



Bataille pour une Convention collective nationale

Compte rendu des travaux | 12 avril 2017

Réponses

Questions

Mai 2017

Le 12 avril dernier, à la Bourse du Travail de Montreuil, plus de 120 camarades ont participé aux Assises de la Convention Collective Nationale.

Dans la première partie, au travers des présentations sur les deux sujets de négociations actuelles à savoir les classifications et le rôle et la place de la branche, les échanges ont porté sur l'état d'avancement de la négociation, le travail intersyndical et les propositions faites par notre organisation. Dans la seconde partie de la journée, les militants ont échangé sur la construction du rapport de forces autour de notre campagne pour une Convention Collective Nationale.

Les témoignages des camarades présents ont démontré la prise en compte de nos syndicats et USTM pour cette bataille revendicative.

Ce document vise, dans la continuité des travaux, à apporter des éclairages sous forme de questions-réponses après les discussions de cette journée.



Le projet du patronat de la métallurgie dans les négociations en cours

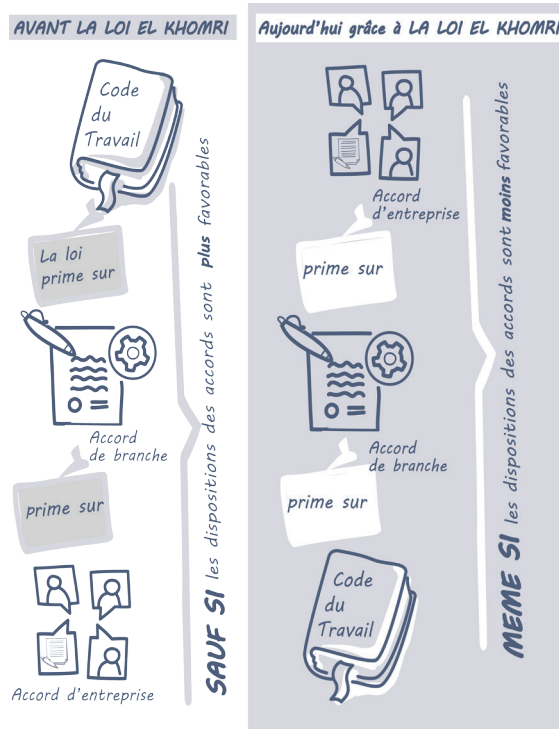
Un projet qui s'inscrit dans la Loi El Khomri

Socle Commun

Quelle articulation va s'opérer entre les négociations de la branche métallurgie (socle commun) et l'Ordre Public Conventionnel (OPC) instauré par la loi El Khomri ?

La CGT, dans la continuité de la lutte contre la loi El Khomri, rejette clairement l'application de celle-ci dans les entreprises. Or, cette loi peut s'introduire dans nos entreprises par le biais d'accords de branche. La FTM-CGT est justement engagée dans ces négociations de branche, cela va bouleverser le paysage conventionnel.

Il est donc essentiel de prendre la mesure de l'importance de ces négociations et de porter au maximum, les revendications et le projet CGT.



De façon plus précise, se pose la question de savoir comment la loi El Khomri peut s'immiscer dans nos entreprises par le biais de nos négociations de branche ?

La loi Travail met en place la notion « d'ordre public conventionnel ». C'est un terme un peu barbare qu'il faut mettre en parallèle avec les notions « d'inversion de la hiérarchie des normes » et « d'abolition du principe de faveur ». En effet, avec la loi travail, il n'existe plus de principe de faveur. Désormais, on a une inversion de la hiérarchie des normes.

C'est seulement à défaut d'accord d'entreprise, que les dispositions de la branche s'appliquent. Dans le cas où des accords d'entreprises sont conclus, même si ces derniers sont moins favorables que la branche, ils s'appliqueront aux salariés. Ce mécanisme rend l'accord de branche « supplétif » (cela ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise).

Dans ce contexte, l'UIMM a engagé la renégociation de l'ensemble du dispositif conventionnel de la branche pour mettre en place un socle commun et des accords nationaux avec le risque de faire jouer pleinement le jeu de la supplétivité instaurée par la loi El Khomri. Cela permettra aux entreprises de négocier des accords au moins disant, c'est-à-dire inférieurs au socle commun et accords de la branche.

Néanmoins, la loi El Khomri tempère un peu ses effets en donnant une autre mission à la branche qui doit désormais fixer son « ordre public conventionnel ». C'est un moyen de contrecarrer le principe de supplétivité, si les syndicats et le patronat en décident ainsi. La branche définit des thèmes qui seront non

dérogeables et non supplétifs par accords d'entreprise. La branche retrouverait alors son rôle de garde fou puisqu'elle empêcherait les entreprises de faire « moins bien » dans leurs propres accords.

