

# Négociation Convention Collective Nationale

## N°1 : LA CLASSIFICATION

Depuis 2016, l'USTM (branche métallurgique du MEDEF) a ouvert la négociation d'une Convention Collective Nationale de la métallurgie/sidérurgie. Cette négociation qui doit regrouper toutes les conventions existantes en une seule, a surtout pour but de faire table rase de tous les conquits sociaux gagnés par nos anciens ces 50 dernières années ! Cette ultime attaque du patronat, si nous laissons faire, va générer un recul social sans précédent pour les métallos !

Cette négociation comporte plusieurs thèmes, notamment : La classification ; Le temps de travail ; La santé et les conditions de travail ; La rémunération ; L'emploi/formation ; La protection sociale ; La protection sociale ; etc... Nous allons les développer au fil des semaines à venir, via plusieurs tracts.

Commençons par la classification. Actuellement, la grille de classification prend en compte la qualification (diplômes), les savoir-faire et compétences, ainsi que l'expérience acquise avec le temps. Elle permet à chacun d'être positionné sur une échelle hiérarchique, qui correspond à un salaire minimum, et donne des perspectives d'évolution de carrière aux coefficients supérieurs ainsi qu'une évolution de salaire garantie.

L'UIMM veut, dans son projet, faire disparaître cette grille de classification en classant les emplois ! C'est-à-dire que c'est l'emploi ou le poste occupé qui sera classé. Cela veut dire aussi que votre salaire évoluera à la hausse ou à la baisse, selon le niveau du poste ou de l'emploi que vous occuperez ! Votre niveau de qualifications et de compétences ne sera plus pris en considération.

Exemples : Un chef de chantier qui n'a plus de chantier à diriger pendant plusieurs mois pourra occuper le poste de grutier sur un autre chantier en attendant que l'entreprise ait de nouveau besoin d'un chef de chantier. Mais son salaire sera sur la période celui d'un grutier !

Idem pour un technicien de production ou de maintenance qui verra son salaire évoluer à la hausse ou à la baisse selon poste occupé !

Les cadres ne seront pas en reste ! Un cadre pourra également voir son salaire et sa classification évoluer à la hausse ou à la baisse selon l'emploi occupé !

Le niveau de salaire n'étant alors plus garantis, comment construire un projet de vie ?! Comment se projeter sur l'achat d'un bien immobilier ? Et en cas d'inaptitude au poste par suite d'un accident du travail, maladie pro ou maladie tout simplement, qui nécessite un reclassement, bien souvent sur un poste moins exigeant, quel garantis de maintien de salaire !?

Vous êtes nombreux à penser que ce n'est pas possible. Voici quelques extraits du texte proposé par l'UIMM ! C'est éloquent !

### **Article 3.2. Indications spécifiques relatives au critère « connaissances »**

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 ».

### **Article 4.5. 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.

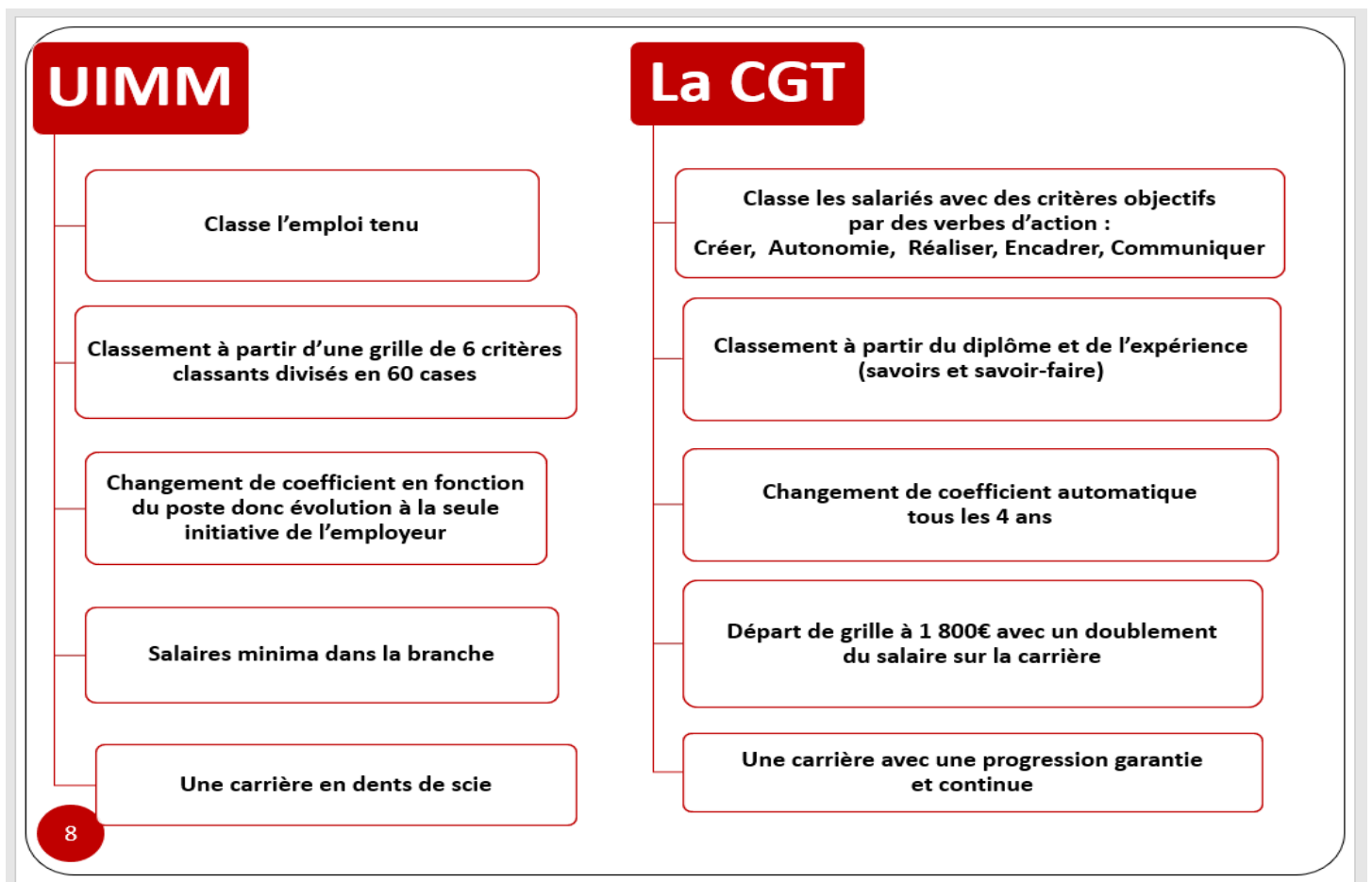
***Ces articles précisent bien que le diplôme et l'expérience ne seront pas pris en compte si l'emploi ne nécessite leurs mises en œuvre.***

### **Article 13. Garanties en matière de salaire**

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

***Notez bien le « première application ». Cela veut dire, implicitement, qu'il peut y avoir réduction de la rémunération en cas de changement d'emploi après la mise en application accord, si l'emploi est moins coté !***

Pour la CGT, le déroulement de carrière et la rémunération sont la pierre angulaire du développement professionnel du salariés au sein de l'entreprise. Cela repose sur la reconnaissance de l'ensemble des éléments qui constituent la qualification de la personne ! (Diplômes ; savoir et savoir-faire ; expériences ; aptitudes) Et nous portons nos revendications !



**Ensemble pour une Convention Collective Nationale de haut niveau !!!!**