

Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie



Reprise des négociations

Compte rendu de la réunion du 25 septembre 2024

En sommeil depuis le mois de mars, les négociations de nos accords d'entreprise, menées dans le cadre du déploiement de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie ont repris le 25 septembre.

Rappelons que ces négociations couvrent 4 sujets :

- Les minima garantis.
- Le temps de travail.
- La rémunération.
- Les congés.

Ces sujets sont particulièrement importants pour l'ensemble de notre communauté de travail, étant donné que les éléments négociés vont constituer notre « socle social » pour les années futures.

Rappelons également que le changement de Convention Collective a entraîné des effets très négatifs tels que : la suppression des statuts Ouvriers - ETAM - Cadres, remplacés par Cadres ou Non Cadres, ou encore la cotation des postes où une bonne partie des salariés à l'impression souvent avérée, d'avoir été déclassée.

Rappelons enfin que la CGT est la seule organisation syndicale représentative de la Métallurgie à ne pas avoir signé cette Convention Collective.

Depuis le début des négociations, la CGT vous informe régulièrement au travers de « l'écho des négos » afin que vous disposiez de tous les éléments utiles pour comprendre les changements qui pourraient intervenir prochainement.

Les négociateurs de la CGT sont force de propositions sur l'ensemble des sujets afin de tenter de conserver à minima le socle social actuel et essayer de l'améliorer autant que faire se peut.

Au cours du cycle précédent de négociations, la mobilisation des salariés a permis d'obtenir un moratoire sur le déploiement de la convention collective, mais aussi de faire

avancer les négociations dans le bon sens.

D'ici la fin du mois d'octobre, les propositions définitives seront soumises à la signature des organisations syndicales représentatives.

L'objectif de la D.R.H. étant une mise en place de la plupart des dispositions au 1^{er} janvier 2025.

Quelques modifications ont été apportées par rapport aux différents textes. Certaines tiennent compte des remarques et des revendications de la CGT et d'autres, sont à mettre à l'initiative de la direction des ressources humaines.

Il sera sans doute utile d'y revenir avec des communications spécifiques et des exemples précis.

Une nouvelle intervention des salariés n'est pas à exclure pour peser sur la fin des négociations et « arracher » les dernières avancées permettant la conclusion d'accords plus justes, plus équilibrés.

Que va faire la CGT d'ici la fin des négociations ?

Les représentants CGT vont continuer à participer aux différentes réunions de négociations et formuler des contre-propositions.

Compte tenu du résultat des dernières élections professionnelles, lui donnant une représentativité de 51 % à l'échelle de SG PAM Canalisation, la CGT a une responsabilité particulière dans ces négociations.

La seule signature de la CGT peut valider ou rejeter un accord.

Fidèle à ses principes, ses valeurs et ses engagements envers les salariés, une fois que les versions définitives des accords seront rédigées, la CGT consultera les salariés de l'ensemble des sites afin de leur demander leur avis sur la signature ou non des accords.

La délégation CGT est intervenue sur les sujets suivants :

Sur l'ensemble des accords :

Les représentants CGT ont demandé :

- La rédaction et la transmission des notes d'application sur chacun des accords.
- Un engagement **d'au moins 5 ans sans dénonciation des accords**, compte tenu du contexte particulier de transformation de l'entreprise.

Accord Minima Hiérarchiques :

Les propositions de la D.R.H. sont fortement décalées par rapport aux revendications de la CGT. À ce stade, la signature d'un tel accord n'est pas envisageable pour la CGT.

La délégation CGT a présenté et soutenue une proposition susceptible de lui faire revoir sa position avec l'instauration de la notion d'échelle mobile des salaires à savoir une indexation automatique des salaires sur le SMIC (ex : lorsque le SMIC augmente de 2 %, les salaires augmentent de 2 %).

Accord structure de rémunération :

Plusieurs modifications sont proposées pouvant entraîner des conséquences non neutres pour les salariés, notamment sur les montants garantis et leur intégration dans le salaire de base.

Concernant l'ancienneté, les salariés embauchés à partir du 1^{er} janvier 2024 pourront prétendre à une reprise intégrale de leur ancienneté.

Concernant la rémunération des contraintes liées aux cycles de travail, la D.R.H. abandonne son projet de forfaitisation pour revenir à un paiement au réel.

La CGT a demandé que le cycle Feux Continus soit maintenu tel qu'il existe actuellement. Le paiement au réel pouvant entraînant des variations de rémunération assez conséquentes.

Concernant la prime de fin d'année, la D.R.H. propose le décalage d'un mois de la période de référence.

Concernant la prime de fin d'année, la CGT a demandé le maintien du mode de calcul pour les anciens Ouvriers passé D7 ainsi que le maintien des jours de carence pour absence avant de subir un abattement sur cette prime.

Accord Congés Payés :

Plusieurs modifications ont été introduites dans le nouveau projet.

La D.R.H. souhaite qu'il n'y ait pas de report pour les congés supplémentaires.

Les conditions d'acquisition des congés payés principaux seront mises en conformité avec les dernières évolutions législatives.

Certains congés seront supprimés, remplacés par d'autres types de congés.

La CGT fera un point détaillé très prochainement.

Accord Temps de Travail :

La principale modification concerne le calcul du forfait jours pour les Cadres, spécialement le mode de calcul des fameux « 213 » jours.

Après la TIPP flottante sur le prix de l'essence, la D.R.H. souhaite mettre en place les RTT flottants ajustés en fonction du nombre de jours fériés.

En fonction des années et du nombre de jours fériés, le nombre RTT pourra varier pour les cadres.

Pour la CGT, il s'agit d'une remise en cause du calcul du temps de travail prévue par l'accord 35 heures. Il faudra bien mesurer et dans la durée, les conséquences de cette modification.

Une autre modification concerne les « heures supplémentaires ». Le principe de base deviendra le paiement systématique des heures supplémentaires. la récupération se fera uniquement à la demande des salariés.

Si le salarié choisi la récupération, il n'y aura pas de possibilité de retour au paiement si le mois est échu.