

NOUVELLE CONVENTION D'ENTREPRISE : POURQUOI LA CGT N'A PAS SIGNÉ

Cette fin d'année à Schneider Electric est marquée par la mise en œuvre de la Nouvelle Convention Nationale de la Métallurgie, déclinée dans notre nouvelle convention d'entreprise. La CGT vous fait part de ses positions et de ses conseils.

La CGT salue les efforts de concertation et la démarche « soft » de la Direction...

Alors que la Nouvelle Convention Nationale de la Métallurgie risque d'être appliquée brutalement dans de nombreuses PME, notre Direction a judicieusement opté pour une application concertée de ces nouvelles dispositions. Appréciant cette attitude, la CGT a participé aux discussions pour défendre au mieux vos droits, dans le nouveau contexte. La mise en œuvre des nouvelles classifications se fera en douceur chez Schneider, selon le précepte « *l'entreprise propose, le salarié dispose* ». Les salariés ne souhaitant pas subir un changement de statut pourront refuser de signer "l'avenant" à leur contrat de travail, et conserveront leurs conditions actuelles « *sans perte de rémunération brut ni d'avantages sociaux* ». C'est un réel avantage par rapport à de nombreux salariés de la métallurgie, et la CGT reconnaît les efforts de la direction pour endormir notre vigilance.

... mais n'est pas signataire de notre nouvelle Convention d'Entreprise

Contrairement aux propos de la direction [sur l'article Spice du 25 Sept](#), la CGT n'a pas signé la nouvelle convention d'entreprise. Nous n'étions pas en mesure de ratifier un texte qui, pour « équilibré » ou « mesuré » qu'il soit, entérine la mise en œuvre d'une Convention Collective contre laquelle la CGT s'est battue becs et ongles depuis des mois. La CGT le répète : cette NCCM n'est pas un vecteur de progrès social. Elle a été voulue par le MEDEF, au bénéfice des employeurs et au détriment des salariés. Son objectif est avant tout de concourir à baisser le coût du travail dans notre branche, en remettant en cause de nombreuses conquêtes des travailleurs, comme la reconnaissance des diplômés.

Les primes d'ancienneté et les conditions de déplacement sont revues à la baisse. Le principe selon lequel votre salaire ne diminuera pas au cours de votre carrière est passé aux oubliettes. **Les OATAM réfractaires qui refuseront leur passage cadre seront quand-même considérés comme tels, ils perdront le bénéfice des AG et verront leur prime d'ancienneté gelée.** Tous les salariés seront maintenant à la merci d'une rétrogradation avec réduction de salaire dès le 2^{ème} changement de poste. La CGT partage l'objectif d'offrir aux salariés de la métallurgie des droits communs, quel que soit leur lieu de travail. Mais il aurait fallu que le nivellement se fasse par le haut pour qu'elle accepte de signer !



Votre statut change ? Prenez votre temps avant de signer l'avenant !

De nombreux salariés seront impactés par la nouvelle convention d'entreprise, et se verront proposer un changement de statut :

- Environ 700 OATAM verront leur poste actuel classé « cadre »
- A contrario, presque 150 I&C occupent un emploi classé « non-cadre »
- Des I&C aujourd'hui en forfait-heures passeront en forfait-jours, avec impact sur leur gestion du temps de travail et leur feuille d'impôts.

Face aux légitimes questions suscitées par ces changements, il est bon de rappeler quelques principes essentiels :

- Vous **pouvez contester** votre classification, et demander des explications à votre manager
- Vous avez **le droit de refuser de signer l'avenant** qui vous sera proposé
- La direction s'engage à n'exercer **aucune pression** pour vous forcer la main
- Les **non-signataires OATAM** de l'avenant rentrent dans des « groupes fermés », ils perdront les AG et se verront intégrer la prime d'ancienneté (qui sera **GELÉE**) dans leur salaire de base, sans avoir accès à la part variable STIP. **Inacceptable pour la CGT !**
- Il revient à chacun de se décider, **en connaissance de cause**, après analyse des impacts positifs et négatifs du changement proposé.
- Vos syndicats CGT sont mobilisés pour vous aider à comprendre les évolutions et **veiller au bon respect des engagements de la direction** → signalez-nous tout abus dont vous auriez connaissance.

Quelques points de repère utiles

- OATAM acceptant de passer « cadre forfait-heures » (**F11**)
 - vous perdez AG et prime d'ancienneté mais obtenez une part variable (STIP)
 - vos indemnités de déplacement sont fortement réduites
 - vous conservez vos horaires de travail, mais la différence entre 39,5h et 38h est déclarée par SE en heures supplémentaires et défiscalisée dans votre fiche d'impôts. Pour obtenir le paiement d'heures supplémentaires, vous devrez justifier de plus de 39h30 en moyenne sur l'année exécutées à la demande du hiérarchique
 - vous avez droit à la demi-journée compensée sur cycle de 4 semaines.
- I&C forfait-heures acceptant de passer « cadre forfait-jours » (**F12 et au-delà**)
 - vous perdez les demi-journées compensées, mais étant géré « à l'objectif » vous bénéficiez d'une « *large autonomie dans l'organisation de votre travail et de vos horaires* »... à condition bien-sûr d'oser faire usage de cette liberté !
 - vous perdez la défiscalisation des heures supplémentaires Fillon (i.e. prélèvements à la source en décembre plus faibles que les autres mois)
- I&C acceptant le passage « non-cadre » (**E10 et moins**)
 - Votre STIP sera intégré au salaire et vous bénéficierez des Augmentations Générales, de la prime d'ancienneté et de meilleures indemnités de déplacement
 - vous avez droit à la demi-journée compensée sur cycle de 4 semaines.

Non-signataire de la Convention d'Entreprise, la CGT reste mobilisée à vos côtés pour vous aider à défendre vos intérêts.

