

NÉGOCIATION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE LA MÉTALLURGIE

Depuis le mois de septembre 2016, la branche de la Métallurgie renégocie sa convention collective, ou plus exactement son « dispositif conventionnel », appelé ainsi puisqu'aujourd'hui la Métallurgie est organisée avec 78 conventions collectives.

Deux systèmes au départ : cadres et non-cadres

Il existe une convention collective nationale des ingénieurs et cadres, 76 conventions collectives territoriales des salariés non-cadres et une convention collective

nationale des salariés de la sidérurgie, soit 78 conventions collectives. À cela, s'ajoute une trentaine d'accords nationaux sur des thèmes tels que les classifications, la

mensualisation, le champ d'application, la formation professionnelle, l'emploi, le temps de travail, les déplacements, l'égalité professionnelle...

La FGMM-CFDT demandait depuis longtemps l'ouverture d'une négociation sur le dispositif conventionnel

La raison principale de cette demande concerne le système de classifications. Celui-ci est aujourd'hui basé sur un accord de 1975 pour les non-cadres, un accord de 1972 pour les cadres et un accord temporaire de 2000 dit de « transition ». Ces deux systèmes, cadres et non-cadres très différents rendent la lisibilité complexe et créent un obstacle pour le passage en tant que cadre. Ils sont imprécis, ce qui laisse une marge importante à l'interprétation et donne

peu de points d'appui au salarié pour solliciter une évolution de son coefficient au regard du contenu de son emploi.

Par ailleurs, la présence de 76 conventions territoriales, avec chacune des dispositions spécifiques sur des sujets génériques tels que les jours de congé pour ancienneté, les règles de fixation des congés payés ou des compensations temporaires de rémunérations en cas de changement d'emploi, ne se justifie pas.

Sur un même territoire sont implantés des établissements de la Métallurgie qui appliquent la convention territoriale locale et d'autres qui appliquent celle du siège de l'entreprise. Un salarié qui travaille à Nantes peut être sur la CCT de l'Oise ou un autre qui travaille à Rouen sur celle du Haut-Rhin. La situation inverse existe aussi, avec plusieurs établissements d'une même entreprise, rattachés à des conventions territoriales différentes.

Le processus de négociation

De leur côté, jusqu'à présent les employeurs n'étaient pas demandeurs de cette négociation — une tentative sur les classifications avait été tuée dans l'œuf au début des années 2000 — ils ont changé d'avis et sont aujourd'hui d'accord pour rénover le système. L'ampleur du changement potentiel peut impressionner (nouvelles classifications, nouvelles grilles de rémunérations minimales, nouvelles règles conventionnelles), mais la FGMM-CFDT relève le défi. Nous abordons bien entendu cette négociation en étant conscients des risques, mais aussi des progrès possibles.

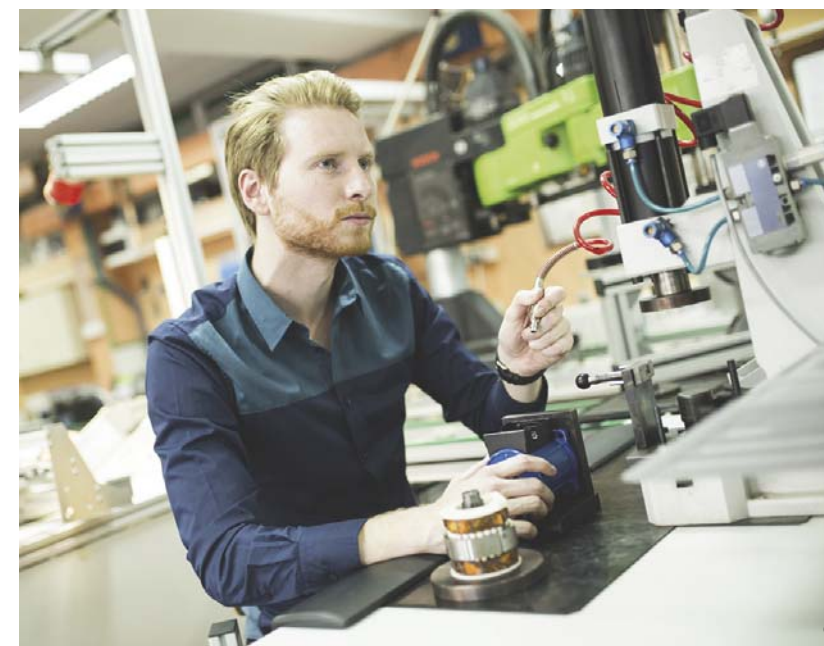
Point important prévu dans cet accord de méthode : la décision de signature ou non ne se fera pas thème, par thème mais sur la globalité du texte. C'est à la fin du processus que le Bureau fédéral évaluera l'aspect équilibré ou non de l'ensemble du texte négocié. Nous devons alors mesurer si globalement il s'agit ou non d'un progrès pour les salariés de la métallurgie. Le Bureau fédéral s'appuiera sur les échanges menés avec les militants de la fédération et sur nos résolutions votées dans les précédents congrès.