Tout l'enjeu de la négociation actuelle est de rendre le maximum de ces thèmes, non supplétifs, non dérogeables et impératifs pour fixer un ordre public conventionnel fort et ambitieux et éviter aux entreprises de conclure des accords moins favorables. Ces dernières seraient dans l'obligation de conclure des accords à minima identiques

voire plus favorables que les dispositions de la branche.

Ces négociations doivent donc renforcer et réaffirmer le rôle régulateur de la branche et du principe de faveur, tout en mettant en place un ordre public conventionnel de haut niveau, de mieux disant social, pour l'ensemble des salariés de la métallurgie.

La lutte contre l'application de la loi Travail se poursuit et passe en priorité par l'élaboration d'un ordre public conventionnel. La construction du rapport de forces doit être à la hauteur de ces enjeux.

Qui est concerné par le projet de l'UIMM ?

Les salariés des groupes ne sont pas concernés par les négociations dans la branche, puisque les accords de groupe sont bien meilleurs ?



Effectivement, les groupes et grandes entreprises sont souvent couverts par des garanties plus favorables que ce que prévoient les conventions territoriales ou même les conventions nationales de la sidérurgie ou des ingénieurs et cadres.

Issus de la négociation collective menée avec le principe de faveur comme fil conducteur, ces droits et garanties s'appuient sur les conventions territoriales qui en sont le fon-

dement. Le patronat de la branche espère rogner les droits conventionnels existant à ce niveau. S'il parvient à ses fins, il y a fort à parier que les entreprises et groupes tenteront très vite de suivre une telle orientation pour revoir à la baisse leurs garanties collectives. Il est donc nécessaire qu'à tous les niveaux, branche, groupe ou TPE/PME, les salariés s'organisent pour gagner une convention collective nationale de haut niveau.

Dans certains territoires, les chambres patronales ont commencé à annoncer la disparition des Commissions Paritaires Régionales de Validation des Accords Collectifs (CPRVAC). Quels liens avec les négociations en cours dans la branche ?

Les CPRVAC ont été mises en place dans la métallurgie en 2010 et avaient pour objet de contrôler la légalité des accords collectifs négociés et conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégué syndical, après information des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Loin d'être la panacée, les CPRVAC présentaient au moins l'intérêt de faire connaître aux syndicats, les entreprises sans base organisée. Cependant des représentants élus existent et négocient.

La loi El Khomri a largement redéfini et facilité la négociation en l'absence de délégué syndical. Désormais, celle-ci doit prioritairement être engagée avec des élus mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, ou avec un élu non

mandaté et enfin, à défaut d'élu, avec un salarié mandaté.

Préalablement à l'ouverture des discussions, l'employeur devra toujours informer les organisations syndicales représentatives dans la branche. Le mode de validité diffère selon le mode de conclusion. Pour un accord conclu avec un élu ou un salarié mandaté, il faudra obtenir l'approbation par référendum des salariés à la majorité des suffrages exprimés. Si l'accord est négocié avec des élus non mandatés (titulaires), ceux-ci doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

On voit bien que tout est fait pour faciliter la négociation collective hors délégués syndicaux. D'où l'importance pour les métallos de mener la bataille pour obtenir au niveau de la branche, des garanties collectives impératives. Elles constitueront un ensemble de règles minimales applicables dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Il existe 45 000 établissements dans la métallurgie, or on recense en 2015, seulement 5 000 accords !! On voit bien l'importance d'établir des droits au niveau de la branche pour toutes les entreprises et surtout là où la CGT n'est pas présente.

Que va devenir ma convention collective ?



Depuis 1919, la CGT métallurgie propose aux salariés de se mobiliser pour gagner des garanties collectives et individuelles uniques de haut niveau pour toutes les catégories, sur l'ensemble des territoires, à partir d'une seule convention collective nationale.

Cette revendication regroupant au minimum le mieux disant social de ce qui existe et exigeant la conquête de droits nouveaux, pose bien évidemment la question de la persistance ou non des conventions existantes. Se pose donc la question du devenir des conventions nationales de la sidérurgie, des ingénieurs et cadres, et bien sûr, des 76 conventions collectives territoriales qui régissent pour l'instant, la vie quotidienne des salariés de notre branche.

