

# Convention collective de la métallurgie : Pertes de salaire et fin des classifications L'enjeu de la négociation : NOS VIES !

**LA CONVENTION COLLECTIVE, C'EST QUOI ?** 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 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.

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.

Aujourd'hui, les réformes du Code du travail de 2016 et 2017, donnent, la priorité aux accords d'entreprises ou de branches même si leur contenu est moins favorable à celui du Code du travail ou des conventions collectives. C'est elle qui régit notre quotidien, et bientôt par extension, en France.

## Texte du projet d'accord UIMM

## NOTRE ANALYSE CGT

### Philosophie de l'accord

**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.* »



C'est une révolution majeure. **La qualification sera attachée au poste tenu et non pas à la personne.** De ce fait, il n'y aura aucune valorisation de l'expérience acquise 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.

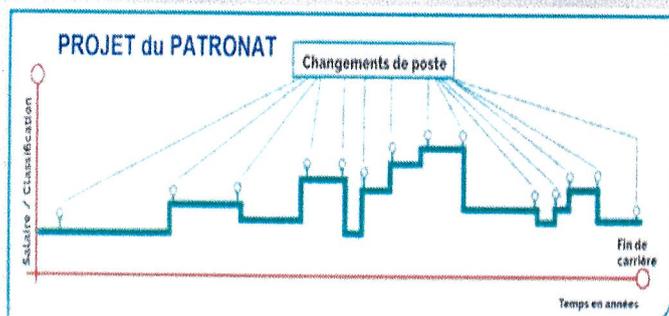
**Cela reste encore illégal, mais le patronat ambitionne la mise en place d'un classement suivant une grille définissant uniquement le poste ou la fonction tenue.**

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. Cela plafonne le niveau d'augmentation individuelle possible. Nous serons payés comme des tacherons, nous voilà retournés au moyen âge.

**Votre évolution de carrière sera en dent 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.

**Un cadre, un technicien peut devenir ouvrier en toute légalité avec la perte de salaire et de statut associée en changeant simplement de poste.**

**Imaginez-vous ce que cela implique chez nous avec la reconnaissance qui vous a été donné jusqu'à aujourd'hui. C'est une arme régressive dont pourra user le patronat. Le déroulement de carrière devient ainsi opaque avec des discriminations possibles.**



### Non reconnaissance des diplômes

**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 créé pas de droit à un classement minimal. »

Lors de la proposition d'un contrat de travail, l'employeur n'aura plus l'obligation de tenir compte du diplôme, il pourra estimer seul la qualification retenue et fixer le nombre de points du poste, ce qui déterminera le salaire.

**Après le permis à points, la retraite à points, voici enfin le travail à points proposé par le patronat ! \$\$**

Un ingénieur peut ainsi être embauché à un statut de technicien, par exemple. Un technicien au statut ouvrier, et ainsi de suite au gré des postes occupés ! **C'est la fin de la stabilité des statuts et des salaires acquis.**

### Classement / déclassement

**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. »

Le fait d'occuper un poste mieux classé n'implique pas une qualification à la hausse automatique. C'est au bon vouloir de l'employeur.

### Mise en place de la nouvelle convention collective

**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, [../..] »

Les ingénieurs et cadres perdent le bénéfice de leur convention collective nationale dès le premier changement de poste y compris le statut « cadre ». Cela signifie aussi la fin de leur évolution de coefficient automatique, donc leur évolution en fonction des minimums salariaux de la catégorie.

**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. »

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.

### L'enjeu de la protection sociale

Le patronat ne veut plus payer nos cotisations sociales pour responsabiliser les salariés.

Ils ne veulent plus non plus prendre en charge les jours de carence !

Donc + 5% de gain pour nos patrons et leurs actionnaires !

Si ce projet de convention est signé en l'état et si nous souhaitons avoir un niveau de couverture sociale identique à celui que nous connaissons à ce jour, nous devons prendre à notre charge environ 5% de cotisations supplémentaires. **Cela signifie une perte directe de 5% sur nos salaires.**

**Disparition de la prise en charge des jours de carence par l'entreprise**

### Suppression de la prime d'ancienneté...

**Art 10 :** Le patronat souhaite faire disparaître la prime d'ancienneté

A ce jour c'est un élément majeur du salaire annuel des salariés non-cadres qui va disparaître.

**Demain, si le projet de l'UIMM devait trouver des signataires, la rupture serait radicale. La nouvelle convention collective, ce sont des diminutions de salaires pour demain. Toutes les catégories socio-professionnelles seront concernées.**

**Il est encore temps d'agir. Le texte ne sera mis en signature qu'au deuxième semestre 2021. Si vous n'êtes pas d'accord avec cette rupture sociétale majeure, vous devez interpeller les organisations syndicales qui se proposent de l'accompagner ! La CGT refuse cette régression.**

