

# Métallurgie : MENACES SUR LES QUALIFICATIONS ET LES REMUNERATIONS !

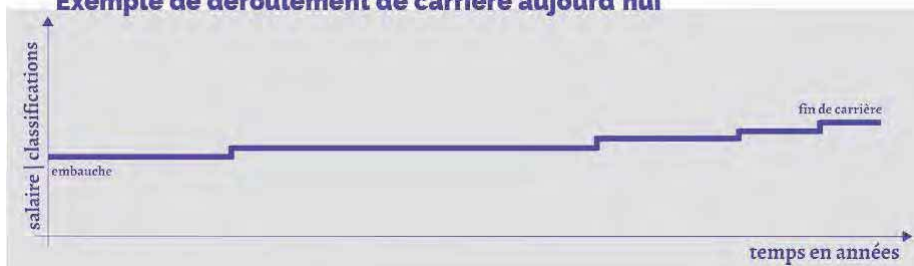
Les organisations syndicales et le patronat de la métallurgie (UIMM) négocient une nouvelle convention collective pour tous les salariés de la branche. Elle sera donc applicable à AIRBUS. La négociation se déroule par morceau : qualifications, rémunérations, temps de travail, formation, droits individuels... A la fin, il y aura un texte unique qui sera soumis à la signature.

Les syndicats CFDT, CFE-CGC et FO ont déjà donné leur accord de principe sur le texte de l'UIMM concernant les qualifications. Pour la CGT, c'est un recul de société qui se prépare si ce texte devait être ratifié en 2020. Jugez par vous-même ([ici](#)) :

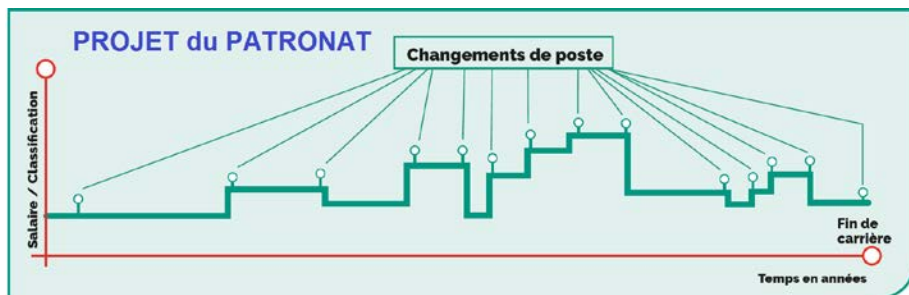
Le texte de l'accord	Considérations CGT
<b>LE PAIEMENT AU POSTE</b>	
<p><u>Art. 1 p4</u> : « La classification vise à ordonner les emplois de manière hiérarchisée... »</p> <p>« ... chaque emploi est décrit puis classé au regard de la réalité de cet emploi. »</p>	<p>Contrairement à aujourd'hui, ce ne sont pas les diplômes et l'expérience des salariés qui sont reconnus et donc rémunérés.</p> <p>L'objectif est de payer le salarié en fonction du poste occupé et non plus en fonction de ses capacités (savoir-faire, expérience...).</p>
<b>LA NON RECONNAISSANCE DES DIPLOMES</b>	
<p>Art 2.4 p10 : « ... la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal. »</p> <p>« ... les entreprises assurent ... que, lorsque la possession de certains diplômes ou certifications professionnelles y est exigée, ceux-ci soient cohérents par rapport aux exigences réelles de l'emploi proposé et donc au classement de ce dernier. »</p>	<p>Lors de la négociation d'un contrat de travail, l'employeur n'aurait plus l'obligation de tenir compte du diplôme et pourrait estimer seul la qualification retenue, indépendamment du diplôme.</p> <p>Un ingénieur peut ainsi être embauché à un statut de technicien, par exemple.</p>
<b>LE DECLASSEMENT OU LE LICENCIEMENT</b>	
<p>Art 5.2.3 p12 : « ...Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. »</p>	<p>Lors d'un déclassement, le salarié a donc le <b>choix de refuser... Mais dans ce cas il est licencié pour cause réelle et sérieuse</b> (le refus d'une modification substantielle du contrat de travail).</p>
<b>LA BAISSÉ DE REMUNERATION</b>	
<p>Art 5.3 p14 : « L'attribution du classement résultant de la <b>première</b> application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié »</p>	<p>Lors de la mise en place de la grille, il y a une garantie de garder sa rémunération, mais au premier changement de poste tout est permis... même le pire.</p>
<b>LA PERTE DU STATUT CADRE</b>	
<p><u>Art 5.2 p14</u> : « Les salariés dont l'emploi relève, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, des dispositions de la convention collective nationale ...bénéficient, <b><u>aussi longtemps qu'ils tiennent ledit emploi au sein de l'entreprise</u></b> qui les emploie à cette date, des dispositions conventionnelles des ingénieurs et cadres »</p>	<p>Cela laisse entendre clairement qu'au premier changement de poste ou changement d'entreprise (fusion...), le statut du salarié est remis en question, <u>y compris le statut cadre !</u></p>

Tout au long de la négociation, la CGT a fait des propositions. Nous restons attachés au paiement de la qualification et de l'acquisition des savoir-faire.

### Exemple de déroulement de carrière aujourd'hui



### PROJET du PATRONAT



Avec la proposition CGT, chaque salarié aurait une garantie minimale d'évolution de sa carrière au plus tous les 4 ans



Une Convention collective nationale pour les salariés des industries de la métallurgie  
**un enjeu pour tous**



Septembre 2011

### Avec la proposition de grille de classification de la CGT



1. C'est l'intégralité des savoirs et savoirs-faire, que l'on identifie sous le nom de qualification, qui est la base de la classification du salarié et fixe son salaire.
2. Le niveau et coefficient de la classification du salarié sont déterminés selon des critères classants prenant en compte toute son expérience et ses diplômes.
3. Des seuils d'accueils doivent garantir le positionnement minimum dans la grille pour les détenteurs de diplômes de l'Education Nationale.
4. A chaque niveau ou coefficient dans la grille de classification correspond un salaire minimum garanti.

Si la nouvelle grille devait entrer en vigueur, tout ce que nous connaissons aujourd'hui serait remis en question : **C'est la porte ouverte aux déclassements en tout genre, y compris la perte du statut cadre.**

D'une année sur

l'autre, **votre revenu pourrait même diminuer.**

Il est encore temps d'agir. Le texte ne sera mis en signature qu'en 2020. Si vous n'êtes pas d'accord avec cette rupture sociale, vous devez interpeller les organisations syndicales qui se proposent de l'accompagner.

Un autre moyen pour agir est de donner plus de poids à la CGT. Dans la métallurgie, la CGT est le **premier syndicat avec 30%** des voix de salariés. **En votant CGT aux élections professionnelles à AIRBUS, vous pesez directement dans cette négociation !**