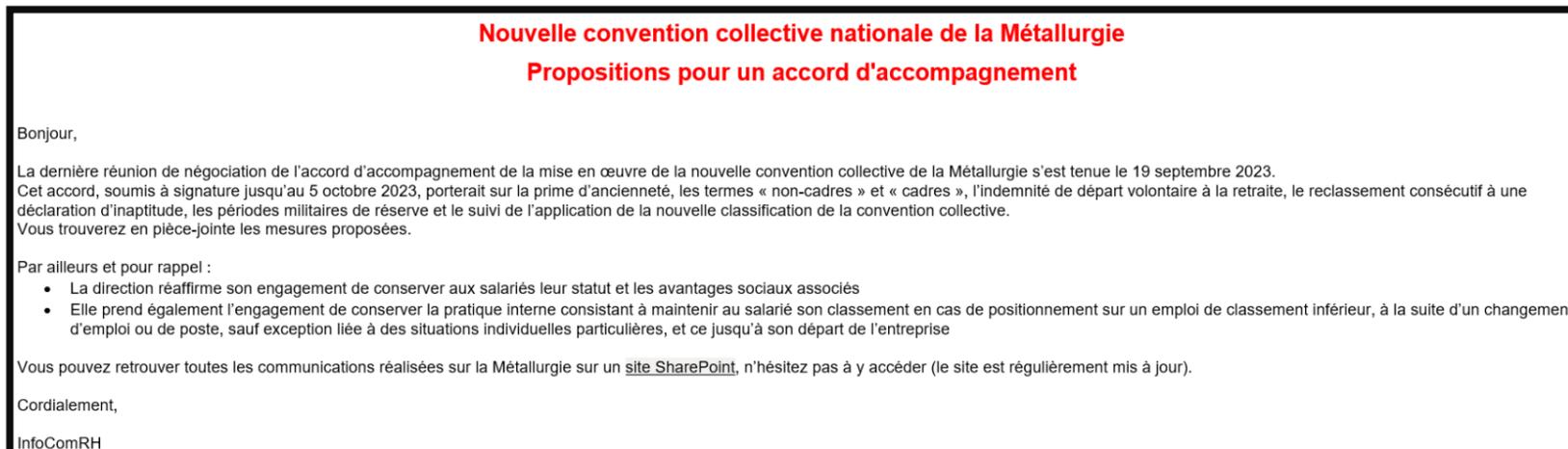




## ■ Un accord pour accompagner la nouvelle Convention Collective ! Très bien mais pourquoi faire ? Pour du mieux ou seulement maintenir au niveau de l'ancienne ?

Nous avons tous reçu le mail ci-dessous, qui présente l'accord d'accompagnement de notre nouvelle Convention Collective.



### Pourquoi un tel accord ?

Il convient de rappeler que cet accord d'accompagnement ou de mise en place de la nouvelle Convention chez RT n'a pas pour objectif de valider ou non la nouvelle Convention Collective de la métallurgie (*par exemple la classification s'impose chez RT, il n'est plus possible de garder notre système actuel*), le but de cet accord est de garantir des droits aux salariés de RT.

La question se pose en effet. Si l'on éprouve le besoin de limiter les effets néfastes d'une convention par un accord, c'est bien que le texte national de départ est mauvais et rétrograde pour les salarié-es.

Et ce sont bien ces effets néfastes que dénonçaient l'**Ugict-CGT** et la **CGT** depuis le début des négociations de la nouvelle Convention Nationale de la Métallurgie.

**Nous avons été les 2 seuls syndicats à vous tenir informé-e-s depuis 6 ans que durent les négociations, les seuls à avoir organisé des réunions d'information, les seuls à avoir manifesté jusqu'au jour de la signature devant le siège de l'UIMM et enfin les seuls à n'avoir pas signé le texte de cette Convention qui fait reculer les droits des salarié-e-s.**

Face à ce constat, quelle sera l'attitude des Organisations Syndicales signataires de la nouvelle Convention ?

- Signer l'accord d'accompagnement reviendrait reconnaître que la nouvelle Convention est mauvaise pour les salarié-e-s, et donc approuver la démarche de la **CGT**.
- Ne pas signer l'accord d'accompagnement reviendrait à priver les salarié-e-s du maintien des acquis de l'ancienne Convention et donc démontrer qu'ils ont signé un mauvais nouveau texte Conventionnel National

Laissons les résoudre ce dilemme et restons concentrés sur les impacts de cette nouvelle Convention et de son accord d'accompagnement.

Préserver le statut et la rémunération des salarié-es c'est **LE** minimum. Le système de « clapet anti retour » et du maintien de la prime d'ancienneté permettra aux salarié-es de conserver une stabilité salariale dans leur déroulement de carrière.

Préserver les acquis des salarié-es embauché-es jusqu'au 31/12/2023 pourquoi pas mais pour les suivant-es qu'advient-il ? Entre un contrat de travail daté du 31/12/2023 et un autre daté du 1/01/2024 il y aura deux calculs de prime d'ancienneté, et donc deux rémunérations différentes. Equitable ? Non c'est juste le résultat d'une Convention moins disante !

Au fait une Convention qui ne reconnaît plus que deux statuts: Cadre et non Cadre ça vous paraît juste ?

Être « NON » quelque chose, est-ce un bien un statut ? Drôle de manière de reconnaître les qualifications d'ouvrier-es, technicien-nes, agent de maîtrise, etc... Là aussi la direction se sent obligée de conserver peu ou prou les anciennes appellations dans son projet d'accompagnement. Être ou ne pas être... telle est la question !... le nouveau credo du patronat !! Devoir passer par un accord d'entreprise pour rétablir ces statuts c'est shakespearien ! et cela démontre bien le recul social qu'engendre cette nouvelle convention.

La **CGT**, avec ses propositions ajoutées dans cet accord d'accompagnement au sein de RT, aura permis de « limiter » la casse pour tous les salarié-e-s et de mettre à mal les effets destructeurs de cette nouvelle convention collective qui n'a au final rien de bon.

