

# La nouvelle convention collective : où en est-on ?

Depuis juin 2016, la FGMM-CFDT est engagée avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives et l'UIMM dans la négociation d'un nouveau dispositif conventionnel. À raison d'une réunion de négociation tous les quinze jours, l'ensemble des thèmes qui composent aujourd'hui nos 76 conventions collectives territoriales et la convention collective des ingénieurs et cadres sont étudiés pour les harmoniser, les adapter à l'activité de notre branche. Cette négo-



ciation ambitieuse dans le contexte ambiant était nécessaire à cause de l'obsolescence d'un certain nombre d'accords au vu des mutations des métiers.

Les ordonnances «*Macron*», la primauté des accords d'entreprises dans une grande majorité de domaines ont influé sur les négociations en cours.

## ■ Une négociation à mi-chemin

Après un peu plus de trois ans de négociation, nous avons passé en revue la moitié des thèmes : le périmètre de cette convention collective, les classifications, le temps de travail, la qualité de vie au travail, les relations du travail et la formation professionnelle. Les thèmes qui restent à négocier sont

la protection sociale, les rémunérations et le dialogue social. Si nous négocions thème par thème cette nouvelle convention... à la fin de la négociation, il nous faudra vérifier globalement si le résultat de la négociation est satisfaisant ou pas. La difficulté dans cette négociation vient du fait que les entreprises peuvent

déroger à quasiment toutes les dispositions prévues dans les thèmes négociés à ce jour. Il est donc important de trouver une voie d'équilibre pour que les employeurs n'aient pas la tentation de négocier des accords moins-disants dans les entreprises couvertes par la seule convention collective.

## ■ 2020, année de clôture

Par ailleurs, nous avons souligné au début que l'ambition première de l'UIMM de boucler l'ensemble des sujets en un an et demi n'était pas tenable. L'année 2020 semble être une année réellement décisive pour la clôture de cette négociation. Les thèmes à venir seront cruciaux dans la mesure où ceux négociés jusqu'à présent sont loin de l'ambition première de rendre notre

branche attractive. Si la renégociation des classifications est porteuse d'un système nouveau, plus transparent et non discriminant, assorti de garanties sur les baisses potentielles des coefficients et des rémunérations, c'est là un des seuls thèmes vraiment engageants. Celui sur la santé des salariés et sur leurs conditions de travail est nouveau dans notre branche, il nécessitera encore des

évolutions pour engager pleinement les entreprises à l'action. Les autres thèmes négociés à ce jour n'apportent pas de nouveauté considérable et se contentent malheureusement de réécrire l'existant. C'est en cela que cette négociation manque d'ambition et qu'en l'état actuel, la nouvelle CCN n'aura que peu de chance d'être attractive pour les profils les plus recherchés dans les entreprises.

## ■ Une recherche d'attractivité

Aussi devons-nous nous concentrer sur cet aspect et y travailler lors des thèmes à venir en obtenant une protection sociale de haut niveau pour tous les salariés de la branche, notamment dans les domaines de l'assurance

en cas de décès, incapacité ou invalidité. Nous devons aussi conserver et améliorer les acquis de branche en matière de maintien du salaire lors des arrêts de travail. Sur le thème des rémunérations, les minima de

branche, les progressions salariales, la prise en compte des compétences acquises avec l'expérience sont des sujets qui doivent nous permettre d'aller vers une convention collective attractive.

## ■ Un bilan avant de prendre une décision sur la signature

L'année qui vient sera décisive pour accorder ou pas la signature de la FGMM-CFDT à une convention collective ambitieuse qui entrera en application en 2022.

