



## Tu peux tromper 14500 salariés une fois Mais pas 14500 fois un salarié

Cela n'échappe à personne, le déploiement de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie fait pas mal de bruits. Bon nombre de salarié-e-s rencontrent des difficultés à comprendre les fiches d'emploi, la cotation et l'impact sur le long terme.

Au fur et à mesure que les débats enflent dans les ateliers et les services, on commence bien à percevoir que notre cotation ne nous appartiendra plus. Si jusqu'à présent notre coefficient nous était attaché tout au long de notre carrière, augmentant parfois sensiblement, au fur et à mesure de l'acquisition de l'expérience et du savoir-faire, il est tout de même difficile pour bons nombres, d'envisager qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 tout cela ne nous appartiendra plus. Ce sera fonction de l'emploi que nous occupons. Alors on a beau entendre, des « *ne vous inquiétez pas, ça ne change rien !* » pour être rassuré. Il n'empêche qu'au bout d'un moment on n'arrive à se dire que tout de même, si ça ne change rien alors pourquoi il a fallu négocier un accord pendant si longtemps au niveau de la branche ? **A la CGT on a rarement vu des patrons négocier des accords pour rien !**

Alors effectivement au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le chiffre en bas de notre feuille de paye ne sera pas différent car toutes les baisses sur les salaires du fait du nouveau calcul de la prime d'ancienneté ou du changement de cotation seront compensés par des primes. Ce qui sous-entend bien qu'il y a un risque que les nouveaux calculs soient inférieurs. Ce qui confirme bien la baisse de rémunération pour les nouveaux entrants par rapport aux anciens.

Si la nouvelle convention collective « garantie » aucune perte de salaire à la première application (article 69 du texte conventionnel), elle n'apporte aucune autre forme de garantie dans l'avenir.

Et c'est là que cela devient intéressant pour le patronat puisque grâce à l'article 81 « *prévention du licenciement pour motif économique* » du texte conventionnel, l'employeur peut sous couvert « *de difficultés économiques* » ou « *de mutations technologiques* » ou « *la nécessité de sauvegarder sa compétitivité* » privilégier « lorsque cela est possible » « *la modification du contrat de travail pour motif économique qui n'entraîne, pour le salarié, ni classement, ni rémunération inférieure.* » (Article 81.1).

### CHOUETTE !

**Mais** l'article 81.3 appelé « *Maintien temporaire de rémunération* » précise le cas de figure où un salarié peut voir baisser sa rémunération du fait d'une modification du contrat de travail (par conséquent un changement d'emploi qui implique un changement de cotation) en indiquant un temps de maintien de sa rémunération en fonction de son ancienneté avant de basculer sur sa nouvelle rémunération.

Finalement, l'article 81 est ni plus ni moins qu'un PSE gravé dans les textes. Textes qui donnent toute latitude à l'employeur d'œuvrer comme bon lui semble.

**Alors en conclusion de la négociation de branche, notre fédération a bien essayé de croire au modèle de vertu patronal mais n'a pu se résoudre à une telle régression sociale où les salarié-e-s eux-mêmes devraient peser le poids de leurs chaînes.**

Enfin, au sein du **groupe Schneider Electric** la CGT a demandé à de nombreuses reprises à la direction si, dans le cas de figure d'un changement de poste de rang inférieur, elle avait la possibilité avec le nouveau texte conventionnel de baisser les salaires. Si la direction du groupe, jouant la vertu outragée, affirme qu'elle ne baissera pas les salaires, elle refuse pourtant de l'écrire.

## NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE

# LA CGT

# N'A PAS SIGNÉ

# ÇA



Vous l'aurez donc compris la CGT a choisi de ne pas cautionner le modèle social patronal, celui-là même qui renvoie à l'individualisme plutôt qu'au collectif, celui qui divise plutôt que de rassembler, celui qui laisse un goût d'amertume.

La CGT n'adhère pas à la philosophie du texte conventionnel mais il est impensable de renvoyer les salarié-e-s à une négociation individuelle. La CGT s'est efforcée de faire vivre la négociation collective pendant toutes ces années, elle continuera.

La CGT peut vous aider à comprendre ce bouleversement et vous accompagner.

Pour aller plus loin sur la convention collective : <https://ftm-cgt.fr/droits-infos-pratiques/convention-collective-nationale/>

Retrouvez l'actualité de la CGT Schneider Electric sur : <https://www.cgt-schneider.fr>

### Bulletin de contact ou de syndicalisation

Je souhaite :  prendre contact  me syndiquer

Prénom :

Nom :

Secteur :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Adresse électronique/téléphone :

