



**Mardi 22 DECEMBRE 2020**

## **Le 11 décembre et le 22 décembre 2020 se sont tenues les deux dernières séances de négociation sur l'EDC pour l'année 2020**

**Trois sujets ont été traités :**

**Le nouvel avenant à la mise en œuvre de la négociation (MOON) :**

L'UIMM a été rattrapé par la réalité de la situation des entreprises au regard de la crise économique, sociale et sanitaire.

Depuis le mois de septembre 2020, la CGT n'a cessé d'intervenir sur le fait qu'il n'était pas judicieux de poursuivre les négociations, au regard de la situation sanitaire et économique dans les entreprises, que du calendrier voulu par l'UIMM, avec sa nouvelle conception de négociation par lot. La nouvelle proposition d'avenant du 21 décembre signé par la CFDT, la CFE CGC et FO en séance, instaure une méthode de négociation et une mise en œuvre du dispositif, conforme aux principes initiaux qui ont prévalu au début de ces négociations, en 2016.

Les points importants qui ont évolués dans ce texte :

- Le déploiement de la classification dans les entreprises ne se fera plus au 1er janvier 2021, mais au mieux en juillet 2021, une fois que l'ensemble des thèmes auront été négociés, relus, signés et déposés à la DGT.
- Il est fait mention de l'obligation de négocier les minima dans les territoires.
- L'année 2022 sera consacrée à la négociation de la mise en œuvre du nouveau dispositif dans les territoires. Sur ce point, la CGT a indiqué en séance, qu'il n'était pas envisageable que dans les territoires, les conquits sociaux soient soumis de nouveau à une négociation. Il faudra que ces avantages soient réintégrés tel quel dans le nouveau dispositif, c'est une ligne rouge pour la CGT.
- L'application de l'ensemble du nouveau dispositif ne s'appliquera plus au 1<sup>er</sup> janvier 2023, mais au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

L'UIMM a mis cet avenant à signature sur table, FO, la CFDT et la CFE CGC ont signé en séance. La CGT donnera un avis après avoir consulté ces instances.

**Le thème classification :**

L'UIMM a présenté ces dernières modifications.

La CGT a fait part de ses remarques sur l'article 4.3 concernant le niveau de classement des salariés relevant de la prévoyance cadre. Les niveaux indiqués dans cet article peuvent avoir un effet de plafond de verre et pourraient servir de repère aux employeurs pour classer les emplois dans les entreprises.

- Sur l'article 4.5, nous avons de nouveau demandé que lorsqu'une offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme, celui-ci soit retenu dans le critère de la colonne connaissance. Or le texte ne traite que des seuls Masters et BTS pour leur attribuer un degré dans la nouvelle classification. Nous demandons que cela soit fait pour l'ensemble des diplômes cités dans le tableau de l'article 4.2.
- Concernant la certification à la méthode de classement (CCPM, article 6.4). La CGT a réaffirmé la nécessité d'avoir une formation sur cette nouvelle méthode de classement. Mais en parallèle, il manque dans le projet d'accord, la présence d'une commission classification à l'entreprise pour veiller à la bonne application de la classification. Sans cet outil, la classification reste à la seule main de l'employeur, de la fiche de poste, à la méthode de cotation de la fonction tenue, jusqu'à la détermination de la classification.

L'UIMM a demandé la mise en réserve de ce thème. FO, la CFDT et la CFE CGC ont donné leur accord en séance pour sa mise en réserve. La CGT donnera un avis après avoir consulté ces instances.

### **Enfin le troisième sujet traité, la protection sociale :**

La validation du cahier des charges a été donnée pour l'envoi de la tarification des garanties santé et prévoyance lourde. Après le retour des assureurs qui auront tarifié les différents scénarios demandés, la négociation reprendra vers fin avril 2021, pour négocier le niveau de garantie et de cotisations du futur dispositif de protection sociale de la branche.

La gouvernance de la commission paritaire du suivi des régimes de protection sociale complémentaire de la branche métallurgie a été discutée suite à la dernière proposition de l'UIMM.

La CGT a noté des avancées dans cette proposition notamment sur les moyens alloués aux membres de la commission. Cependant la CGT reste attachée à la majorité simple, c'est-à-dire que chaque organisation syndicale dispose d'une voix et l'UIMM également une voix. Malheureusement cette demande n'a pas abouti et l'UIMM conserve une minorité de blocage avec 4 voix.

La question de la validation des réunions extraordinaires par le collège demandeur (Salarié ou employeur) a été réglée. Nous avons aussi demandé d'avoir des réunions préparatoires, mais notre demande n'a pas été acceptée.

L'UIMM a demandé la mise en réserve de ce thème. FO, la CFDT et la CFE CGC ont donné leur accord en séance pour la mise en réserve de ce thème. La CGT donnera un avis après avoir consulté ces instances.

Tous ces recules de l'UIMM sont le fruit des positions et propositions faites par la CGT dans cette négociation, mais aussi et surtout des actions menées dans les territoires sous toutes ces formes et notamment celles du 20 novembre et du 11 décembre. La mobilisation et la lutte payée.

**Nous terminerons donc cette année sur une note positive qu'il est possible de faire reculer l'UIMM. Continuons dès début 2021 à faire grandir le rapport de force sur cette négociation qui reprendra le 22 janvier 2021 sur un thème très important « Rémunération ».**

**Bonnes fêtes de fin d'année à toutes et à tous.**

**La délégation fédérale**