



Chaque étape du déploiement de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (NCCM) révèle un peu mieux sa nature profondément antisociale et provocatrice. Naturellement, elle est accueillie par le tollé de nombreux salariés.

SUPPer vous propose de faire le point sur la situation.

Chronologie simplifiée

2016-2021

- Négociations entre l'UIMM et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, FO et CGT

Février 2022

- Signature de la NCCM par 3 organisations sur 4 (CFDT, CFE-CGC et FO)

2023

- Accord Groupe de déploiement dans Thales signé par CFDT et CFE-CGC. La CFTC rejoint le club des signataires.
- Négociations avec l'UIMM pour revaloriser les salaires minima 2024 associés à la NCCM.

Octobre-novembre 2023

- Arrivée des fiches d'emploi
- Délai de contestation = 22 nov.

Janvier 2024

- Mise en place de la NCCM.

Optimisation des marges vs protection sociale

La revanche du patronat

L'ancienne Convention Collective de la Métallurgie avait été rédigée dans un esprit de protection des salariés face aux abus des employeurs. S'ajoutait à cela la recherche d'un équilibre entre les intérêts des salariés et ceux des employeurs.

Ses nombreuses variantes régionales, tant décriées par le patronat, permettaient de tenir compte des particularités de chaque bassin d'emploi.

La NCCM rompt complètement avec cet esprit en s'attachant surtout à réduire le coût du travail (salaires minima et primes) et à tout uniformiser vers le moins-disant en dépit des réalités économiques de chaque région.

La stratégie du différé pour mieux faire passer la pilule

Mise en place dans un contexte où les salaires montent, poussés par

l'inflation et un rapport de force à l'embauche plus favorable aux candidats qu'aux recruteurs, les principaux effets de cette NCCM sur la rémunération ne se feront probablement pas sentir avant plusieurs années.

Mais c'est dès maintenant que se joue notre avenir professionnel et plus encore celui de nos enfants et de nos plus jeunes collègues !

Oui, il est normal d'être choqué par ce qui se passe !

Les salariés subissent une guerre antisociale de haute intensité avec les attaques sur le code du travail, la représentation du personnel, le système de retraite, etc. A présent, ce sont les conventions collectives et bientôt le temps de travail alors qu'il n'y a jamais eu autant d'argent à partager entre investissement, salariés et actionnaires !

Est-ce bien le bon moment de dévaloriser leur travail ?

Fiches d'emploi : un déploiement en mode « provocation »

La direction y est allée fort pour mécontenter les salariés :

- Dans un groupe Thales déjà fortement désorganisé et avec des salariés souvent en surcharge (aggravée en fin d'année), l'arrivée d'un bouleversement historique comme la NCCM survient dans les pires conditions pour les salariés.
- Confusion chez la majorité des salariés entre les termes métier, emploi et poste alors qu'il faut bien distinguer ces notions cruciales dans la NCCM (seul le poste concerne directement le salarié). La fiche d'emploi est souvent confondue avec une fiche de poste.
- Une com' globale qui laisse croire aux salariés que la NCCM va permettre de mieux reconnaître leur activité professionnelle réelle avec une grille de cotation présentée comme factuelle. Cela a entretenu chez beaucoup l'espoir d'une reconnaissance à la hausse, notamment chez ceux qui tiennent plusieurs postes simultanément (polyactivité).
- Dans la majorité des cas, les fiches d'emploi sont en décalage avec l'activité réelle des salariés. Cela conduit à une sous-cotation et une dévalorisation de leur emploi, c'est-à-dire tout l'inverse de leurs attentes légitimes.
- L'accord Groupe de déploiement a été rédigé de telle manière que les contestations soient limitées et probablement déboutées. Par exemple un délai d'un mois est prévu pour contester sa fiche d'emploi (→ 22 novembre). Cependant, leur envoi a eu lieu juste avant des vacances (Toussaint = 2 semaines) ! Cela réduit sérieusement le délai pour réagir.
- Cet accord ne prévoit pas la possibilité de contester la classe d'emploi à laquelle vous êtes affecté (ex : C5, D8, F12, etc.) alors que c'est le cœur du problème !

Avez-vous lu
la NCCM ?

<https://uimm.lafabrique-delavenir.fr/conventions-collectives-metallurgie/>



Le rôle central des salaires minima dans la NCCM

Attention aux salaires minima ! C'est l'outil central fourni par la NCCM pour faire pression sur la rémunération (salaires + primes) :

- Plus le salaire minimum est bas, plus l'écart avec votre salaire brut de base est grand. Il devient plus difficile de justifier une augmentation.
- Les primes qui étaient indexées sur votre salaire brut seront désormais calculées en fonction du salaire minimum conventionnel lié à votre emploi (→ nettement plus basse). Le travail en horaires atypiques sera donc moins bien payé.
- En uniformisant les salaires minima dans toute la France sans tenir compte des particularités des bassins d'emplois, la NCCM pénalise les salariés des grandes agglomérations (ex : Ile-de-France) où le coût de la vie est plus élevé. Cela favorise un exode vers les régions où la vie est moins chère et ce sont les emplois les moins bien cotés qui le subiront le plus.

Nous vous invitons à **contester la classe d'emploi** attribuée à votre fiche d'emploi et à **demandeur une classe supérieure** (ex : E9 au lieu de D8).

Concrètement, cela passe par une **demande écrite à votre manager et responsable RH** en demandant la remontée vers la **Commission Anticipation Emploi et Formation (CAEF)** de votre CSE.



Contacts :



SUPPer
THALES
Solidaires

SUPPer porte des valeurs de sincérité, de loyauté et de fidélité dans le combat syndical pour la défense des salariés

Adhérez à SUPPer !