Dans cette négociation, l'UIMM, elle aussi, se prononce pour une convention collective nationale, mais bien évidemment à minima de droits et de garanties collectives. Une Convention qui serait le prolongement de la loi El Khomri puissance 10 ! Une boîte à outils pour remettre en cause les acquis de plus de 40 ans de luttes dans les entreprises et les territoires.

Dans ce processus, l'UIMM prévoit juridiquement des mécanismes qui à terme aboutiront à leur suppression. En fonction de la mobilisation des salariés de notre branche, les « acquis locaux » pourraient être négociés dans le cadre d'accords autonomes.

Vers une professionnalisation du syndicalisme

Le patronat rêve d'un syndicalisme désincarné complètement coupé des salariés, des entreprises et donc dans la quasi impossibilité de construire le rapport de forces dont le niveau détermine s'il est possible ou non de gagner de nouveaux acquis sociaux.

C'est dans cet esprit qu'il propose dans le socle commun de la future convention collective nationale, de créer les conditions d'une professionnalisation du syndicalisme, tout en refusant de donner aux organisations syndicales, les leviers et les moyens d'une vraie démocratie sociale.

Profitant de la loi travail, l'UIMM multiplie la création de commissions paritaires nationales et en territoires (création d'une CPPNI¹ et de CPTN²) en y ajoutant pour faire bonne mesure moult sous commissions, en maintenant les CPNE et autres CPREFF.

Nous pourrions nous en réjouir si c'était de véritables lieux de négociations en lien avec les besoins des salariés.

Cette foulditude de lieux de réunion, ne va pas de pair avec les moyens nécessaires pour un véritable dialogue qui se voudrait

social. En effet, pour l'instant, le patronat de la métallurgie propose le statut quo et refuse d'accroître les moyens humains et financiers octroyés aux syndicats de salariés prétextant le coût de telles mesures !! Notre fédération propose d'une part de créer un fonds paritaire réparti entre les organisations syndicales au prorata de leur représentativité et d'autre part, de donner de nouveaux droits aux élus et mandatés pour exercer leurs mandats.

En démultipliant les lieux où les représentants des salariés devront ainsi siéger, cela

pourrait aboutir à l'exclusion de toutes les négociations nationales et territoriales, celles et ceux issus des entreprises dépourvues de droit pour assurer le mandat et de professionnaliser ainsi, un « syndicalisme hors sol » dont l'objet serait d'accompagner les objectifs patronaux !

¹ CPPNI : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

² CPTN : Commission paritaire territoriale de la négociation

Zoom sur les négociations classifications

Classifications

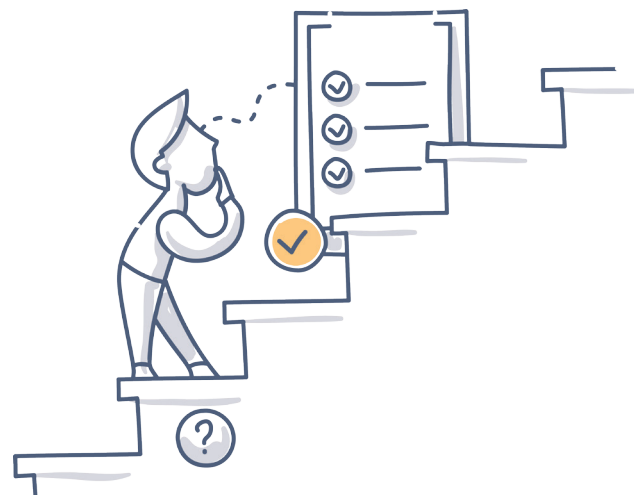
Dans le cadre de la négociation du champ conventionnel, l'UIMM revisite de fond en comble les classifications, sans d'ailleurs faire cas des accords de 1972 pour les ingénieurs et cadres et 1975 pour toutes les autres catégories professionnelles.

Pour les ingénieurs et cadres dans l'accord de 1972, à l'article 1^{er} alinéa 3^o, le personnel visé par la présente convention se trouve classé en position (I, II ou III), en fonction des diplômes obtenus. Ce sont donc bien les diplômes qui forment ainsi la base du seuil d'accueil, pour avoir ensuite la correspondance avec le niveau et les positions, le tout en concordance avec la grille de rémunération.

Petit retour sur l'existant

Dans l'accord de 1975, en fonction du diplôme, le salarié se trouve ainsi positionné dans un niveau. Le niveau est défini par la circulaire du 11 juillet 1967, au regard des niveaux de l'Éducation Nationale.