La négociation se déroule au rythme d'une réunion par quinzaine. Les thèmes 1 et 2 sont en cours d'étude. Si elle aboutit, le processus se déroulera au moins jusqu'à mi 2018, voire fin 2018.

Onze thèmes de négociation

En juin 2016, nous avons signé, avec l'UIMM et les quatre autres organisations syndicales représentatives un accord de méthode qui organise la négociation.

- 1 : Philosophie, principes et architecture/gouvernance de la négociation collective de branche (dont dialogue social de branche, accueil éventuel de nouvelles « branches », médiation et conciliation).
- 2 : Classification.
- 3 : Organisation du travail/temps de travail y inclus déplacements.
- 4 : Santé au travail/conditions de travail/qualité de vie au travail.
- 5 : Relation individuelle de travail (vie du contrat de travail).
- 6 : Emploi/formation professionnelle.
- 7 : Protection sociale (y compris prévoyance).
- 8 : Éléments de rémunération (y compris épargne salariale).
- 9 : Dialogue social en entreprise.
- 10 : Champ d'application professionnel de la branche.
- 11 : Entrée en vigueur du dispositif conventionnel et droit transitoire applicable à l'issue du processus.



La négociation en cours sur l'architecture du futur dispositif conventionnel

Il s'agit dans cette négociation de définir les principes. Elle n'est pas terminée, mais les grandes lignes se dégagent. Un socle commun au niveau national regrouperait les éléments stables négociés pour chacun des thèmes (classifications, temps de travail, etc.) Les partenaires sociaux territoriaux auraient ensuite deux possibilités :

- Soit une reprise dans la convention collective territoriale de ce socle national qui se substitue aux dispositions préexistantes. Dans ce cas, la convention territoriale persiste, mais elle n'a pour objet que de définir des éléments complémentaires à ce socle national.
- Soit une extinction de la convention territoriale et un rattachement direct à la convention nationale.

La négociation en cours sur les classifications

Dans l'état actuel des débats, plusieurs éléments proches des revendications et propositions¹ de la CFDT sont actés :

- Un système de classification unique pour toutes les catégories de salariés (cadres et non-cadres).
- Un classement de l'emploi réel tenu par le salarié (et non le classement d'un emploi type).
- Un système basé sur six critères classants reprenant à peu près les quatre de l'accord de 1975 (Complexité de l'activité, connaissances, autonomie, contribution) en y ajoutant deux critères de type relationnels : communication et management/coopération.
- Une cotation indépendante de l'emploi sur chacun des six critères, ce qui permet de prendre en compte une grande diversité de compétences et des évolutions professionnelles diverses (par exemple une évolution professionnelle sur l'axe technicité ou une évolution sur l'axe management).

	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Management-Coopération	Communication
Degrés 10						
Degrés 9						
Degrés 8			X			
Degrés 7	X					
Degrés 6		X				
Degrés 5				X		
Degrés 4					X	
Degrés 3						
Degrés 2						X
Degrés 1						

Cotation = 7+6+8+5+4+2 = 32

sur le critère « connaissances » auquel la FGMM tient particulièrement, l'impact de l'évolution de l'emploi sur le coefficient du salarié et la description écrite des emplois, élément préalable à une classification transparente.

¹ - Le projet de la FGMM-CFDT sur les classifications est résumé dans le BM 572 octobre 2014. Il nous sert de base dans cette négociation.

À ce stade de la négociation, plusieurs éléments importants sont encore en débat, notamment une référence aux diplômes

Et après ?

Quand on parle convention collective, on pense aussi bien sûr aux rémunérations, à la grille des rémunérations annuelles garanties et aussi à la prime

d'ancienneté. Ces grilles seront-elles nationales ou territoriales ? La prime d'ancienneté existera-t-elle toujours ? Ces sujets importants n'ont pas encore

fait l'objet de négociations. Ils seront abordés dans le thème n° 8. Le Bulletin du Militant vous tiendra informé de l'avancée des négociations.