

CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE DANGER !

Le gouvernement rêve de créer une professionnalisation du syndicalisme, coupée des salariés, des entreprises et donc dans l'impossibilité de construire le rapport de force nécessaire pour maintenir ou gagner de nouveaux acquis sociaux et de donner aux organisations syndicales les leviers et les moyens d'une vraie démocratie sociale.

Profitant de la loi travail, (qui ne va pas assez loin au dire de notre nouveau Président), l'UIMM multiplie la création de commissions. Nous pourrions nous en réjouir si c'était de véritables lieux de négociations sur les besoins des salariés. Les moyens aussi ne sont pas à la hauteur pour un vrai dialogue social car pour l'instant le patronat de la métallurgie refuse d'accroître les moyens humains et financiers octroyés aux organisations syndicales au prorata de la représentativité (la CGT est 1^{ère} organisation syndicale dans la métallurgie) et ce n'est pas avec le regroupement des instances que les choses vont s'arranger.

Les représentants devront ainsi siéger dans tous ces lieux et cela pourrait aboutir à exclure de toutes les négociations celles et ceux issus des entreprises dépourvues de droit pour assurer le mandat et de professionnaliser ainsi un « syndicalisme hors sol » dont l'objectif serait d'accompagner les objectifs patronaux !

Si cette forme de syndicalisme convient bien à certaines organisations syndicales qui ont soutenu la « *loi travail* », elle ne convient pas à la CGT qui, pour elle, le syndicalisme démarre à la base.

Les choses sont simples, l'UIMM par de la méthodologie de cotation des emplois, totalement différente de l'existant, utilisant un outil de pesée de la fonction tenue, articulé par un tableau de critères classants. Le diplôme n'a plus lieu d'être pour rémunérer le salarié, il servira à la marge pour le recrutement, le salarié étant payé au poste de travail. Donc, fini de prendre en compte l'expérience, la formation, etc... Fini de prendre en compte le niveau qui est défini par la circulaire du 11 juillet 1967, au regard des niveaux de l'éducation nationale. Revisite de toutes les classifications et par la même, casse de la grille de salaire. Pour les ingénieurs et cadres, fin de l'accord de 1972, où le personnel visé par la convention se trouve classé en catégorie I, II ou III en fonction des diplômes obtenus. C'était donc bien les diplômes qui formaient la base du seuil d'accueil donc des salaires.

Aujourd'hui : « *fait des études et soit payé au poste !.* »

Pour nous, la qualification ne se résume pas à une liste de compétences, mais représente l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis d'un salarié :

- **soit par une formation diplômante,**
- **soit par l'expérience professionnelle ou syndicale,**
- **soit au cours des expériences dans le cadre associatif, culturel, sportif, humanitaire.**

Cela structure la redistribution des richesses selon l'apport de chacun dans le travail collectif et fait reculer le rapport de subordination dans le travail.

Pour la FTM-CGT, le travail n'est pas un coût, bien au contraire, c'est une richesse, une plus-value, un investissement, sans lequel aucune richesse produite n'a de sens, ni de valeur. Le salarié est bien l'acteur primordial dans son travail, c'est lui qui donne toute sa valeur au travail. Le poste, la fonction tenue, ne sont là qu'à son service pour lui permettre de réaliser le travail à produire. Non, la CGT ne rompt pas avec le contenu des accords des années 70, bien au contraire. Dans son projet, elle les renforce pour permettre à tout à chacun, de trouver sa place, avec ou sans diplôme, avec ou sans expérience. Que l'on soit ouvrier, cadre ou ingénieur, les seuils d'accueils permettent immédiatement d'être placés dans la grille CGT.

Salariés d'un grand groupe, d'une PME, d'une TPE, nos garanties collectives ne dépendent pas uniquement de nos accords d'entreprises.

- **Par exemple, la prime d'ancienneté pour les Mensuels et le déroulement automatique de carrière pour les Cadres, sont des garanties conventionnelles issues des accords de branche. La prime d'ancienneté est considérée par le patronat comme un frein à l'embauche et au déroulement de carrière. L'UIMM souhaite donc sa suppression. Concrètement, pour un salarié qui touche 1600€ bruts par mois avec un BAC-Pro classé au coefficient 215 après 10 ans d'ancienneté, sa prime d'ancienneté s'élève à 120€ mensuels. Demain, si les prétentions de l'UIMM viennent à être mises en œuvre, il ne touchera plus rien.**
- **Autre exemple, à cause d'un accord de branche, les entreprises peuvent ouvrir des négociations pour calculer le temps de travail sur 3 ans, cette remise en cause de celui-ci et des 35 heures a été portée par les grands groupes de la métallurgie. Chez DASSAULT, nous n'échappons pas à la règle bien au contraire. Déjà nous voyons l'orientation qui est prise avec la mise en place du Lean, la professionnalisation des sites, le flicage et les reproches fait aux salariés, l'imposition des congés, la baisse des primes (certains disent : on signe sinon c'est zéro. « Mensonges : il valait mieux se battre pour intégrer tout ou partie de celles-ci dans nos salaires), l'allongement entre 2 promotions. Imaginez que l'on pète les 35 heures, que l'on supprime les primes dont la prime d'ancienneté, etc.... La balle est dans notre camp.**

Nous invitons l'ensemble des salariés de la Métallurgie à se mobiliser dans les semaines et les mois à venir, pour défendre avec nous le projet d'une convention collective nationale et d'un code du travail du 21^{ème} siècle.

Une journée nationale d'action est prévue en octobre avec une montée à PARIS pour défendre nos conventions collectives un enjeu majeur pour notre avenir.

Profitez de la période estivale, la rentrée va être chaude et ce n'est pas avec les ordonnances de MACRON que les choses vont s'améliorer.

Ci-dessous, les liens vers les vidéos explicatives faites par nos camarades CGT Airbus Nantes !