Un article 6 renvoie sur une annexe 1, définissant les seuils d'accueils des titulaires de diplômes professionnels. Ainsi tout salarié recruté au regard de son diplôme, doit se trouver dans la classification correspondante. Certains diplômes prévoient même le changement de coefficient, en fonction de l'expérience précédente dans le coefficient inférieur. C'est le cas du BT, BTS, DUT, DEI.



Qu'est ce que souhaite l'UIMM dans le futur cadre du dispositif sur classification ?

Les choses sont simples, l'UIMM part de la méthodologie de cotation des emplois, totalement différente de l'existant, utilisant un outil de pesée de la fonction tenue, articulé par un tableau de critères classants.

Le diplôme n'a plus lieu d'être pour rémunérer le salarié, il servira à la marge pour le recrutement, le salarié étant payé au regard de la fonction tenue sur le poste de travail. Donc exit les savoirs, savoir-faire acquis tout

au long de la formation initiale, dans des stages ou au cours d'expériences professionnelles précédentes.

L'UIMM veut payer ce qu'elle utilise chez le salarié, le reste n'est qu'option sans valeur numéraire à ses yeux. Le travail est un coût, en tant que coût, il doit subir la cure d'austérité nécessaire, de manière à dégager des profits supplémentaires pour les entreprises.

Fiche de poste

L'écriture d'une fiche de poste est-elle souhaitable pour le salarié ?

Cette question revient souvent car l'expérience montre qu'elle est de nature à contraindre l'évolution de carrière et qui plus est, ne reflète pas le travail concrètement réalisé.

Oui cela est vrai si l'écriture de cette fiche de poste est laissée à la seule main du représentant de l'employeur. La réponse est toute différente si la fiche de poste est écrite par ceux qui connaissent le travail réellement exécuté pour tenir correctement le poste !

L'écriture de la fiche de poste par les pairs est doublement importante :

- tout d'abord pour permettre la reconnaissance du travail réellement réalisé par l'intéressé,
- mais également pour les salariés précaires et en particulier les intérimaires car sans celle-ci (ou une dont l'écrit est bien trop éloigné du prescrit) ils seraient totalement à la merci de l'employeur concernant leur classification et donc au final leur salaire.

Les salariés, par conséquent, ont intérêt à ce que des fiches de poste existent, mais il faut que celles-ci soient écrites conjointement entre les intéressés (les pairs) et le manager.

Lien entre salaire et qualification

Le système du paiement de la qualification a l'intérêt d'objectiver l'évaluation du travail selon des critères collectifs de niveau de diplôme, d'ancienneté et de place dans l'organisation du travail.

La qualification ne se résume pas à une liste de compétences, mais représente l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis d'un salarié :

- soit par une formation diplômante,
- soit par l'expérience professionnelle (exercice professionnel et syndical, formation),
- soit au cours des expériences dans le cadre associatif, culturel, sportif, humanitaire...

Cela structure la redistribution des richesses selon l'apport de chacun dans le travail collectif et fait reculer le rapport de subordination dans le travail.



Que dit la CGT ?

La construction du rapport de forces

La FTM-CGT est-elle la seule à communiquer sur la négociation ?

Non, notre organisation n'est pas la seule, l'UIMM notamment communique et informe ses adhérents sur son évolution. Des représentants patronaux de l'ensemble du territoire y participent d'ailleurs régulièrement.

Pour notre fédération, nous avons fait le choix d'ouvrir au maximum cette négocia-

tion pour que nos syndicats, syndiqués et salariés soient acteurs de cette dernière. Sans la participation des salariés dans cette négociation, il n'y aura pas de construction d'un rapport de forces.

Comment impulser ce rapport de forces ?

Toutes les initiatives autour de la négociation sont un vecteur de construction du rapport de forces :

- *La pétition permet d'aller au contact direct des salariés pour les informer.*
- *Les distributions de tracts permettent l'appropriation des enjeux et des propositions CGT.*
- *La diffusion de l'écho des négociations, retransmis juste après celles-ci, donne le*

contenu et les évolutions des réunions à l'UIMM.

- *Les réunions d'information syndicale, autour de la diffusion de supports, renseignent convenablement les salariés.*
- *Les journées d'études donnent des clés d'analyses et d'argumentaires à nos élus pour aller au contact des salariés.*

Quel est l'intérêt de cette campagne ?

Sans mobilisation des salariés, l'UIMM avancera dans son projet de casse des droits des métallos. Ainsi, depuis le début de la négociation en septembre 2016, toutes les initiatives revendicatives devant les chambres territoriales de l'UIMM, dans les entreprises, etc, contribuent à donner plus de poids aux propositions CGT. Ainsi elles obligent tous les acteurs de la négociation à assumer leurs responsabilités voire à évoluer dans leur position.

