

L'écriture du **NOUVEAU DISPOSITIF CONVENTIONNEL** débutera en septembre 2016

Après des discussions qui auront duré deux ans et demi, les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie viennent de décider d'entamer les négociations sur le nouveau dispositif conventionnel en septembre prochain. Ce chantier, décisif et historique, d'une ampleur jamais réalisée jusque-là, devrait durer jusqu'en décembre 2017. Au préalable, un accord relatif à la méthodologie permettra de fixer les règles et les thèmes soumis aux négociations. La Fédération s'organise pour être à l'offensive dans ses revendications et en relation étroite, tout au long des négociations, avec ses syndicats.

Face aux demandes de toutes les Fédérations de négocier un nouvel accord de classifications pour la branche, après l'échec des négociations de 2002, l'UIMM a proposé en 2013 une réflexion plus large dans laquelle s'inscriraient notamment les classifications.

Un travail d'échange important entre partenaires sociaux en amont des négociations

À l'automne 2013, l'UIMM et les organisations syndicales ont commencé les échanges sur l'opportunité d'un nouveau dispositif conventionnel plus lisible à la fois pour les salariés et les entreprises, plus réactif face aux évolutions qui impactent les entreprises, plus sécurisant pour les salariés dont les parcours professionnels tout au long de la vie subissent de plus en plus de transitions. Ils ont décidé de dresser un diagnostic pour disposer d'éléments communs d'analyse, pour identifier des enjeux partagés, pour rechercher les sujets de compromis novateurs possibles. Pour la FGMM, négocier un nouveau dispositif conventionnel est l'occasion de construire de nouveaux droits pour tous les salariés de la branche, dont ceux des TPE et PME, souvent sans représentation du personnel.



La branche de la métallurgie, un enchevêtrement de textes complexes

La branche métallurgie est composée de 76 conventions collectives territoriales, d'une convention collective nationale pour les cadres, de deux grilles de classifications distinctes – une pour les salariés non-cadres, l'autre pour les salariés cadres – enfin, d'accords de branche et d'avenants qui se comptent par dizaines. Certains d'entre eux ont un caractère impératif, d'autres renvoient à des réécritures ou à des négociations dans les territoires. L'accord de février 2003 sur la sécurité et la santé au travail demande, par exemple, d'engager des négociations dans les territoires en vue d'instaurer un régime de prévoyance en faveur des salariés non-cadre. Malheureusement, 13 ans après, seules 48 conventions collectives territoriales ont mis en place un régime de prévoyance. De nombreuses UIMM territoriales ont traîné des pieds et portent la responsabilité de l'échec de ces négociations.

La méthode pour conduire les négociations est pratiquement arrêtée

Afin de poser des bases solides pour garantir aux partenaires sociaux d'aller jusqu'au bout des travaux, il a été décidé unanimement, d'engager une négociation fixant les modalités des prochaines négociations. L'accord de méthodologie fixe en six articles, l'architecture du futur dispositif conventionnel, les thèmes de la négociation et leur ordonnancement, le calendrier et le rythme, les moyens pour réussir, enfin les dispositions diverses et finales. La séance conclusive est fixée au 13 juin 2016.

L'architecture du futur dispositif conventionnel

Cette architecture comprendra un « socle commun » définissant un ensemble de principes généraux, de règles communes, stables et identiques pour toutes les entreprises de la branche, auquel s'ajouteront des accords dits « autonomes » qui regrouperont, par thématiques, des règles susceptibles d'évolution rapide en raison d'enjeux sociaux, politiques, économiques et/ou financiers. Le socle sera alimenté au fur et à mesure des négociations.

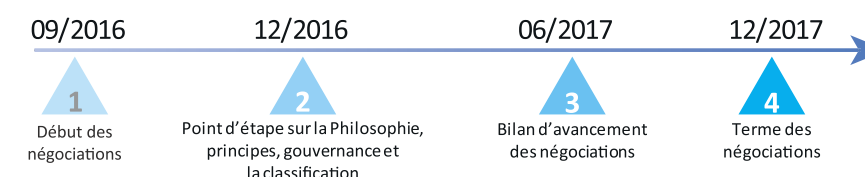
Les thèmes de la négociation et leur ordonnancement

Nous avons demandé à négocier un accord sur la RSE. L'UIMM n'a pas souhaité en faire un item spécifique, indiquant que la RSE est transverse à bon nombre de thèmes retenus.

ORDRE	THÈMES RETENUS
1	Philosophie, principes et architecture/gouvernance de la négociation collective de branche
2	Classification
3	Protection sociale
4	Organisation du travail/temps de travail y inclus déplacements
5	Santé au travail/conditions de travail/qualité de vie au travail
6	Relation individuelle de travail (vie du contrat de travail)
7	Emploi/formation professionnelle
8	Éléments de rémunération, dont l'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

Un calendrier serré et extrêmement dense

Les négociateurs se rencontreront une demi-journée toutes les deux semaines en faisant vivre en parallèle, deux thèmes discutés alternativement.



La FGMM revendique des heures de délégation pour les délégués syndicaux

Pour conduire cette négociation, nous avons demandé des moyens en temps spécifiques pour tous les délégués syndicaux. Il est indispensable que tout au long des négociations, la fédération puisse échanger, apporter des éléments de compréhension et de débats avec ses syndicats, et plus particulièrement avec

les délégués syndicaux qui sont en première ligne dans les entreprises pour négocier. Leurs connaissances des réalités au plus près des salariés et du dialogue social sont un apport précieux pour la Fédération.

Associer étroitement les syndicats

Écrire un nouveau dispositif conventionnel sur une période réduite est un exercice compliqué et un défi à relever très conséquent.

Le dispositif actuel s'est construit par l'addition et l'imbrication de strates depuis plus de 40 ans. La Fédération a identifié depuis plusieurs années, les limites du dispositif actuel, les limites de grilles de classification devenues inopérantes dans beaucoup d'entreprises, qui ne facilitent pas le passage du statut de salariés non-cadre vers le statut cadre.

Le congrès d'Amiens a permis de préciser dans la Résolution adoptée par les syndicats les grandes lignes que la Fédération portera.

Dans les chapitres sur le dialogue social de branche et le dialogue social en entreprise, nous revendiquons : « une convention collective unique et un nouveau système de classification avec une grille unique », « le territoire reste toujours déterminant en matière d'emplois et de mobilité des salariés », « des droits conventionnels de Branche qui pourraient être rattachés au CPA, en matière de protection sociale, de droits de retraites collectives ». Mais, ce sont aussi des objectifs : « La branche doit permettre de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, entre salariés suivant la taille de l'entreprise ou entre donneurs d'ordres, sous-traitants et fournisseurs ».

Cependant, si notre résolution est riche et nous engage, la Fédération devra aller à la rencontre des syndicats au cours des négociations en vue d'en effectuer la restitution et de recueillir plus précisément de la matière pour nos revendications.