



# Conférence/Débat sur la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie

SUD poursuit son cycle de conférences/débats. Après l'**Automobile et l'environnement** avec Frédéric Boccara (membre des Économistes Atterrés et du Conseil Economique Social et Environnemental), **Mai 68 à Renault** avec des retraités de Renault Billancourt et Alain Krivine, les **systems de retraite** avec Gérard Filoche (ancien inspecteur du travail, membre d'Attac et de la Fondation Copernic), ou les **nouveaux modes de management** avec Daniele Linhart (sociologue et directrice de recherche émérite au CNRS), SUD vous invite à mieux connaître la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie et notamment les impacts de sa nouvelle grille de classification pour les salariés.

**Mardi 25 octobre 2022 à 12h**

Avec **Inès Meftah**, juriste en Droit du travail et maître de conférences à l'Université de Strasbourg

**Dans les locaux du  
syndicat SUD**

**Au Technocentre,  
bâtiment Logistique,  
porte 1, 1<sup>er</sup> étage**

Possibilité de  
se restaurer sur place

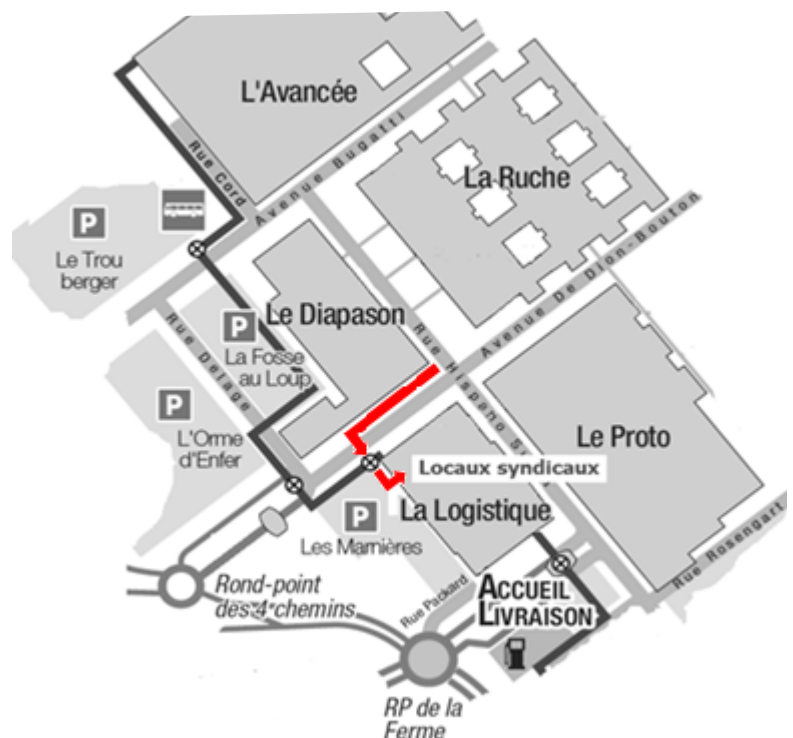
**Ou sur Teams**

**en scannant ce QR Code**



Un moment d'échange où vous  
pourrez poser vos questions.

**Le débat, c'est ici !**



**Bâtiment Logistique, Porte 1, 1er étage**

# Qui sont les gagnants et les perdants ?

Signée en janvier 2022 par l'union patronale UIMM (Union des industries et Métiers de la Métallurgie), la CFDT, FO et la CFE/CGC, la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie s'appliquera dès 2023.

Cette convention rend caduque les anciennes conventions collectives qui régissent les **relations entre employeurs et salariés** : classification, rémunération, primes d'ancienneté, temps de travail, période d'essai, indemnités de licenciement, déplacements professionnels, complémentaires santé et prévoyance...

Or celles-ci avaient été conclues dans une période où les salariés de la Métallurgie avaient un meilleur rapport de force face à leurs employeurs grâce à leurs actions collectives. Les gains de productivité étaient alors supérieurs et bénéficiaient davantage aux salariés.

Loin d'être idéales, les anciennes conventions collectives garantissaient cependant aux salariés de la Métallurgie un certain nombre d'**acquis sociaux**, fruit de luttes sociales et de grèves.

Aujourd'hui, ce rapport de force est dégradé. La nouvelle convention collective de la Métallurgie a été **négociée à froid** et en catimini, en l'absence de mobilisation. C'est le MEDEF qui est à l'offensive pour réduire le « cout du travail » (dont font partie le salaire et ses cotisations sociales), pour accroître la flexibilité ou intensifier le travail.

Dans ce contexte, la nouvelle convention collective de la Métallurgie est une **victoire** pour le grand patronat. On ne constate aucune amélioration pour les salariés des grandes entreprises, aucun avantage concret.

Au contraire, **la signature de cette nouvelle convention collective permet à la direction de Renault de mettre fin aux accords d'entreprise car ils ne sont plus compatibles avec la nouvelle convention**, et de renégocier ces accords à la baisse.



## Nouvelle classification des emplois : attention DANGER !

L'un des arguments invoqués par les signataires de la nouvelle convention collective est celui de la modernisation et de la simplification des accords actuels. Pourtant, cette simplicité ne saute pas aux yeux au regard des innombrables réunions programmées en 2022 et 2023 à Renault pour redéfinir les emplois afin de les intégrer dans la grille de classification de la nouvelle convention collective applicable en 2024.

Cette classification ne repose plus sur les **compétences** et les qualifications des salariés mais sur l'emploi qu'ils occupent. Celle-ci intègre des critères d'autonomie, de contribution, d'encadrement-coopération ou de communication. L'emploi est évalué selon le **comportement** attendu par le salarié : savoir-être, adhésion aux objectifs et aux valeurs de l'entreprise... Il s'agit d'être autonome mais pas trop.

### Cette classification aura de nombreux effets sur l'évolution salariale :

- ➔ Lors de la mise en place de la nouvelle classification, des salariés peuvent être sous-cotés et du coup « trop » payés dans le poste qu'ils occupent, comme cela s'est passé avec le job-grading chez Renault.
- ➔ L'évolution ne se fera plus en acquérant de l'ancienneté et de l'expérience dans son métier. Comme à chaque niveau d'emploi correspond un salaire minimum et maximum, il faudra donc changer d'emploi pour voir son salaire augmenter... même si on est compétent et si on se sent bien à son poste.
- ➔ Il y a un risque de blocage de salaire en cas de mobilité vers un autre métier où le salarié devra se former et monter en compétence, et donc être placé sur un emploi moins coté. Le risque existe aussi de devoir accepter un emploi moins payé en cas de difficulté économique.

Les anciens accords prévoient une évolution de carrière dans le cadre des filières de qualification et certaines progressions automatiques. Avec la nouvelle convention, il vaudra mieux prendre des cours de communication que de mécanique ou d'informatique...

**Cette nouvelle convention collective réserve bien d'autres surprises.**

**Pour en savoir plus, venez assister ou connectez-vous au débat du 25 octobre !**