



Réunion de négociation sur le MOON à l'UIMM du 18 septembre 2020

Avant de rentrer dans le sujet du jour concernant ce nouvel avenant de révision de l'accord sur la mise en œuvre opérationnelle de la négociation, nous allons revenir sur le principe qui a conditionné le sens et la nature même de cette négociation de branche.

La philosophie du processus de négociation qui régit nos échanges depuis son début pour la construction du nouveau dispositif conventionnel, repose en priorité sur l'équilibre global, social et économique de l'ensemble du dispositif.

Ce principe est conditionné à la nécessité de revoir chaque thème l'un après l'autre, pour lever l'ensemble des points bloquants suite à leur mise en réserve.

Or, au vu de ce que vous proposez, ce principe essentiel est mis à mal alors qu'au contraire, il y a nécessité de le respecter, au vu des conséquences générées par la crise sanitaire que nous avons traversée et qui n'est malheureusement pas encore finie. Il faut donc revoir, amender, modifier les points importants des projets mis en réserve. Cela est à faire impérativement, avant qu'ils ne soient à la signature pour une mise en œuvre dans les entreprises.

On ne va pas, bien évidemment, vous faire l'exégèse de tous les points bloquants des différents projets, mais il est nécessaire d'en faire un petit rappel succinct sur un ou deux points importants par thèmes :

- Thème 1

On réaffirme la nécessité d'un socle commun impératif, respectant le principe de faveur, d'avoir des moyens humains et financiers nécessaires pour assurer la participation des organisations syndicales aux réunions paritaires nationales et territoriales, revenir sur l'allongement de la périodicité des négociations obligatoires.

- Thème 2 Classification

La classification proposée, nie la nécessité de prendre en compte les savoirs et savoir-faire du salarié au travail, de ses diplômes (initiaux et professionnels), de sa formation continue et son expérience en prétendant classer les emplois. Or, ce n'est pas les emplois que les entreprises et le gouvernement vont envoyer massivement en formation, se sont bien les salariés. Ce projet est à contre-courant de la réalité qui s'impose aujourd'hui et pire encore, du besoin futur de salariés hautement diplômés dont la branche aura besoin impérativement.

- Thème 3 temps de travail

Article 9.6.1 : rémunération forfait en heures sur l'année

La négociation de la rémunération des forfaits en heures sur l'année (minimum conventionnel majoré) est renvoyée au thème 8.

Article 10.5.1 : rémunération forfait en jours

La négociation de la rémunération des forfaits en jours (minimum conventionnel majoré) est renvoyée au thème 8.

Chapitre VII : Contreparties à certaines organisations du travail

La négociation des contreparties à certaines formes d'organisation du travail est renvoyée au thème 8 : travail en équipes, travail de nuit, le dimanche ou un jour férié.

Article 17.2 : contrepartie salariale au travail de nuit

Cela fait actuellement l'objet de dispositions spécifiques, prévues par certaines conventions collectives territoriales ou accords nationaux de la métallurgie, sous des formes diverses (prime de panier, prime d'équipe, pauses payées, majorations pour incommodité d'horaire).

La période de confinement a mis en évidence la nécessité de réfléchir le temps de travail autrement. Avec un contingent d'heures supplémentaires à 450 h cela est inadapté aux besoins des salariés et des entreprises. Réduire le temps de travail à 32h pour les mensuels et à 200 jours pour les forfaitisés pour créer de l'emploi et surtout pour éviter de licencier des milliers de salariés. Améliorer l'articulation entre temps de travail et temps de repos, cela répond aussi pleinement aux aspirations des salariés.

- Thème 4 santé au travail.

On a eu une négociation qui a survolé l'ensemble du sujet, sans mobiliser des moyens et en évitant toutes contraintes pour les employeurs.

C'est un accord a minima du cadre légal. Or la période sanitaire traversée a montré la nécessité et l'importance des questions de santé au travail.

Cela a d'ailleurs généré un nombre important de conflits dans les entreprises. On mesure aussi les conséquences générées par la suppression du CHSCT.

- Thème 5 Relation individuelle de travail

Article 5.1 : indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident

Cet article sera complété en lien avec le thème 7 relatif à la protection sociale

Article 6.1 : indemnisation congé maternité

Cet article sera complété en lien avec le thème 7 de négociation relatif à la protection sociale.

Article 6.2 : adoption

Cet article sera complété en lien avec le thème 7 de négociation relatif à la protection sociale.

Article 6.3 : paternité

Cet article sera complété en lien avec le thème 7 de négociation relatif à la protection sociale.

Ce thème a mis en lumière les mesquineries qui ont ponctué cette négo et qui fleurissent encore dans le texte. On est aux antipodes d'un réel accord à l'image de l'existant.

- Thème 6 Emploi

C'est d'avoir une vraie politique de l'emploi, avec le CDI comme norme. La précarité via l'intérim doit être encadrée et limitée comme prévu par le Code du Travail. Il faut un développement solidaire de l'emploi durable et cela est en lien avec la réduction du temps de travail.

