

**De:** SudSafran-SaintMedard  
**Envoyé:** vendredi 18 novembre 2022 16:13  
**Objet:** Lettre d'information SUD du 18 Novembre 2022



## *Lettre d'information SUD du 18 Novembre 2022*

*ARIANEGROUP (Etablissements de Saint Médard)*

# *Nouvelle convention*

***métallurgie, un  
rêve du grand  
patronat  
réalisé !!!***

EPISODE 1.

**Solidaires (SUD) n'est pas implanté dans suffisamment d'entreprises pour être reconnu au niveau de la branche Métallurgie et n'a donc pas participé aux négociations sur la nouvelle convention applicable au plus tard en Janvier 2024.**

Nous avons fait des recherches sur le contenu de cette nouvelle convention et nous avons pu constater des commentaires enthousiastes sur tous les sites de conseils juridiques aux entreprises destinés aux DRH.

Les sites d'employeurs qui présentent cette nouvelle convention emploient des arguments comme le caractère obsolète de l'ancienne convention, puis la clarté des nouvelles dispositions. Ces mêmes arguments se retrouvent sur les publications des signataires.

## **Mais passé ces éléments de langages, quels sont les changements concrets avec la nouvelle convention Métallurgie ?**

Dans cette première analyse, nous traiterons les sujets qui nous sont apparus les plus lourds de conséquences mais malheureusement, nous n'avons pas fini de décortiquer les 228 pages de ce document.

Il est consultable et téléchargeable sur un site commun aux signataires affichant leurs logos comme sur un tract unitaire avec l'UIMM, syndicat du grand patronat de la Métallurgie faisant partie du Medef.

L'accord sur la communication syndicale intranet nous interdit l'ajout de lien mais en effectuant une recherche « convention branche métallurgie » vous trouverez le site.

Nous commencerons par traiter ici 4 droits fondamentaux remis en causes par cette convention :

**1) Suppression des droits liés à la qualification.**

**2) Suppression de la garantie d'évolution statutaire et salariale.**

### **3) Introduction d'une possibilité de régression statutaire et salariale.**

### **4) Conséquences identiques sur la prime d'ancienneté.**

## **Le rôle initial des Conventions Collectives.**

Jusqu'ici, les conventions collectives avaient notamment pour fonction de sécuriser des qualifications attribuées aux personnes et définies en fonction des métiers et filières.

Ces qualifications ne pouvaient être modifiées qu'en accédant à la qualification supérieure.

La convention a fait sauter ce jalon protecteur des salariés.

La nouvelle attribution d'une qualification liée au poste permet cela et bien plus.

### **1) Suppression des droits liés à la qualification**

La suppression des filières « ouvriers », « administratifs/techniciens », « agents de maîtrise » aura aussi bien d'autres conséquences sur lesquelles nous reviendront...

Celles et ceux qui ont connus le passage de la Chimie à la Métallurgie avec le rachat par SAFRAN et la mise en place d' HERAKLES doivent se rappeler qu'il y avait eu une négociation des équivalents de coefficients.

Pour le passage à la nouvelle convention métallurgie, ça ne sera pas le cas.

En effet, les indices seront attribués sur évaluation du poste sur laquelle le salarié est « consulté ».

Ceux qui présentent comme une garantie la nécessité de la signature du salarié par l'avenant du contrat de travail pour modifier la classification et la rémunération savent très bien que le salarié n'est pas en mesure de refuser cette modification.

Actuellement, votre coefficient correspond à une qualification et cette qualification vous appartient.

Changer de poste ne vous dépossède pas de cette qualification et vous ne pouvez que progresser en changeant de coefficient.

**Avec la nouvelle convention, la qualification sera décorélée de la personne et dépendra du poste.**

Les droits conventionnels en matière de qualification étaient des gardes fous, qui échappaient à l'appréciation de l'employeur et reposaient sur une grille établie et sécurisée.

## **Les critères de l'employeur.**

L'article 60 de la convention fixe 6 critères de cotation pour le poste. Il s'agit du même type de cotation utilisée par les employeurs pour les entretiens individuels.

Les droits conventionnels à la qualification personnelle disparus, il s'agit d'établir une cotation similaire aux avancements individuels, c'est à dire à l'appréciation de l'employeur.

Il ne restera plus alors, que le « savoir être », c'est-à-dire le savoir se taire et tout accepter.

Quelques extraits suffisent à comprendre ce dont il s'agit :

Les articles 61.2 et 62.5 indiquent :

*« Les signataires rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère < connaissances >. »*

*« Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal. »*

Et voilà pour la négociation :

*« Article 63.2. Modalités de classement des emplois :*

*Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre I du présent titre. »*

Vous serez bien sûr consulté, c'est-à-dire que vous pourrez poser des questions et obtenir une réponse...

## **2) Suppression de la garantie d'évolution statutaire et salariale**

### **Le statut :**

Quant à l'évolution de carrière, elle sera donc conditionnée à un changement de poste !!!

Qu'en sera-t-il pour ceux à qui la direction proposera un poste en dessous de son indice actuel ? Cela dans un contexte où le choix est celui de prendre le poste où la porte ?

Les notions d'ouvriers, de techniciens et d'agents de maîtrise et d'ingénieurs disparaissent. Tout ce qui est collectif avec des spécificités communes est supprimé au profit d'une individualisation totale.

