



Avec la mise en œuvre de la nouvelle classification, c'est un véritable désastre social qui est en train de se jouer dans les entreprises de la Métallurgie.

La CGT était la seule organisation syndicale à combattre ce dispositif pendant les négociations, car elle mesurait déjà qu'il allait engendrer des inégalités de traitement et surtout minorer les qualifications des salariés de la Métallurgie.

Or, ce que les salariés sont actuellement en train de vivre dépasse de très loin tout ce que l'on pouvait imaginer.

Dès 2016, nous avons dénoncé la Nouvelle Convention Collective, signée depuis, par les 3 autres organisations syndicales et l'UIMM, comme étant une porte ouverte à toutes les interprétations. À présent, nous y sommes !

Dans les entreprises, nous assistons à l'interprétation la plus totale pour mettre en œuvre cette nouvelle classification. Les directions d'entreprises ne respectent absolument rien, que ce soit la convention collective ou le guide pédagogique, elles sont en roues libres sur le sujet !

Sur la construction des fiches emplois, la majorité des entreprises se sont focalisées sur l'article 63.1 (Description de l'emploi) et l'ont érigé en sacerdoce absolu, sans mesurer qu'il y avait d'autres domaines à prendre en compte pour construire une fiche d'emploi objective.

On retrouve des fiches emplois dépourvues de certains critères comme l'autonomie, l'encadrement de coopération (ce critère n'est pas juste là uniquement pour hiérarchiser les emplois) et la contribution.

Ces fiches ressemblent plus à une construction de phrases alambiquées, un empilage de mots dénués de sens, bref, il est impossible dans certains cas, de pouvoir en faire une exploitation concrète et objective pour arriver à faire une cotation.

On retrouve également dans les fiches, des savoir-être, des parties de règlement intérieur, des contenus de la fiche de poste, mais aussi et plus grave, il est précisé que la fiche d'emploi n'est pas exhaustive, que des activités complémentaires pourraient être demandées, ou encore que la fiche d'emploi n'a qu'une valeur indicative.

Il n'est donc pas étonnant que le mécontentement s'amplifie dans la branche, qu'un sentiment d'humiliation se fait jour et que de plus en plus de salariés entrent en lutte comme chez Arcelor, Safran, Ratier Figeac, etc...

Avec la CGT, les salariés revendiquent une autre conception de la classification. Ils réclament un système qui ne mette pas le salarié sur le banc de touche. La proposition de la CGT répond parfaitement à ces demandes en prenant en compte ce que fait le salarié, mais aussi ce qu'il sait faire avec une reconnaissance des diplômes et de l'expérience.

En ce sens, la FTM-CGT et la CGT Valeo Isoire appellent tous les salariés à une grande semaine d'action du 15 au 19 janvier 2024. Rapprochez-vous de vos élus pour vous faire entendre ! Avec une journée de grève le jeudi 18 janvier.

RIEN N'EST INÉLUCTABLE, TOUS ENSEMBLE, NOUS POUVONS FAIRE ÉVOLUER CETTE CONVENTION COLLECTIVE ET OBTENIR DES DROITS DE HAUT NIVEAU !

