



> Hubert Mongon, Délégué général de l'UIMM nationale

Hubert Mongon en Lorraine

Où en est-on de la négociation d'une nouvelle convention collective pour la métallurgie ?

Les administrateurs de l'UIMM Lorraine ont accueilli Hubert Mongon le 5 novembre dernier pour échanger sur l'avancement de la **négociation du futur dispositif conventionnel**. Ce chantier d'ampleur nationale dont l'objectif est d'inventer le système économique et social des 40 années à venir suscite nombre de questions. C'est un projet de **transformation profonde de l'organisation et du management des entreprises** qui ne doit pas être envisagé en termes purement techniques, comme un « simple » sujet administratif et/ou comptable. Les directions générales, les CODIR ou comités exécutifs doivent impérativement s'en saisir.

Depuis un demi-siècle, nous nous sommes habitués à piloter un agenda social qui n'était pas le nôtre.

Nous n'avons eu de cesse de revendiquer une plus grande liberté d'action sur le champ social nous permettant d'**élaborer les règles sociales adaptées à nos réalités industrielles**. Les récentes évolutions de la réglementation du travail (Loi El Khomri, ordonnances « Macron »...) nous ont octroyé des **marges de manœuvre dont nous devons impérativement nous saisir** sous peine de les voir disparaître (à ce sujet, le faible recours au dispositif du « contrat de chantier » issu des accords du 29 juin 2018 pourrait conduire à sa non-reconduction à l'issue de son terme).

Engagés aux côtés des femmes et des hommes qui fabriquent l'Industrie

*Le magazine des entrepreneurs
de l'UIMM Lorraine*

Devant le parterre d'industriels réunis à la Maison des Industries Technologiques de Metz, qui représente la diversité de nos entreprises et de nos territoires, le Délégué général de l'UIMM a insisté sur le fait que les réflexions entamées il y a bientôt six ans pour rebâtir l'intégralité de « l'édifice » conventionnel de notre branche sont menées dans le **respect des valeurs constitutives de l'ADN de notre organisation**, à savoir :

- la recherche permanente de l'**équilibre** entre la nécessaire préservation de la **compétitivité des entreprises et la prise en compte du bien-être au travail** ;
- la **négociation** ! Car il ne peut y avoir de norme sociale durable qu'à partir du moment où **elle a été élaborée collectivement** ;
- un mandat délivré par le Bureau et le Conseil de l'UIMM, émanant donc des **entreprises** et des **territoires**.

Depuis septembre 2016, les travaux avec les organisations syndicales se sont déroulés à un rythme soutenu, avec des débats parfois âpres, mais toujours constructifs et de très bon niveau.

Nous sommes aujourd'hui les premiers à inaugurer cette voie, mais c'est « **le sens de l'Histoire** » : le chantier de la restructuration des branches progresse à grand pas !

Le futur dispositif conventionnel repose sur **7 principes** structurants :

- **un socle commun** : c'est-à-dire UNE convention collective nationale ;
- **l'autonomie des entreprises** : la possibilité doit être donnée aux entreprises d'ajuster au mieux leur cadre social à leurs réalités opérationnelles ;
- **la souplesse** : des règles modulables afin de s'adapter à la diversité de nos entreprises ;
- des **textes clairs** : une expression claire et simple qui limite les risques de contentieux liés à leur interprétation ;
- **un dispositif équilibré** : la recherche permanente d'un équilibre « dans les sujets » et « entre les sujets ».
- **la suppression des différences catégorielles injustifiées** ;
- **une évolution à iso-coût** : un outil de calcul a été élaboré par l'UIMM pour évaluer les coûts induits par chacune des pistes envisagées.

La négociation de ce nouvel édifice conventionnel est articulée autour de **9 thématiques** :

Principes et architecture (texte mis en réserve)

Le futur dispositif conventionnel s'articule autour d'un socle commun (négocié au niveau national) complété éventuellement d'accords thématiques autonomes (accords nationaux et territoriaux). Il sera évité, sur un même sujet, l'application simultanée d'une disposition nationale et d'une disposition territoriale.