La notion de groupe, de catégorie est balayée au profit d'une « négociation » perdue d'avance entre le salarié et la direction.

## **Le statut de cadre n'est plus garanti.**

Certaines personnes classées cadres au 31 décembre 2023, pourront être amenées à être parfois déclassifiées non-cadres à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 dès lors qu'elles auront été classées à un niveau inférieur à F.

L'article 68 fait passer la pilule en garantissant certains acquis spécifiques aux cadres.

## **Les salaires :**

La prétendue garantie en matière de salaire est un leurre.

*« Article 69. Garanties en matière de salaire :*

*L'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention dans*

*L'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié. »*

**Les passages soulignés par nous font toute la différence avec une vraie garantie.**

L'article 160 précise que la prime d'ancienneté est exclue de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, faisant l'objet d'une autre « garantie » à l'Article 143 que nous détailleront plus bas.

**Calcul à l'année :**

L'Article 162 précise que c'est la rémunération annuelle qui détermine si une prime différentielle doit être payée par l'employeur. Celle-ci sera donc calculée 12 mois après l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

Article 163 précise en outre, que :

*« L'indemnité différentielle sera versée à l'issue de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention.*

*« Néanmoins, les signataires de la présente convention conviennent qu'un versement mensuel de l'indemnité différentielle peut être envisagé et/ou de manière anticipée. »*

Et surtout !!!

L'Article 164 sur l'évolution dans le temps de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération précise que cette prime sera recalculée chaque année en différentiel de la rémunération annuelle perçue.

**Toute évolution salariale sera donc déduite de votre prime jusqu'à sa disparition !!!**

La prétendue garantie salariale, n'est autre qu'un étalement dans le temps d'une perte salariale !!! Ce qui est compensé d'un côté est repris de l'autre !!! Appeler cette prime une garantie salariale est un pur mensonge !!!

### **3) Introduction d'une possibilité de régression statutaire et salariale**

En introduisant la possibilité qu'avec un changement de poste, ou un changement de notation du poste, votre statut pourra être modifié à la baisse,

c'est de fait la possibilité d'une baisse de rémunération qui est également introduite.

Comme nous l'avons vu, même la prétendue garantie au changement de convention est reprise sur l'augmentation à venir.

Et par la suite, aucune garantie n'est prévue pour le maintien des salaires en cas de modification de classement.

La garantie présentée par les signataires contre la modification du classement et de la rémunération du salarié résiderait dans le fait qu'il entraîne une modification du contrat de travail nécessitant une signature du salarié.

Qu'advient-il si le salarié refuse de signer une modification décidée par l'employeur ?

#### **4) Conséquences identiques sur la prime d'ancienneté.**

L'article 142 précise notamment, que son calcul sera réindexé sur le classement au poste issu de la nouvelle convention et limitée à 15 ans et que la valeur du point fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale.

L'article 143, précise que le calcul de la prime différentielle se fera sur la différence de rémunération établie sur 12 mois après l'application de la nouvelle convention.

Et comme la prétendue garantie salariale, cette prime sera recalculée chaque année est baissée d'autant à chaque évolution du point.

En clair, si le nouveau calcul vous est plus défavorable, votre perte sera étalée dans le temps, mais bien réelle !!!

#### **Premier bilan :**

Après la fin de la hiérarchie des normes (qui garantissait des accords d'entreprise plus favorables que la convention et une convention plus favorable que la loi ) avec la loi El Khomri et les attaques sur les garanties du contrat de travail, la remise en cause de la qualification attachée à la personne est le plus grand recul jamais essuyé par le monde du travail depuis des décennies (avec la fin de l'échelle mobile des salaires dans les années 80).

## **Le grand patronat en rêve depuis l'après-guerre, c'est fait !!!**

Ce changement systémique d'évaluation des classifications et de toutes les conséquences qui en découlent se fait au profit des grandes entreprises de la métallurgie qui aujourd'hui donnent le ton et ouvre la voie dans ce sens vers toutes les autres branches.

Elle constitue une attaque sans précédent, depuis l'existence des conventions collectives qui, à une époque plus combative et plus glorieuse des syndicats ont été négociées pour dresser quelques limites au pouvoir et à l'avidité des gros employeurs.

Nous ne comprenons pas comment des syndicats représentant les salariés, qu'ils soient cadre ou non cadres, puissent permettre par leur signature que de tels reculs historiques s'appliquent contre le monde du travail.

Mais ce dont nous sommes sûr, c'est que le syndicat SUD ne signera jamais de telles horreurs et que nous concentrerons notre énergie à combattre ces reculs.

**C'est autant de droits qu'il nous faudra reconquérir ainsi que de nouveaux acquis.**

**Mais cela devra passer par la reconstruction d'un syndicalisme ne défendant rien d'autre que l'intérêt des salariés.**

**C'est une longue histoire et elle est loin d'être terminée.**

....

Vous pouvez nous contacter à l'adresse Mail [sud.snpe@snpe-syndicat.fr](mailto:sud.snpe@snpe-syndicat.fr) et nous appeler au local SUD : 05 57 20 79 00 (si personne , laisser un message , nous rappelons toujours).

Vos informations sont les bienvenues et elles sont précieuses...

...

*Si vous ne souhaitez plus recevoir cette lettre d'information, faites-le nous savoir afin que nous vous retirions de sa diffusion.*