Autre sujet, la Responsabilité Sociale et environnementale des Entreprises.

Enfin les moyens pour les Institutions Représentatives du Personnel, ce sujet n'est pas qu'une question d'heures de délégation.

Pour vous, l'ensemble des thèmes de cette négociation doit être la moins pénalisante possible pour les entreprises. Or cette approche dogmatique d'un autre temps n'est pas en phase avec la vie des salariés dans les entreprises. Au travers de ces quelques exemples que nous avons cités, nous sommes encore bien éloignés d'une possible mise en œuvre début 2021, des thèmes 3 et 4, et cela, sans préjuger de ce que va donner la négociation sur les thèmes 8 et 9 dans leur contenu.

Ainsi, la méthode de fin de négociation que vous proposez, n'est pas en accord avec la philosophie prévalant au démarrage de cette négociation. En l'état des choses, rien ne permet d'envisager une quelconque mise en œuvre de ces thèmes en 2021.

Il convient de poursuivre le travail collectif engagé dans cette négociation pour finaliser les thèmes les plus avancés (en levant les points bloquants) et ensuite de poursuivre la négociation sur les thèmes restant à traiter.

On imagine bien que dans vos rangs, l'impatience prédomine. Mais pour autant, il ne faut pas confondre vitesse et précipitation.

On mesure d'ailleurs très bien cette impatience, au regard de ce qui se passe actuellement dans le groupe Arcelor-Mittal. La direction impulse un projet d'accord pour modifier en profondeur l'existant des droits sociaux dans le groupe, tant au regard des différentes conventions collectives territoriales et nationale applicables aux salariés des différents sites du groupe, que des dispositions internes.

Naturellement, la réaction des salariés ne s'est pas fait attendre suite à cette attaque des conquits sociaux.

Ces derniers ont pu mesurer le risque qui s'impose à eux, avec des contenus conventionnels non repris dans le projet de la direction. Direction qui, d'ailleurs, est venue piocher généreusement dans les projets mis en réserve, comme par ex. le sujet sur les relations individuelles de travail.

Le constat fait depuis longtemps par la CGT sur l'orientation prise par la négociation nationale est maintenant partagé par les salariés de ce groupe, mais pas que. On voit aussi des syndicats de sites qui aujourd'hui écrivent dans leurs tracts, que la CGT avait dit il y a plusieurs mois que des primes disparaîtraient avec le futur dispositif conventionnel. Finalement, les railleries d'hier sur ce qu'indiquait la CGT sont devenues aujourd'hui la réalité chez Arcelor. Bon, on comprend bien aussi que cette négociation est à mettre en relation de cause à effet, avec la double casquette du Président de l'UIMM et de sa fonction de PDG au sein d'Arcelor-Mittal France.

Depuis le début de la négociation, on vous rétorque que vous écoutez les organisations syndicales, mais, vous n'entendez pas les demandes qui sont faites. Avec ce qui se passe dans ce groupe, il est grand temps de prendre en compte les mises en garde et les demandes des syndicats représentatifs de la branche. Dans le cas contraire, vous allez pouvoir mesurer très rapidement le mécontentement des salariés.

Le projet d'avenant, que vous nous soumettez, n'est pas acceptable en l'état. L'esprit qui a prévalu à la conclusion de l'accord, doit être ici respecté.

A la fin, une fois la négociation terminée et les projets d'accords mis en réserve re-balayés, il sera alors envisageable de mettre en œuvre les futurs accords par lot, pourquoi pas. Cependant, pour nous, la protection sociale ne peut pas être déconnectée du lot 3 au vu des thèmes contenus à l'intérieur. La maladie par ex, est en lien direct avec le thème 5, mais aussi avec le thème 8. Donc il est impossible de l'isoler ainsi.

Enfin, le dernier point concerne la méthode de négociation. Pour la CGT, la négociation en réunion plénière est l'axe prioritaire et incontournable de la négociation. Cependant, au vu des dates restant à l'agenda, il nous apparaît impossible dans les délais impartis, de négocier loyalement et sérieusement les sujets restants à traiter. L'échéance de mettre en œuvre des accords au 1^{er} janvier 2021 n'est pas acceptable et soutenable en terme de charge de travail pour nous.

De plus, acter la fin des travaux au 31 mai 2021 n'est pas non plus un signe de sérénité pour mener à bien la négociation sur la protection sociale, un sujet ô combien technique et complexe.

La CGT attend de la réunion d'aujourd'hui, une autre approche de la négociation dans un cadre non contraint et enserré tel que vous le souhaitez. Le dialogue social ne doit pas être une formule pour se donner bonne conscience, ni pour être dans l'air du temps. Cela doit être un axe de la discussion libre et éclairée, de l'échange et du débat dans le respect de l'ensemble des parties.

Les épreuves du bac n'ont certes pas eu lieu cette année, mais il n'en demeure pas moins que votre copie est à revoir et qu'une séance de rattrapage s'impose.

Le 18 septembre 2020