Tout ce qui ne relève pas du socle commun pourrait être traité sous la forme d'accords autonomes. La négociation collective territoriale peut donc continuer à vivre pour compléter, si besoin, ce socle commun.

Classification (texte mis en réserve)

Un dispositif de description et de cotation d'emplois qui s'applique à tous les **emplois** de l'entreprise (c'est bien l'emploi que l'on analyse, pas le salarié) et qui repose sur des principes simples : attractivité, simplicité, transparence, robustesse et équité.

Un classement des emplois sur la base de 6 critères (complexité, connaissances, autonomie, contribution, coopération et communication) qui permet d'aboutir à 18 classes d'emploi non-cadres **et** cadres.

Cette nouvelle classification pourrait être déployée **dès juillet 2020**.

Temps de Travail (texte mis en réserve)

Le temps de travail est un des premiers éléments de compétitivité : comment imaginer l'organisation du temps d'aujourd'hui et de demain, en tenant compte des contraintes industrielles, des attentes des salariés et en anticipant l'impact du numérique sur cet aspect de la relation contractuelle ?

Sur cette thématique, un effort tout particulier a été porté sur la **simplification**, la **sécurisation** et la **mise en conformité** de certaines dispositions.

Santé/Conditions de Travail (texte mis en réserve)

Véritable volonté sur ces sujets de dépasser le cadre traditionnel de la « santé – sécurité » pour aller vers des références à la « qualité de vie au travail » qui constitue une opportunité pour l'attractivité des métiers et les évolutions organisationnelles. Cette modernisation de l'approche s'articule toutefois avec les thèmes traditionnels de la santé au Travail.

Relation individuelle de travail (en négociation)

Le constat est que, sur ce point, il existe une multitude de textes applicables qui constituent un dispositif à la fois national et territorial qui manque de lisibilité et de cohérence. Ce foisonnement normatif conduit à des superpositions de règles presque systématiques. Ce qui rend difficile leur interprétation et crée une insécurité juridique.

Un dispositif donc, à simplifier, à harmoniser et à adapter aux évolutions sociales, économiques et juridiques.

La négociation sur ce point est terminée ; la mise en réserve aura lieu avant la fin de l'année.

Emploi/Formation

Une négociation qui s'inscrit dans le cadre de la réforme globale de la formation professionnelle, avec l'intégration des nouveautés issues de la loi « Avenir », la reprise, en les modernisant, des dispositions de l'accord « emploi » de 2016 et qui explore la thématique de la diversité.

Texte signé le 8 novembre 2019.

Protection Sociale (en négociation)

Sujet très **technique** dont les travaux devraient aboutir courant janvier 2020 après la compilation des travaux des groupes de travail paritaires exploratoires sur les paramètres qui ont été institués et sur la base desquels sera négocié le dispositif retenu.

Rémunération

Le périmètre de la négociation comprendra l'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération.

Atterrissage prévu fin juin 2020.

Dialogue social

Le périmètre de la négociation comprendra les voies et moyens du dialogue social, la valorisation des parcours syndicaux et l'accompagnement (formations) au dialogue social dans les entreprises.

En aucun cas, il ne sera abordé le CSE dans cette négociation.

Atterrissage prévu fin juin 2020.

AGENDA DU PREMIER TRIMESTRE 2020

LES CLUBS

> Gestion du personnel

- 21 janvier à Maxéville
- 23 janvier à Metz
- 24 janvier à Hambach
- 28 janvier à Bar-le-Duc
- 17 mars à Maxéville et Remiremont
- 19 mars à Metz
- 20 mars à Hambach
- 24 mars à Bar-le-Duc

