



Jeudi 28 septembre 2023, l'UIMM convoquait les organisations syndicales représentatives dans la branche afin de négocier un avenant à l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et la formation professionnelle dans la métallurgie.

Pourquoi négocier un nouvel avenant ?

Cet accord arrive à expiration en fin d'année, l'UIMM propose donc de le prolonger pour l'année 2024, pour pouvoir prendre le temps de négocier un nouvel accord en 2024.

Pour cela l'UIMM propose une méthode qui pose problème :

- **Les patrons veulent fusionner l'accord des personnes en situation de handicap et la formation professionnelle.**

Pour la CGT il n'est pas audible de mélanger ces deux points, les problématiques rencontrées par les salariés en situation de handicap ne sauraient être traitées dans un seul article perdu dans un accord sur la formation professionnelle. Sauf à vouloir en faire le moins possible, mais en prétextant avoir quand même pris en compte la question...

- L'UIMM signe et persiste dans son application des lois travail lui permettant de ne pas respecter la loi ! Elle persiste dans l'allongement de la fréquence des entretiens professionnels.

Ce dernier point n'est clairement pas anodin. Pour rappel, dans la nouvelle convention collective, dans la partie qui traite les fiches descriptives d'emploi de la nouvelle classification, il est écrit dans l'article 63.1 :

*« En tout état de cause, la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article L. 6315-1 du Code du travail. **Le cas échéant**, la fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien. ».*

De plus, certaines dispositions de l'accord de 2019 n'étaient que la transcription de la législation en vigueur, exemple « le pourcentage du SMIC applicable à la rémunération des salariés de 26 ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé à 100% du SMIC ».

Encore plus grave et inacceptable, la possibilité laissée aux entreprises de diminuer la fréquence des entretiens professionnels de 2 à tous les 6 ans, alors que l'article L 6315-1 du Code du travail en prévoit 1 tous les 2 ans et plus dans certaines circonstances. Tout ça, pour éviter aux entreprises non respectueuses de la loi de ne pas abonder le compte CPF (Compte Personnel de Formation) du salarié de 3000€.

Bref, un accord moins disant :

- **Qui n'apporte aucune réponse aux problématiques de la branche sur les questions d'attractivité et de formation professionnelle.**
- **Qui ne répond à aucun moment aux besoins et aux attentes des salariés.**
- **Qui reprend seulement la loi que nous dénonçons, et pire encore, qui va en deçà de celle-ci, au détriment des travailleurs.**

Cet avenant ne méritait pas la signature de la CGT !

Pour rappel la CGT n'est pas signataire de l'accord initial.

A l'époque aucune des propositions portées par la CGT n'avait été retenue. À savoir :

- La mise en place de GPEC Territoriale à partir des liens qui existent entre donneurs d'ordres et sous-traitants, permettant aux salariés de ces derniers d'anticiper les évolutions des métiers et au changement de technologie.
- Une revalorisation des rémunérations des apprentis et des stagiaires en professionnalisation leur permettant de se loger, se nourrir et avoir accès aux transports (100% du SMIC dès 18 ans).
- Une correspondance entre les diplômes et certifications et la grille de classifications que nous proposons par ailleurs.
- La mise en place d'un « Passeport de parcours professionnel » sécurisé permettant que les salariés puissent avoir un suivi des « entretiens professionnels », des diplômes et certifications obtenus, des formations suivies, et ceci même s'ils changent d'entreprise au cours de leur carrière.
- La création d'un fonds de solidarité mutualisé au niveau de la branche pour aider les TPE/PME dans l'anticipation des évolutions technologiques et la préservation des emplois industriels.

La nouvelle Convention Collective est déjà un outil dévastateur dans les mains des patrons, mais cela ne suffit pas, il faut que l'UIMM en rajoute une couche, elle souhaite le beurre, l'argent du beurre et la peau du salarié !

Pour la CGT, c'est toujours NON, pas de signature possible !

Malheureusement l'avenant a été signé par tous les signataires UIMM, CFDT, FO et CFE-CGC.

La délégation FTM CGT

Montreuil le 2 octobre 2023