

Transformations profondes de la société, de l'économie, de l'emploi, de la consommation : à chaque époque, l'industrie française a démontré sa capacité à jouer un rôle déterminant dans le développement du pays, à prendre part à ses évolutions majeures, et souvent à en être à l'origine.

L'industrie métallurgique a porté de nombreuses avancées pour les salariés et les entreprises du secteur, en matière de dialogue social, de rémunération, de temps de travail, de classification des emplois, de formation, de sécurité.

Pourtant, nous observons depuis plus d'une vingtaine d'années une fragilisation de l'industrie française, accélérée par les nouveaux défis liés à la mondialisation, à l'intensification de la concurrence internationale, aux nouvelles technologies et aux effets des transformations environnementales.

Plus que jamais, l'industrie doit prendre en main son destin et se donner les moyens de s'adapter et de se transformer comme elle a toujours su le faire. Cette transformation est essentielle pour le pays.

Pour cela, le cadre conventionnel qui organise la vie quotidienne des salariés au sein des entreprises métallurgiques doit se mettre au service de cet impératif. Hérité des années 50 et développé dans les années 70 et 80, ce cadre est devenu trop complexe, source d'insécurité, voire d'inégalités. Il connaît à présent la plus grande évolution de son histoire, avec la création et la mise en place d'une nouvelle convention collective nationale unique, applicable aux entreprises du secteur.

Une nouvelle convention collective, pour répondre aux enjeux de l'entreprise.

Le nouveau dispositif conventionnel constitue un socle commun adapté aux enjeux des entreprises industrielles, quelle que soit leur taille et leur domaine d'activité. Sur l'ensemble des huit thématiques clés concernées par la convention (temps de travail, santé / condition de travail, rémunération, classification, relation individuelle, emploi / formation, protection sociale et dialogue social en entreprise), ce dispositif est un formidable levier pour faire évoluer la politique sociale et RH de l'entreprise, et permettra ainsi d'accompagner les transformations industrielles.

Une nouvelle convention collective, pour gagner en compétitivité.

Le nouveau dispositif conventionnel va permettre d'améliorer la compétitivité des entreprises en simplifiant, et en sécurisant leur cadre social. Plus simple, notamment parce que les règles de gestion conventionnelle des relations au travail sont désormais uniques. Plus sécurisé, parce que les règles sont clairement écrites et compréhensibles par tous. Les entreprises pourront soit appliquer strictement ce que prévoit la convention collective nationale, soit l'adapter, grâce à des accords d'entreprise négociés, avec pour cela la plus grande autonomie possible.

Une nouvelle convention collective, pour gagner en lisibilité.

Le nouveau dispositif va permettre de passer d'un système composé d'un empilement de textes complexes et hétérogènes à une convention collective unique, applicable à l'ensemble des entreprises du secteur et accessible à tous. Sur toutes les thématiques sociales concernées, ce cadre conventionnel apportera des solutions et des points de repères clairs et utiles à chaque salarié et chaque entreprise, quelle que soit sa taille ou son domaine d'activité.

Une nouvelle convention collective, pour gagner en équité.

Grâce au nouveau dispositif conventionnel, l'entreprise va pouvoir mieux accompagner le recrutement, la progression et la gestion de carrières des salariés à travers un tout nouveau système de classification des emplois objectif, transparent et équitable. Les salariés auront ainsi plus de visibilité sur le sens de leur mission, sur leurs parcours et perspectives d'évolution possibles. A ce titre, la nouvelle classification des emplois favorise le développement professionnel et personnel des salariés et contribue au bon fonctionnement de l'entreprise.

Une nouvelle convention collective, pour gagner en concertation.

Le nouveau dispositif conventionnel est le fruit d'une dynamique de concertation paritaire historique avec les territoires, les entreprises et les organisations syndicales, initiée en 2016 pour unifier, transformer et moderniser le cadre social de la métallurgie. Le déploiement de la nouvelle convention collective dans les entreprises doit s'inscrire dans cette dynamique et être l'occasion de repenser le dialogue social sur les sujets qui intéressent directement l'entreprise et ses salariés.

Une nouvelle convention collective, pour gagner en attractivité.

Le nouveau dispositif conventionnel est un outil au service de l'attractivité des entreprises, pour leur permettre de mieux accompagner l'indispensable montée en compétences des salariés, accélérée par le développement des nouvelles technologies et du numérique dans les process de production. Pour être capable d'attirer et de fidéliser les talents dont l'industrie a besoin, les entreprises pourront s'appuyer sur un dispositif contractuel simple, clair, et correspondant aux aspirations des nouvelles générations.

Avec le soutien de la majorité des organisations syndicales de la branche, l'UIMM - La Fabrique de l'Avenir - témoigne, à travers la création commune de cette nouvelle convention collective nationale, de sa volonté de redonner à l'industrie française la place qu'elle mérite.

A partir du 7 février 2022, date de signature de la nouvelle convention collective nationale, les Chambres Syndicales Territoriales de l'UIMM seront engagées aux côtés des entreprises pour réussir le déploiement de ce nouveau dispositif conventionnel applicable au 1^{er} janvier 2024, à l'exception des dispositions relatives au nouveau régime de protection sociale qui sera mis en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2023.

Il s'agit donc pour l'ensemble de notre secteur d'un rendez-vous historique qui acte la naissance d'un nouveau modèle social pour l'industrie tout en favorisant la compétitivité de nos entreprises sur la scène française et internationale. Bref : un nouvel élan pour l'industrie !