



Lundi 29 juin 2020

Point d'étape sur le dispositif conventionnel

L'UIMM propose trois points à l'ordre du jour :

- Réflexion sur la relance des travaux sur l'évolution du dispositif conventionnel.
- Rebondir sur les propositions issues du Manifeste reprises par le Gouvernement : ouverture rapide d'une négociation de branche sur APLD.
- Agenda et ordre du jour de la réunion du 3 juillet sur la relance industrielle.

Plusieurs thèmes sont mis en réserve : Architecture, classifications, temps de travail, conditions de travail et relation individuelle. L'accord emploi/formation professionnelle a été signé en novembre 2019. Les travaux ont démarré sur protection sociale et des bilatérales ont eu lieu avant le confinement sur rémunération et dialogue social.

L'UIMM indique que cette crise est un choc violent pour tous et que **les objectifs fixés dès 2014, à savoir la compétitivité des entreprises et la qualité de notre projet social demeurent aujourd'hui, encore plus qu'hier.** Il est **urgent de continuer à prendre en main notre destin et de continuer à peser sur les décisions politiques** comme nous l'avons fait ces dernières semaines. Cette crise a permis une prise de conscience du capital humain et a généré beaucoup d'échanges sur les organisations managériales. Notre négociation doit s'inscrire dans ce cadre, dans un délai raisonnable.

L'UIMM propose de réfléchir au principe établi en 2016 de l'équilibre général et **suggère la possibilité de désolidariser certains accords d'ores et déjà opérationnels et autonomes** pour les mettre en œuvre sans attendre la fin des négociations. Ex : temps de travail, architecture conventionnelle, relation individuelle. Il y a besoin de regarder pour trouver un schéma intermédiaire : **Quels seraient les livrables qui seraient opérationnels et activables pour répondre aux attentes des entreprises ?**

La CFDT insiste sur le développement d'APC qui détricotent les conventions collectives. Elle précise que les agendas sont lourds et que leurs équipes sont d'abord tournées vers l'aide aux syndicats. La CFDT rebondit sur l'idée d'accords autonomes tout en soulignant que cela prend quand même du temps. Il faut se donner les moyens d'aboutir au premier semestre 2021. Elle questionne l'UIMM sur l'obligation faite par la loi PACTE de négocier sur l'épargne salariale avant fin 2020.

FO est d'accord pour redémarrer la négociation mais dit être très pris par les annonces de PSE qui tombent dans les entreprises. Un éventuel accord de branche sur l'activité partielle de longue durée devra aussi maintenir l'emploi et les compétences. FO propose de remettre en place des CHSCT.

La CGT rappelle sa revendication d'une CCN de haut niveau. La crise sanitaire oblige à remettre sur la table certains thèmes comme les conditions de travail ou le temps de travail. Les dernières évolutions législatives n'ont pas aidé à améliorer les droits des salariés bien au contraire. La crise a accéléré une situation qui n'était déjà pas simple avant. Certaines annonces sont à l'inverse de ce qu'il faudrait faire et inquiètent pour l'avenir de nos industries (ex : Nokia). Dans certains dossiers, il est incompréhensible que tous les acteurs (Syndicats, État, Patronat) ne se donnent pas tous les moyens pour sauver la seule entreprise qui fabrique des bouteilles d'oxygène (Luxfer). On continue à privilégier le capital, au détriment du capital humain et à l'investissement.

La CGC considère que la mise en application des textes, notamment les classifications, va entraîner des bouleversements dans une période où il sera plus difficile de les accepter. Les thèmes vraiment structurants vont arriver : rémunération et prévoyance.

La CGC pourrait discuter d'accords autonomes, mais seulement si les urgences sont justifiées et à condition que reste le principe de l'équilibre global in fine. La CGC suggère de mettre en œuvre les dispositions nécessaires en les picorant deçà-delà dans les accords déjà négociés, mais à titre temporaire. Elle souligne aussi qu'il sera difficile de mener deux thèmes de front, dans le contexte difficile des entreprises qui mobilise aussi les moyens humains de la fédération.