## ► Un accord sur l'emploi et la formation professionnelle dès janvier 2020

*Dans ce dispositif conventionnel, nous venons de négocier un accord qui sera mis en application dès le mois de janvier 2020. Il s'agit de l'accord sur l'emploi et la formation professionnelle. Signé par la FGMM-CFDT, FO et la CFE-CGC, cet accord est applicable immédiatement pour permettre la mise en œuvre des dispositifs de formation liés aux évolutions législatives de la loi sur la formation professionnelle de 2018.*

Si l'ensemble de la négociation du dispositif conventionnel s'achevait entre-temps, l'accord signé devrait être revu pour intégrer les apprentis de la branche au nouveau système de classification. Ce dernier accord en regroupe trois autres : l'accord national du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance dans la métallurgie ; l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ; l'accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

### Mise en lumière des questions d'emploi et de formations continues

C'est une première dans notre branche qui permet de donner plus de sens à l'articulation indispensable entre les questions d'emploi et celles de la formation continue des salariés de la branche. Nous avons négocié des objectifs ambitieux de branche sur le nombre d'alternants au terme de cet accord en 2023 : 75 000 alternants soit une progression de 7 % par an, mais aussi un taux de rupture des contrats en deçà des 3 %, un taux de CDI à l'issue de la formation au-delà des 60 %, un taux de féminisation des contrats à 10 %. Cet accord définit les articulations nécessaires entre la branche et l'OPCO 21 financeur interprofessionnel de la politique de formation professionnelle tant en matière d'études de branche sur les besoins en emplois ou en formation que sur la prise en charge des actions de formations dans la branche.

### Les certifications, marqueurs de la formation de branche

Dans ce texte, nous traitons aussi

des certifications de branche : CQPM et CCPM. Ces certifications établies paritairement sont un véritable marqueur de la formation de branche, nous devons permettre leur accès à tous et veiller à leur adéquation constante à l'évolution des emplois. Cet accord conforte ces certifications dans leur vocation à sécuriser les parcours professionnels et à servir de porte d'entrée aux métiers dans la métallurgie. Sur les questions d'emploi et de formation continue des salariés, les nouvelles dispositions prévues par les ordonnances « *Macron* » comme les ruptures conventionnelles collectives ou les accords de performance collective ont été intégrées dans les mesures pouvant être mises en œuvre dans le cadre de difficultés.

### Formations à distance et en situation de travail

Les nouvelles modalités légales comme les formations à distance ou les actions de formation en situation de travail ont fait l'objet des discussions. Nous avons obtenu que pour les formations à distance, les publics éligibles soient bien identifiés et suivis de manière à ce qu'aucun salarié ne soit exclu des actions formations. Pour les formations en situation de travail, l'enjeu a été de bien préciser la définition de l'action pour cibler celles qui sont éligibles. La définition proposée par notre délégation a été reprise dans son intégralité.

### Un rythme différent pour l'entretien professionnel

La loi ouvre le droit de négocier dans la branche ou les entreprises, un rythme différent pour l'entretien professionnel obligatoire, à ce jour

tous les deux ans. Trop souvent mal préparé, cet entretien ne répond pas aux enjeux de sécurisation des parcours professionnels et à l'accès à la formation des salariés. Nous avons accepté de ne prévoir que deux entretiens sur la période des six ans à deux conditions : que les salariés qui souhaitent néanmoins avoir leurs trois entretiens puissent y avoir accès sur demande, et la plus importante à nos yeux, que cet entretien soit un vrai acte clé du management en termes de formation professionnelle. L'entretien devra être préparé par les deux parties, au besoin à l'aide de documents établis paritairement. Le manager devra a minima connaître les dispositifs de formation accessibles par le salarié et les lui expliquer. Le lien devra être fait avec la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) d'entreprise ou de branche issue des études sur les emplois. L'autre point dur de la négociation a porté sur la définition des formations obligatoires devant être effectuées sur le temps de travail. La loi permet sans accord d'effectuer 30 heures hors temps de travail pour les formations au plan et d'y déroger par accord d'entreprise ou de branche. Nous n'avons pas dérogé à ces trente heures et nous avons de plus obtenu que le maintien dans l'employabilité du salarié soit bien une disposition légale (L6321-1) incombant à l'employeur. De ce fait dans ce cadre-là, les formations doivent se dérouler sur le temps de travail.

**Cet accord applicable dès le premier janvier 2020 doit servir d'appui à toutes les négociations qui s'ouvrent dans les entreprises.**