



Jeudi 19 novembre et vendredi 20 novembre 2020

La semaine dernière, trois séances de négociation sur 3 thèmes se sont tenues.

1^{ère} séance le jeudi 19 novembre sur le thème classifications.

Au début de cette séance, l'UIMM a présenté des propositions de modifications et de reports. L'Uimm a également fait part de sa réflexion pour décaler la mise en œuvre du processus d'appropriation de la classification dans les entreprises à partir du 1^{er} janvier 2021 au regard de la situation sanitaire. Pour rappel, la mise en œuvre effective de la classification doit se faire au 1^{er} janvier 2023.

La CGT a rappelé que cette proposition correspondait à notre demande lors de la négociation du MOON. Mais à ce moment là, on nous a rétorqué une fin de non recevoir de l'UIMM, mais aussi des autres OS. A cette occasion, la CGT avait également demandé la suppression des négociations au vu de la crise sanitaire et des problématiques économiques rencontrées par les entreprises et les salariés dans la période, là aussi, nous n'avons pas été entendu.

Suite à la négociation et la signature du MOON par l'Uimm et les autres syndicats le 20 octobre dernier, l'UIMM s'est permis par le biais de cet avenant, de faire rentrer dans l'accord classification mis en réserve, de nouveaux éléments non négociés dans le cadre du projet classification. Le but de cette manœuvre dolosive, vise l'objectif de mettre en œuvre plus rapidement le déploiement de la classification dans les instances (CSE) à partir du 1^{er} janvier 2021.

La CGT a pointé un problème juridique de fond sur cette manière de procéder et négocier. Il n'est pas acceptable que par le biais d'un avenant à un accord, en l'occurrence le MOON, l'Uimm, avec l'aval des autres syndicats, puisse modifier un projet d'accord sans qu'il y ait eu de négociation sur le dit projet. Ainsi, on ne respecte pas ce qui a été mis en réserve dans l'ancienne rédaction du thème « Classifications ». Or, il est indiqué que le délai de 24 mois ne s'appliquerait qu'après le dépôt de l'accord auprès de l'administration. Cependant dans leur nouvelle rédaction, ce point a été unilatéralement supprimé et maintenant, le délai de 24 mois commençant à courir à partir du 1^{er} janvier 2021, cela n'est plus la même chose et cela n'est pas acceptable.

La CGT a également rappelé concernant l'article 2, qu'à l'occasion d'une cotation de poste en GTP classif, le fait que l'expérience n'était pas prise en compte et donc intégrée dans le référentiel d'analyse, venait pour certains types d'emplois, fausser complètement la cotation. L'écart dans le cas d'espèce entre l'existant et la cotation obtenue avec la nouvelle classification était très important. Le référentiel venait ainsi minorer la cotation de la classification car l'expérience exigée pour le poste n'était pas intégrée dedans.

Deux autres points ont été abordés :

- Article 4.5 : Dans les modifications apportées, seulement 2 diplômes sont pris en compte dans le cas où une offre d'emploi mentionnerait l'obligation de détenir un diplôme, obligeant ainsi l'employeur à le prendre en compte dans la colonne connaissances. Il y a donc une inégalité de traitement entre ces 2 diplômes et tous les autres. Cela revient à dire que si un employeur fait référence dans une annonce, à un BTS par exemple, il n'aura pas l'obligation de tenir compte du diplôme demandé, pour la cotation dans la colonne « connaissances ».
- Article 7.3 : La garantie de maintien de salaire intervient lors de la première application de l'accord dans l'entreprise. Les termes « première application de l'accord » ne veulent pas dire « lors de la première cotation de la fonction tenue ». En droit, chaque mot a son importance, l'application n'est pas une cotation ! Il y a donc un véritable risque pour les salariés sur la question du maintien du salaire au regard de ce terme.

Après une suspension de séance, l'UIMM a fait part de son incapacité à répondre à l'ensemble des points soulevés et que pour l'heure, ce thème ne pouvait pas être mis en réserve. Il y aura donc une nouvelle séance de négociation pour finaliser le thème classification.

Le vendredi 20 novembre s'est tenue une nouvelle journée de négociation avec 2 thèmes à l'ordre du jour, le thème « Rémunération » et le thème « Dialogue Social ».

Sur le thème rémunération :

Après de nombreux reports le sujet est enfin sur la table, pour l'instant les patrons n'ont pas encore dévoilé toutes leurs cartes, mais nous connaissons déjà la volonté qui les anime dans cette négociation. L'UIMM souhaite que cette négociation se termine en 2 ou 3 réunions, pour cela ils proposent d'identifier les principaux axes pour bâtir et ainsi structurer un projet d'accord.

5 premiers chapitres ont été identifiés :

- Salaires minima hiérarchiques.
- Transformation de la prime d'ancienneté.
- Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail.
- Remboursement de frais professionnels.
- Les salariés auteurs d'une invention.
- L'indemnité différentielle / la garantie de rémunération.

