

2018 : une grande place à la renégociation du DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE LA MÉTALLURGIE

Cette année 2018 s'ouvre sur une intense activité, en matière de dialogue social. Plusieurs éléments vont se percuter. Dans la branche métallurgie, c'est bien entendu la poursuite des négociations du dispositif conventionnel qui va prendre une place considérable dans l'agenda social.

CAPITAL DE FIN DE CARRIÈRE

Une négociation dans les services de l'automobile



Dans les branches nationales (par ordre décroissant d'effectifs : Services de l'automobile, SDLM, Froid, Récupération, BJO, Jeux-Jouets), où il y a traditionnellement une forte activité de négociation même si celle-ci peut être variable, 2018 devrait voir vraisemblablement l'ouverture d'une négociation sur le capital fin de carrière, dans

les Services de l'automobile. D'une manière encore hypothétique aujourd'hui, un regroupement de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie avec celle de la bijouterie, joaillerie orfèvrerie, auquel nous sommes favorables, pourrait être programmé.

UN ÉCHANGE SUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA MÉTALLURGIE

Dans la branche métallurgie, l'agenda social a été abordé à la réunion de négociation du 1^{er} décembre 2017. Outre le dispositif conventionnel, un important échange paritaire sur le dialogue social dans la branche et dans ses entreprises en 2018, est prévu. Celui-ci est motivé notamment par le changement de paradigme introduit par les ordonnances de la loi « Travail » 2017. Il y a en effet lieu de se



poser et de réfléchir collectivement sur le dialogue social que nous comptons impulser aux différents niveaux de la branche, en tenant compte des nouvelles règles édictées par la loi, mais également des profondes mutations à l'œuvre ainsi que des nombreux recrutements qui vont intervenir ces prochaines années (environ 100 000 par an).

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Une réflexion sur les différences de carrières hommes-femmes

Lors du suivi de notre accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nous avons en outre décidé d'engager l'observatoire sur un travail concernant la manière dont nous pouvons aborder les différences de carrières entre celles des femmes et celles des hommes. Ce sera,

nous l'espérons, un préalable au futur accord de branche où cette dimension fait quelque peu défaut.



L'INDUSTRIE DU FUTUR

Un dialogue économique paritaire dans la métallurgie

Toujours en dehors du dispositif conventionnel, nous avons instauré un dialogue économique paritaire dans la métallurgie. Celui du 15 décembre dernier concernait l'Industrie du futur. À cette réunion et à notre demande, Syndex a présenté son étude sur ce sujet qui a notamment alimenté nos « ateliers du futur ». Pour 2018, une ou deux réunions sur le dialogue économique devraient être programmées. L'ordre du jour n'est pas encore arrêté.

CONTRATS DE TRAVAIL

Les contrats de chantiers, les CDD et le temps partiel

Autre négociation prévue à l'agenda de branche, c'est celle sur les contrats de chantier, les CDD et le temps partiel. L'enjeu pour nous sera de réduire la précarité trop présente dans nos industries. L'enjeu du côté patronal risque sans doute d'être sensiblement différent. C'est donc une négociation qui ne s'annonce pas facile.

LE RÔLE ET LA DÉFINITION DE L'ENTREPRISE



La CFDT a demandé d'aborder le rôle et la définition de l'entreprise, d'autant que le Gouvernement semble se pencher sur cette question sans que l'on sache exactement sur quoi cela pourrait déboucher. Fin janvier, la FGMM organisera une session de recherche sur ce sujet et en juin, lors du congrès confédéral, la question sera largement abordée.

UNE NÉGOCIATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Les 9, 10, 11 janvier 2018 démarrera une négociation sur le temps de travail et les déplacements professionnels. Fin janvier débutera la négociation sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail (4^e thème de l'accord de méthode). Elle s'étalera vraisemblablement sur plusieurs mois.

Si tout va bien, c'est-à-dire si aucun blocage rédhibitoire n'empêche une signature finale, viendront ensuite les différents thèmes. Tout d'abord celui de la relation individuelle de travail, puis de l'emploi et la formation professionnelle, de la protection sociale, des rémunérations et enfin du dialogue social en entreprise.

LA NÉGOCIATION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL

La négociation du dispositif conventionnel sera, bien entendu, l'activité qui structurera totalement l'agenda social de branche. Elle a démarré en septembre 2016. En 2017, la FGMM a terminé les deux premiers thèmes de négociation : sur « la philosophie, l'architecture du système et la gouvernance de branche » et sur les classifications. Ces deux thèmes dessinent l'architecture de la future convention collective, mais le chemin est encore long. Rappelons que la décision de signer ou non cette nouvelle convention collective ne sera prise qu'en fin de parcours. Il s'agit d'une signature globale et non de signature à chacune des étapes. Fin 2017, la Métallurgie CFDT a signé avec l'UIMM la prolongation pour un an de l'accord de méthode sur l'évolution de ce dispositif. La négociation de ce dispositif contient onze thèmes.

2018 sera une année d'intenses négociations dans les entreprises



Mais 2018 sera également une année d'intense activité de négociation dans les entreprises. En effet, c'est cette année que débutera la mise en œuvre des ordonnances de la loi « Travail ». Que ce soit sur la mise en place des Comités sociaux et économiques (CSE), sur le rôle que l'on souhaite donner à la Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) lorsque celle-ci pourra être mise en place, sur l'organisation des consultations de l'entreprise, sur la forme et le contenu de la Base de données économiques et sociales, sur l'organisation des négociations au sein de l'entreprise ou encore sur la mise en place des représentants de proximité. Cette multitude de thématiques va demander de nombreux ajustements dans l'entreprise. Avec certainement des cas où l'occasion sera saisie par les partenaires sociaux pour inventer un nouveau dialogue social répondant aux enjeux de la période et d'autres cas où l'entreprise cherchera à faire le minimum, voyant le dialogue social comme un coût et non une opportunité.

La Fédération accompagnera ses équipes dans ce processus essentiel. D'ores et déjà, un module de formation d'une journée a été réalisé. Il sera à disposition dans les différentes Union Mines Métaux dès le début de l'année. De plus, le site Internet qui avait été mis en place lors de la loi « Rebsamen » sera complètement remanié pour répondre aux nouvelles règles du dialogue social. Enfin, des groupes de travail ont été mis en place au niveau de la fédération pour donner des repères aux équipes sur la stratégie à adopter quant à la mise en œuvre des ordonnances. Ces quatre groupes portent respectivement sur le fonctionnement de la section syndicale, sur la mise en place du CSE, sur l'organisation des consultations et des négociations dans l'entreprise et sur la commission SSCT et les représentants de proximité.

2018 sera donc une année particulière dans le domaine social, une année charnière dont les négociations, que ce soit au niveau de la branche ou de l'entreprise, conditionneront largement l'avenir du dialogue social.