce thème pour l'inclure dans le thème 8 et donc dans le futur système conventionnel en 2022.

↪

Lot 1 : Les accords composant ce lot seront négociés avant le 31mai 2021. Ces accords pourraient ainsi avoir vocation à entrer en vigueur le 1er juin 2021.

Lot 2 : L'accord relatif au thème de la protection sociale sera négocié avant le 31 mai 2021. Il pourrait avoir vocation à entrer en vigueur le 1er janvier 2022 afin de permettre aux organismes de prévoyance retenus pour gérer le régime de branche d'avoir le temps de déployer leur offre.

Lot 3 : L'équilibre et le lien entre les accords relatifs aux relations individuelles et à la rémunération avec l'accord relatif à la classification, auquel ils se réfèrent pour l'application de nombreuses dispositions, justifient de retenir une entrée en vigueur commune. De même, afin de permettre aux entreprises d'anticiper cette mise en place au sein de leurs organisations, l'ensemble de ces accords ont vocation à être « mis en réserve » avant le 31 décembre 2020. Elles feront l'objet d'une signature avant le 31 mai 2021, afin de permettre d'apprécier l'équilibre global au regard des différents lots. Les accords composant le lot 3 entreront en vigueur au 1er janvier 2023, date à laquelle la phase d'appropriation de la nouvelle classification sera achevée.

Aujourd'hui classifications/rémunérations

De plus en plus, le patronat met en avant le paiement au poste au détriment de la qualification.
Cela reste encore illégal, mais l'UIMM ambitionne la mise en place d'un classement suivant une grille définissant uniquement le poste ou la fonction tenue.
Ce projet de classement au poste s'affranchi de la reconnaissance de l'expérience et aussi des diplômes. Cela rendrait aléatoire le niveau de rémunération et les évolutions de carrière.

Après la casse du Code du Travail, après les ordonnances MACRON (entre autres avec le rabotage des instances représentatives du personnel, fait historique) le tout accompagné par les mêmes organisations syndicales signataires de nombreux reculs sociaux.
Aujourd'hui l'UIMM veut enfoncer le clou en laminant notre convention collective qui était l'une des meilleures.

Rien n'est encore joué, rien n'est figé tant qu'aucune signature n'est apportée aux accords. Tout peut encore évoluer. Pour la CGT, ces négociations sont essentielles à l'avenir de la filière de la Métallurgie et également pour son attraction future.
Nous tous, salariés de la Métallurgie devons-nous mobiliser pour une Convention Collective de haut niveau.

La CGT sera à vos côtés.

Pour plus d'information sur les négociations de la convention collective nationale de la métallurgie, consultez le site : https://ftm-cgt.fr/

Bidos, le 30/11/2020