Sur les salaires minima hiérarchiques :

La CGT a rappelé que la définition du SMH serait un élément important dans l'état des lieux. La CGT a rappelé aussi que le système de comparaison de l'UIMM entre les différents coefficients de la branche génère nombres d'erreurs. En effet, il y a des coefficients dans les territoires qui sont en dessous du SMIC, donc cela vient minorer les choses. Mais aussi, il y a des écarts très resserrés entre les coefficients qui parfois sont de l'ordre de 30 euros annuels. Ces pouièmes d'euros mensuels ne permettent plus d'avoir des grilles efficaces avec des écarts essentiels justifiant les différences professionnelles entre les coefficients.

Sur le chapitre prime d'ancienneté.

Le nouveau système de classification n'a plus de valeur du point pour calculer la prime d'ancienneté, il faudra donc trouver une autre solution.

La CGT a rappelé sa revendication d'une prime d'ancienneté **pour tous**, calculée sur **le salaire réel**. La CFDT annonce une ligne rouge sur la prime d'ancienneté et pour eux c'est une prime d'ancienneté pour tous. FO ne veut pas que l'on touche à cette prime, ligne rouge également. La CGC parle d'une prime pour tous, peut importe son appellation, à partir du moment qu'elle permet de résoudre le cas spécifique des salariés en position II.

L'UIMM propose son remplacement par une prime d'attractivité. Comment sera-t-elle calculée ? Pour l'instant nous n'avons pas de réponse, mais nous pensons qu'il ne s'agit pas uniquement de sémantique entre le mot ancienneté et attractivité.

Sur les primes liées aux conditions de travail, l'Uimm énonce uniquement celles qu'ils acceptent de continuer à voir perdurer, à savoir :

1. Travail de nuit
2. Travail exceptionnel du dimanche et jours fériés et la nuit
3. Travail en équipe/prime de pause payée
4. Travail en équipe de nuit
5. Repos de jour et de nuit

Quid des autres primes ?

Pour la CFDT, simplification ne rime pas avec suppression. Il convient d'être prudent sur les suppressions car cela va être tendu dans les territoires. Il faudra des compensations, pourquoi pas un 13^e mois pour les salariés de la branche.

Pour FO, cela va trop vite sur les étapes à respecter, la situation va être compliquée à expliquer aux salariés quand ils vont savoir qu'ils perdent des primes.

Pour la CGT, si ces primes existent, c'est parce qu'elles ont une histoire. Pour les salariés qui bénéficient de ces primes, il n'est pas possible de les supprimer. Il faudra donc des garanties, car il n'est pas question pour nous, de devoir les renégocier en territoires. Il n'en demeure pas moins que dans cette première proposition, les droits des salariés disparaissent au fur et à mesure de l'avancement des thèmes. La CGT a bien compris que pour l'Uimm « ce qui coûte, vous dégouttes », soit. Cependant, l'équilibre global du dispositif conventionnel maintes fois évoqué n'existe plus, le fameux iso coût en prend un sérieux coup dans l'aile.

A la fin de cette séance, la CGT a demandé confirmation que ce plan était amendable.

L'UIMM a confirmé qu'il était amendable.

Suite de la négociation sur ce thème le 22 décembre 2020.

La deuxième partie de la journée du 20 novembre a ouvert les discussions sur le thème 9 :
« **Dialogue social en entreprise** ».

Sur ce thème, l'UIMM a proposé la même logique que sur le thème rémunération, à savoir débattre sur un plan pour ensuite construire le texte.

L'UIMM propose 3 chapitres :

- La négociation collective en entreprise.
- La représentation du personnel.
- Le dialogue social professionnel.

La CGT a lu une déclaration (voir ci-joint) puis a également fait des propositions.

Quelques points sont ainsi évoqués en complément de ceux présents dans la déclaration :

- Remettre le droit d'expression des salariés qui a été souvent dévoyé de son objet, là où il existe encore.
- Avoir des réunions d'information syndicales dans les entreprises.
- Prévoir l'absence pour pouvoir participer à un congrès.
- Avoir un local syndical propre à chaque organisation syndicale représentative dans les entreprises de 100 salariés et plus.
- Permettre l'absence payée pendant 5 jours pour la formation SSCT pour les entreprises de moins de 300 salariés. En parallèle, pour ces entreprises de moins de 300 salariés, le coût pédagogique resterait de 3 jours.
- Rajouter un élu titulaire par tranche pour le CSE.

A la fin de la journée, l'Uimm fait un point sur le calendrier. La proposition est faite de modifier l'ordre du jour du 11 décembre, le thème rémunération ne sera pas traité, à la place, il y aura gouvernance, protection sociale, et ensuite un groupe technique paritaire sur « protection sociale » pour la finalisation du cahier des charges.

Le thème rémunération ne serait donc pas mis en réserve avant la fin 2020.

La délégation fédérale