Une mobilisation dans la durée ?

Dans les années 2000, la mobilisation de 20 000 métallos à Paris, devant le siège de l'UIMM, s'est faite dans la durée et a conduit à l'abandon du projet patronal. Faisons en sorte, qu'en 2017, nous imposions notre projet porté par les salariés.



Nos revendications CGT

Pour la FTM-CGT, le travail n'est pas un coût, bien au contraire, c'est une richesse, une plus value, un investissement, sans lequel aucune richesse produite n'a de sens, ni de valeur. Le salarié est bien l'acteur primordial dans son travail, c'est lui qui donne toute sa valeur au travail. Le poste, la fonction tenue, ne sont là qu'à son service pour lui permettre de réaliser le travail à produire.

Non, la CGT ne rompt pas avec le contenu des accords des années 70, bien au contraire. Dans

son projet, elle les renforce pour permettre à tout à chacun, de trouver sa place, avec ou sans diplôme, avec ou sans expérience.

Que l'on soit ouvrier, cadre ou ingénieur, les seuils d'accueils permettent immédiatement d'être placé dans la grille CGT. Les critères classants permettent de classer les salariés sans diplôme ou avec de l'expérience dans l'emploi. Il serait aberrant de classer un salarié au regard de son Bac, alors qu'il a 15 ans d'expérience dans l'entreprise !

Une grille de classifications



Une nouvelle grille CGT de l'ouvrier à l'ingénieur

Les grilles de rémunération effective garantie annuelle se retrouvent au niveau des conventions collectives territoriales, et au niveau national, pour la sidérurgie et pour les ingénieurs et cadres.

Pour les ingénieurs et cadres, il existe 5 grilles nationales différentes, deux en fonction du nombre d'heures annuelles, une pour le cadre légal des 35 h, une sur le forfait jour, et une sur le forfait sans référence horaire.

On a également une grille nationale pour la sidérurgie, et enfin, 76 grilles de rémunération garantie correspondant au périmètre des 76 conventions collectives territoriales.

Les premiers niveaux de l'ensemble de ces grilles, hormis pour les IC, se retrouvent fréquemment en dessous du Smic quand celui-ci augmente. La raison tient au fait d'une faiblesse d'écart entre les coefficients et d'un tassement important des grilles vers le bas.

Les causes sont multiples (faiblesse des augmentations, différenciation du pourcentage d'augmentation au regard du coefficient, absence de revalorisation annuelle...).

Aujourd'hui, les grilles ne jouent plus leurs rôles régulateurs, et de progressions professionnelles, elles ne sont plus que la limite basse interdite, en dessous de laquelle, un salarié ne peut-être payé dans notre branche.

Ce projet revendicatif de grille de rémunération minimum, s'articule avec le projet revendicatif sur les classifications, de l'ouvrier à l'ingénieur et aux cadres, avec une base mensuelle du salaire hors primes et l'abandon d'une grille de référence annuelle.

Le projet de la FTM-CGT est lui tout autre. Il s'appuie sur ce constat, tout en corrigeant les effets négatifs connus, pour construire un projet équilibré en cohérence avec les niveaux de l'éducation nationale et les diplômes. C'est la raison pour laquelle de nouveaux coefficients sont utilisés, le tout en lien avec des rémunérations mensuelles au plus près du besoin des salariés, prenant en compte un début de grille avec un smic à 1800 € brut, et l'objectif du doublement du salaire sur la carrière.

Un vrai déroulement de carrière



La méthode CGT permet aussi d'évoluer dans l'emploi avec un vrai déroulement de carrière.

Nous sommes pour une mesure de la classification du salarié tous les 2 ans, de manière à vérifier, s'il y a eu une modification au regard du travail à réaliser. Si celle-ci ne subit pas une évolution, le salarié devra bénéficier

du changement automatique de classification supérieure, soit 2 ans plus tard, de manière à

bénéficier de l'évolution professionnelle automatique du changement de coefficient tous les 4 ans. En cas de changement de classification supérieur au bout de deux ans, le changement automatique ne pourra intervenir que 4 ans plus tard, sauf si le salarié bénéficie encore d'une évolution au bout de deux ans. Avec ce système, la classification obtenue ne régresse pas (comme avec le projet de l'UIMM), elle est acquise au salarié et progresse au fil du temps.

L'objectif de notre construction revendicative, c'est de permettre le doublement du salaire sur la carrière.