



Application de la nouvelle convention collective métallurgie: Non à l'attaque en règle contre les salaires et les emplois !

La nouvelle convention collective de la métallurgie signée par le syndicat patronal de la métallurgie (IUMM) et la CFDT, CFE-CGC, FO le 7 février 2022, sera appliquée le 1^{er} janvier 2024. La CGT n'est pas signataire.

UNE MISE EN PLACE SANS AUCUNE INFORMATION SÉRIEUSE AUX SALARIÉS

Conformément à ce qui a été signé nationalement et dans l'entreprise : il n'est absolument pas prévu que les salariés ou les organisations syndicales qui les représentent, ne soient associés !



Depuis quelques mois, des groupes de travail sont composés uniquement par les services ressources humaines et les hiérarchiques de secteur (à qui eux-mêmes on n'a bien souvent pas laissé le choix de traiter ce dossier sensible dont dépendent nos salaires !).

Alors que désormais c'est le poste de travail qui définira le salaire de base, seuls eux ont eu la main sur les définitions de nouvelles fiches de description des emplois, de nouvelles cotations de ces emplois (de B3 à H16) qui y seront appliquées... même la nouvelle grille des salaires de base qui sera alignée aux cotations d'emploi, ne sera dévoilée que plus tard, aux NAO début décembre! Pareil pour le calcul de la prime d'ancienneté !

Tout cela au dernier moment, avec un message clair de la direction et inacceptable : de toute façon vous n'avez pas le choix !

Jusqu'ici les présentations aux travailleuses et travailleurs des chantiers de l'Atlantique par réunions d'informations, vidéo sur steeple, nous menaient toutes et tous aux constats suivant :

- Présentations non chiffrées, aucun élément sur les salaires.
- Aucune information sur l'ancienneté.
- Les fiches de poste non présentées aux organisations syndicales et aux salariés.

CHANTIERS/SOUS-TRAITANTS/INTÉRIMAIRES, TOUTES ET TOUS CONCERNÉS

Ce mépris envers l'ensemble des salariés chantiers, qui se décline aussi dans l'ensemble des entreprises sous-traitantes du Chantier affiliée à la métallurgie, nous amènera à nous retrouver avec le couteau sous la gorge au 1^{er} janvier 2024, date de mise en application de la nouvelle convention collective sans plus d'informations.

Il faut dénoncer ce nouveau chèque en blanc donné aux directions d'entreprise pour raboter leur masse salariale dès maintenant... ou sur la longueur.

Les intérimaires et autres contrats (CDD, travail détaché...) ont aussi un intérêt dans cet affaire puisque leur niveau de salaire et autres avantages dépendent des entreprises où ils travaillent.

NE TOMBONS PAS DANS LE PIÈGE DES DIVISIONS TENDU PAR LA DIRECTION

Ces derniers jours, nos cotations nous sont données individuellement. Les réactions sont variées mais chacun ressent la façon de faire de la direction : il y a une forme de mépris à nous juger professionnellement sans autre forme de procès, pour un résultat en plus bien souvent incohérent.

Exemple : des compagnons embauchés depuis les années 90, avec un bagage d'expérience important se retrouve en bas du système de cotation, parce qu'ils ont changé de secteur récemment !

D'autres récemment embauchés se retrouvent devant, sans avoir rien demandé.

Nous voilà à comparer chiffres et lettres entre nous sans même que la hiérarchie ne soit capable d'en expliquer les implications en terme de rémunération, à part un vague « ça ne changera rien pour vous » qu'en haut, en se défaussant, on leur a demandé de répéter...

...alors pourquoi changer, si ça ne change rien?

Ce système de classification va plus loin encore que l'ancien dans la division des salariés. Peu importe désormais le salarié, il faut maintenant lui faire comprendre que son salaire dépend entièrement du jugement de sa hiérarchie sur l'emploi qu'il occupe.

Du coup cela peut individualiser encore plus nos salaires et leurs évolutions.

Mais tout cela dépend au final quand même du rapport de force que nous réussirons à instaurer avec le patronat... et heureusement cela ne s'arrête pas au 1^{er} janvier 2024 !

RAISON DE PLUS POUR FAIRE LES CHOSES COLLECTIVEMENT

Au fur et à mesure que la direction dévoile son projet, nous avons tout intérêt à nous informer, comparer, discuter entre nous et avec les militants et militantes CGT dans nos secteurs, et nous tenir prêt à réagir collectivement !

Car notre problème à tous sera de ne pas tomber dans le piège que représentent ces classifications et la division entre nous.

Il nous faut être suffisamment fort pour empêcher la direction d'appliquer tous les reculs de cette nouvelle convention collective nationale et imposer par la même occasion de réelles augmentations générales et des salaires indexés au coût réel de la vie !



AUX CHANTIERS: DES RÉUNIONS SUR LES SALAIRES SOUS SURVEILLANCE

C'est dans ce contexte que la direction des chantiers choisi de donner les chiffres des seuils des salaires de base couplés à la nouvelle cotation et la nouvelle méthode de calcul de la prime d'ancienneté lors des NAO (négociations annuelles obligatoires) qui auront lieu notamment sur la partie revendications salaires à partir du 1^{er} décembre 2023.

Nous avons tout intérêt, là aussi, à être nombreuses et nombreux à appuyer nos revendications communes liées à la convention collective, nos salaires et nos emplois !

Vendredi 1^{er} décembre pour les NAO

Chantiers de l'Atlantique

**Appel à débrayage à partir de 9h30 devant les locaux de la direction (bat A)
14h tourniquet parking central pour QS/VSD et 1h fin de poste pour QN**