L'UIMM indique qu'il ne faut pas hésiter à lui remonter les informations sur les APC qui semblent limites. Elle considère qu'il faut mettre l'évolution du dispositif conventionnel au cœur de la stratégie des entreprises. Plus on impulsera ce dispositif, moins on laissera de place à l'improvisation pas toujours heureuse dans les entreprises. L'UIMM considère qu'il **faudra faire une relecture des accords mis en réserve** à l'aune de ce qui a été vécu et rebondit sur la proposition de la CGC de faire les choses en deux temps. La branche doit continuer à garder le cap et à structurer le cadre socio-économique. L'UIMM pense que **la branche aurait intérêt à avancer dans le calendrier le thème du dialogue social, considérant qu'on a une fenêtre pour démontrer que c'est par le dialogue qu'on trouve les bonnes solutions. C'est l'idée du « dialogue social autrement »**. L'UIMM propose de peaufiner l'articulation des choses **lors d'échanges bilatéraux d'ici la fin juillet**.

La CGT est réservée sur l'ouverture de discussion sur le dialogue social dans la période, alors que dans les entreprises, nos équipes font face à du chômage partiel, des APC, des PSE. Attention au décalage qu'il peut y avoir entre nos travaux au niveau national et les sujets de préoccupation à l'entreprise. Il ne faudrait pas oublier non plus, que les ordonnances Macron ont supprimé les DP et le CHSCT, qui étaient des instances de dialogue social.

Pour revenir sur l'EDC, il y a nécessité à ré-ouvrir certains thèmes.

Par ex, classification. On voit toute l'importance des diplômes dans notre société avec des jeunes qui ne passeront pas d'examen cette année et l'impact que cela a eu sur ces jeunes et leurs familles. Or votre projet va à l'encontre de ce que vous avez précisé précédemment, le capital humain. Le diplôme est attaché à l'Humain tout comme les savoirs et savoir-faire. Avec une cotation de la fonction tenue, on va à l'encontre de ce principe. Nos industries avec les possibles réductions d'emplois à venir sur l'ingénierie et la recherche, couplé à un projet de classification ne reconnaissant plus l'individu, peut pousser vers d'autres branches, voire d'autres pays, les potentiels dont nous aurons besoin dès demain.

Autre exemple, le temps de travail.

Des entreprises ont mis en œuvre de nouvelles organisations de travail, basé sur la réduction du temps de travail, il est important de regarder cela sous un nouvel angle. D'ailleurs la convention citoyenne a mis en avant cette demande des salariés.

En parallèle, le Medef a joué la carte du lobbying pour faire écarter la disposition. Il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une volonté prégnante pour les salariés d'être moins présent au travail.

On a vu dans la période de confinement que l'organisation du travail par le télétravail pouvait-être une piste à explorer, mais dans une forme non subit et contrainte, tout en conservant un lien nécessaire avec la communauté de travail.

Sur conditions de travail, il y a aussi des choses à mettre en œuvre. Avoir un projet axé sur le plancher de la loi ne répond en rien à l'objectif qu'il faudrait atteindre. La crise sanitaire a mis en évidence des carences graves dans ce domaine, qu'il convient de corriger.

Enfin sur le projet encadrement, il y a nécessité à revoir la copie suite à la signature de l'ANI.

Sur le futur dispositif **d'activité partielle de longue durée**, l'UIMM pense que la consultation du Conseil d'Etat et des partenaires sociaux devrait se faire dans les 8 jours ce qui potentiellement nous permettrait de **mettre le sujet à l'ordre du jour des réunions du 7 et 10 juillet** pour négocier un accord de branche.

Pour la **réunion du 3 juillet**, une **nouvelle de note de cadrage** doit être envoyée dès ce lundi soir, intégrant les remarques des différentes organisations syndicales. L'audition des différents intervenants proposés va nécessiter deux séances et donc l'ajout de dates en juillet.

AGENDA :

- Les réunions du 6 octobre et du 30 octobre sont annulées (indisponibilité FO et CGC)
- L'UIMM reviendra vers les OS pour :
 - o fixer des dates supplémentaires en juillet (jusqu'au 22/23 juillet)
 - o prévoir la CPNEFP et deux nouvelles dates au deuxième semestre
 - o établir le calendrier du premier semestre 2021 avec l'objectif d'une réunion tous les 15 jours.

La délégation fédérale