



## Métallurgie : la nouvelle convention collective

Le 7 février 2022, une convention collective nationale dans la métallurgie a été signée par les syndicats CFDT, FO, CFECGC et l'UIMM. La CGT a refusé de signer ce texte qu'elle estime très défavorable aux salariés.

C'est un recul sans précédent, avec des attaques sur : les salaires, le temps de travail, les primes... avec application au 1 janvier 2024.

### Le but

Concrètement cela va donner aux entreprises plus de flexibilité dans toutes les négociations et dans la pression à la baisse des salaires. C'est un outil supplémentaire pour perpétuer le blocage des salaires, voire instaurer la possibilité de baisser les salaires.

### Les principales conséquences :

- **Perte du coefficient et des repositionnements** qui y sont liés. Désormais, l'emploi sera côté selon 6 critères (complexité de l'activité, connaissances, autonomie, contribution, encadrement, communication), allant de 1 à 10 points.
- Les diplômes ne seront plus reconnus. Néanmoins, les bacs + 2 à +5 pourront prétendre à une reconnaissance à « la condition que l'emploi exige ces diplômes » ! On sait comment cette clause est largement contournée aujourd'hui.
- **Les catégories ouvriers, employés et techniciens disparaissent.** Il y aura les non-cadres de A1 à E10 et les cadres de F11 à I18.
- **L'expérience et l'ancienneté sur un poste ne seront pas valorisées** car le salaire sera défini par le poids de l'emploi du salarié. Il n'y a plus de valorisation de l'expérience acquise en passant d'un poste à l'autre. Les salariés repartent au niveau du poste occupé à chaque changement.
- **En CDI, le salaire ne sera plus garanti.** En cas de changement de poste avec un poids plus faible, et avec l'acceptation du salarié, le salaire pourrait baisser. L'attribution du classement résultant de la première application de la convention ne peut pas réduire la rémunération totale du salarié. Mais dès la seconde évaluation de la fonction tenue dans l'emploi ou en cas de motif économique, il n'y a plus de garantie de salaire, il pourra diminuer si le salarié accepte un avenant à son contrat de travail. En cas de refus, l'entreprise peut vous licencier si le changement intervient dans le cadre d'un motif économique. Et sans motif, elle pourra toujours faire pression sur le salarié comme quoi il n'y a pas de poste disponible. Cela s'est déjà fait à Continental en production cette année.
- **Accords d'entreprise :** La plupart des accords concernant les conditions de vie au travail vont être impactés : les classifications, les conditions et la santé au travail, la formation professionnelle, l'évolution de carrière, la rémunération, le contrat de travail, le temps de travail, la protection sociale...
- **Déconnexion entre la fiche d'emploi et le travail réellement réalisé.**

## Conclusion

**Cette nouvelle convention est une attaque claire du patronat contre les travailleurs. Elle renforce le pouvoir des patrons de décider du salaire qu'il nous faut pour vivre, en fonction de ses critères à lui, et pas en fonction de nos besoins à nous, ou de la richesse que nous produisons.**

Mais ne nous trompons pas de lutte à vouloir se battre individuellement pour que les fiches de description d'emploi correspondent au réel travail que nous faisons, ni aux poids que le patron voudra bien donner à ces fiches. **Leur but est de nous diviser et de nous faire oublier que la finalité est notre salaire.**

Les patrons voudraient nous faire accepter ou nous faire croire que notre salaire varie selon notre compétence, notre disponibilité ou le fait d'être proche de son management. Mais les salaires devraient être suffisant à tous pour vivre correctement. **Pourquoi l'ouvrier ou le jeune technicien supérieur n'aurait pas assez pour vivre et qu'un directeur devrait rouler sur l'or et sans parler ce que touche les actionnaires ?**

**Individuellement nous avons peu de force pour nous battre. La seule solution est dans la lutte collective pour garantir nous-même un salaire décent pour tous et refuser l'arbitraire patronal.**

## QUESTIONS/RÉPONSES

- **Je vais perdre mon coefficient ?**

**VRAI.** Au 1er janvier 2024, vous n'aurez plus de coefficient sur votre fiche de paie mais un groupe d'emploi. Celui-ci sera déterminé en fonction du poste que vous occuperez.

- **Mon salaire pourra baisser ?**

**VRAI et FAUX.** C'est possible, mais uniquement si vous acceptez de signer un avenant à votre contrat de travail. En cas de refus, l'entreprise peut vous licencier si le changement intervient dans le cadre d'un motif économique (moyen de pression). Et des « motifs économiques », la direction sait en trouver.

- **La prime d'ancienneté sera-t-elle supprimée ?**

**FAUX.** Néanmoins, une nouvelle formule de calcul moins avantageuse pourra être appliquée par accord d'entreprise.

- **Je peux être licencié en arrêt maladie ?**

**VRAI.** Il n'existe plus de protection contre le licenciement. Le salarié bénéficiera seulement d'une majoration de son indemnité de licenciement.

- **Un salarié cadre gardera-t-il son statut ?**

**VRAI et FAUX.** Le statut cadre est attribué aux emplois côtés au minimum F11. Tant que votre emploi répond à ce critère, ce statut est conservé sinon vous le perdrez.

- **Ma rémunération est garantie ?**

**VRAI et FAUX.** Lors de la mise en place de la grille, il y a une garantie de rémunération, mais au premier changement de poste il n'y a plus cette garantie.