> Sécurité et santé au travail

- 18 février à Metz
- 25 février à Maxéville
- 24 mars à Remiremont

> Environnement

- 24 mars à Metz
- 31 mars à Maxéville
- 31 mars à Bar-le-Duc

LES FORMATIONS EN RH

> Présider le CSE

- 13 janvier à Metz
- 26 mars à Remiremont

> Mise à jour de la paie

- 16 janvier à Metz
- 17 janvier à Maxéville

> Mettre en place l'intéressement et la participation

- 7 février à Maxéville
- 11 février à Metz

> Entreprises en difficultés

- 13 février à Remiremont
- 27 février à Metz

- 5 mars à Bar-le-Duc

- 27 mars à Maxéville

> Décrire les emplois dans la métallurgie

- 9 mars à Bar-le-Duc
- 12 mars à Metz
- 13 mars à Remiremont
- 26 mars à Maxéville

> Travailler avec des prestataires étrangers

- 6 mars à Metz
- 10 mars à Maxéville

LES FORMATIONS EN HSE ET RSE

> Analyser les causes des accidents du travail avec l'arbre des causes : 21 janvier à Metz

> Gérer la RGPD pour les TPE/PME : 29 janvier à Metz

> Anticiper les RPS : 6 février à Metz

> Mettre en place la QVT en entreprise : 10 mars à Metz

> Comprendre sa responsabilité civile et pénale en tant que dirigeant : 18 mars à Maxéville

LES FORMATIONS EN PERFORMANCE INDUSTRIELLE

> Utiliser le Design Thinking dans ses projets de développement : 4 février à Metz

> Rendre son entreprise créative : 5 et 6 février à Maxéville

> Optimiser sa R&D avec le crédit d'impôt recherche : 5 mars à Maxéville

> Mettre en place la gestion de projets agile : 30 et 31 mars à Maxéville

BLOC NOTES

LA LORRAINE SE PRÉPARE À LA TROISIÈME ÉDITION DE LA SEMAINE DE L'APPRENTISSAGE DANS L'INDUSTRIE

En 2017, le Pôle formation UIMM Lorraine a créé un événement inédit : la semaine de l'apprentissage. Fort de ce succès et pour notre grande fierté, la démarche a été reprise au national l'année suivante. Du 2 au 7 décembre, des rencontres, portes ouvertes, animations, campagne de préparations aux Olympiades seront organisées dans les 6 sites des Pôles formation UIMM Lorraine. **L'objectif de cette semaine est d'inciter les jeunes à se rendre dans les Pôles formation UIMM Lorraine** et rencontrer les professionnels, découvrir le secteur de l'industrie et les formations qui y mènent.

Réalisation : UIMM Lorraine
Crédits photos : UIMM Lorraine
Impression : UIMM

Contacts :

- > Antenne de Bar-le-Duc - Tél. : 03 29 79 73 00
secretariat55@uimm-lorraine.fr
- > Antenne de Nancy-Maxéville - Tél. : 03 83 98 92 00
secretariat54@uimm-lorraine.fr
- > Antenne de Metz - Tél. : 03 87 74 33 65
secretariat@uimm-lorraine.fr
- > Antenne de Remiremont - Tél. : 03 29 62 54 34
secretariat88@uimm-lorraine.fr

Rendez-vous sur uimm-lorraine.com

ISSN 2678-0267

DERNIÈRE MINUTE GRANDE SOIRÉE DE REMISE DES DIPLÔMES

Le 14 novembre dernier a eu lieu la 7^e grande soirée de remise des certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) de l'UIMM Lorraine et des diplômes des apprentis du Pôle formation UIMM Lorraine. Une manifestation sous la présidence de Jean Rottner, Président du Conseil régional Grand Est, Hervé Bauduin, Président de l'UIMM Lorraine et de son Pôle formation, Marie Odile Gerardin, Présidente de l'APC et Pascal Vautrin, Président de l'AFPI Lorraine. Plus de 900 personnes étaient présentes dont de nombreux adhérents, dirigeants d'entreprises, décideurs du monde politique et industriel et institutions en charge de la formation et de l'apprentissage. Une soirée de mise à l'honneur d'apprenants, suivie d'un spectacle de Kader Bueno et d'un cocktail dinatoire dans le cadre prestigieux de l'Arsenal de Metz.

UIMM
Lorraine

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR