



Tous les méta

EN GREVE à PARIS

pour l'industrie, l'emploi et nos garanties collectives

LE 25 novembre 2021

Le Gouvernement et le patronat marchent de concert, l'un faisant les annonces et distribuant l'argent, l'autre le redistribuant en dividendes, tout en profitant de la période pour accélérer la casse des droits sociaux conquis tout au long du 20^e siècle.

La machine est bien huilée. Elle avance sans coup férir... C'est vrai ! Pour autant, les travailleurs peuvent inverser la tendance... soyons-en convaincus ! Des exemples existent, que ce soit dans la défense de notre industrie et de l'emploi. Le combat exemplaire des salariés des fonderies de l'Aveyron, de Bretagne, du Poitou, de Saint-Claude... en est la preuve.

Concernant la négociation des conventions collectives, l'exemple de la prime d'ancienneté est parlant, entre la volonté écrite du patronat de la faire disparaître et son maintien aujourd'hui (avec des bases de calcul différentes), il y a un monde !

Après une manifestation en 2017 à Paris, qui a permis un premier recul du patronat, et de nombreuses journées d'actions, il y a besoin d'accélérer la mobilisation des travailleurs. Pour cela, notre

Fédération appelle à une manifestation nationale à Paris, devant le siège du patronat (UIMM) de la branche, **le jeudi 25 novembre 2021**. Elle aura deux objectifs :

- L'industrie, sa pérennité et ses emplois ;
- Les droits sociaux, leur défense et leur amélioration.

NOS CONVENTIONS COLLECTIVES

Depuis 2016, l'UIMM négocie avec les 4 syndicats représentatifs de la métallurgie (CGT, CFDT, CGC et FO) tous les droits (nationaux et territoriaux) qui se sont construits patiemment, mais toujours par la lutte des travailleurs, tout au long du 20^e siècle. Le patronat de la métallurgie veut en faire table rase. Aujourd'hui, le risque est grand !!

Cette négociation touche à sa fin. Tous les sujets seront mis à signature d'ici la fin de l'année : classifications, temps de travail, santé, conditions de travail, relations individuelles de travail, dialogue social, rémunération, protection sociale. Une négociation où personne ne sera à l'abri, y compris dans les grands groupes ou dans les branches rattachées comme la Sidérurgie... ainsi que les catégories Ingénieurs et Cadres.

L'EMPLOI INDUSTRIEL

Dans notre branche, les choix financiers du patronat, les délocalisations ne permettent à aucune filière de se développer et de développer l'emploi.

L'automobile, la sidérurgie, l'aéronautique, l'électronique, la navale, etc., toutes sont en situation contradictoire : d'un côté des bénéfices qui croissent, de l'autre des pressions sur l'emploi et les sites industriels. Aucune n'a un effectif en croissance, alors que le Gouvernement ne cesse de leur octroyer des aides ! Comment ne pas se révolter lorsque :

- L'emploi industriel dans notre pays ne cesse de reculer ;
- Il n'y a aucun contrôle sur l'utilisation des sommes versées ;
- Le versement de dividendes, pour les entreprises du CAC 40, aura été plus élevé cette année qu'en 2019, avant la Covid-19 !!!

Nous ne pouvons laisser cette casse se poursuivre. Il faut que les salariés, avec nos syndicats, se mobilisent en étant force de propositions alternatives, tout en constituant une opposition aux décisions patronales.

LES 4 THÈMES CENTRAUX de la négociation

Ci-après, vous retrouverez 4 thèmes centraux de la négociation nationale sur les 9 que comporte la négociation de branche que sont :
la Classification ; le Temps de travail ; les Droits individuels ;
la Rémunération.

| Thèmes | Existant | Propositions UIMM | Revendications CGT |
|---|---|---|---|
| Classifications | | | |
| Prise en compte des diplômes | Reconnaissance des diplômes : Voir Annexe 1 de l'accord de 1975 pour les mensuels. Voir la CCN des IC du 13 mars 1972. | Art 3.2* : la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère connaissance. | Reconnaissance de tous les diplômes pour l'entrée dans la grille de classification. |
| Seuils d'accueils | Voir Annexe 1 de l'accord de 1975 pour les mensuels ; Voir la CCN des IC du 13 mars 1972 sur les seuils d'accueil en fonction des diplômes. | Art 4.4* seul le BTS et le master 2 sont reconnus si l'employeur en fait expressément la demande dans l'offre d'emploi. | Les diplômes servent à positionner les jeunes diplômés lors de leur entrée à l'entreprise dans la grille de classification. |
| Evolution de carrière | Bac pro : Au bout d'un an l'intéressé aura, avec son employeur, un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de carrière vers le niveau 4. BTS : embauche à 255, 6 mois plus tard passage à 270 ; 12 mois après passage au coefficient 285 Bac +5 : Le salarié classé en position 1 change automatiquement d'indice hiérarchique en fonction de son âge. Le salarié classé en position 2 change automatiquement d'indice hiérarchique tous les 3 ans et ce pendant 18 ans. | Changement de classe d'emploi en fonction du poste de travail. L'évolution est à la seule initiative de l'employeur. La classification peut donc régresser si le nouveau poste est imposé pour motif économique. | Changement automatique de coefficient tous les 4 ans. Progression garantie et continue dans le déroulement de la carrière professionnelle. |
| Temps de travail | | | |
| Travail du dimanche | Possibilité de faire travailler le dimanche, mais dans un cadre strictement limité. | Art 14.1 et 14.2* équipe de suppléance. L'employeur peut, si la négociation a échoué, imposer le travail du dimanche via une équipe de suppléance. | Revendication de 2 jours de repos consécutifs incluant le dimanche. |
| Heures supplémentaires | Le contingent des heures supplémentaires est de 220h par an et par salarié. | Art 5.4* Le contingent global des heures supplémentaires est de 450h maxi par an. Soit 220 h possible tous les ans, avec 80 h mobilisable par l'employeur une année sur deux et 150 h supplémentaire à la demande de l'employeur. | Le contingent des heures supplémentaires est limité à 107 h par an et par salarié. |
| Durée maximum journalière du travail | La durée journalière quotidienne du travail est de 10 heures maximum avec la possibilité de déroger pour certaines activités à 12 h. | Art 3.1* La durée journalière maximum quotidienne du travail est de 12 heures pour surcroit d'activité, y compris pour le travail de nuit. | La durée journalière quotidienne du travail est de 11 heures maximum, pour motif exceptionnel. |
| Volume horaire hebdomadaire | Le volume horaire hebdomadaire est au maximum de 48 h et/ou 42 h en moyenne sur 12 semaines. | Art 3.2* Le volume horaire hebdomadaire peut-être compris entre 0h à 48 h maximum, ou 46h en moyenne sur 12 semaines consécutives pour certains types de travaux y compris le surcroit temporaire d'activité. | Le volume horaire hebdomadaire est au maximum de 40h. |

| Thèmes | Existant | Propositions UIMM | Revendications CGT |
|---|--|--|--|
| Droits individuels | | | |
| Garantie d'emploi en cas d'arrêt maladie | Aujourd'hui un salarié ne peut pas être licencié pendant un arrêt maladie tant que son salaire est maintenu à 100%. | Art 5.2* Le licenciement devient possible à tout moment, dans ce cadre l'employeur à simplement l'obligation de majorer l'indemnité de licenciement. | L'employeur ne peut pas licencier le salarié en arrêt maladie pendant une durée de 12 mois. |
| Jour de carence en cas d'arrêt maladie | Pas de jour de carence dans la métallurgie, l'employeur prend à sa charge les 3 premiers jours de l'arrêt. | Avenant au projet d'accord relations individuelles de travail, Mise en place d'un jour de carence pour tout arrêt de travail, suite à un premier arrêt inférieur à 3 mois. | Maintien des dispositions existantes. |
| Congés supplémentaires d'ancienneté | Dans les territoires, il est fréquent de trouver pour les mensuels 3 jours de congés supplémentaires. (1 jour au bout de 10 ans ; 2 jours au bout de 15 ans et 3 jours au bout de 20 ans) Pour les IC, art 14, les salariés ont droit à 2 jours si, ils ont 30 ans avec un an d'ancienneté, et 3 jours si, ils ont 35 ans avec deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. | Voir art 10.1 et 10.2* les salariés bénéficient d'un jour au bout de deux ans d'ancienneté, et d'un deuxième jour lorsque le salarié est âgé d'au moins 45 ans. Il est attribué un jour supplémentaire en plus des deux jours ci-dessus pour les IC, après un an d'ancienneté. | - Un jour pour le salarié âgé de 25 ans, - 2 jours à 35 ans - 3 jours à 45 ans - 4 jours à 55 ans. Portabilité des droits pour le salarié, tant que celui-ci reste dans la métallurgie. |
| Rémunération | | | |
| Prime de panier de nuit | Montant déterminé par chaque convention collective territoriale. (Ex Haute Marne, l'indemnité est égale 1,5 fois le taux horaire du coefficient 140, soit 15.23€) | Art 11* le montant de la prime de panier est égal au montant déterminé par l'Acoss (6,70€). | Revendication d'un autre mode de calcul, en appliquant au taux horaire du minima garanti de la classe d'emploi A1, un coefficient de 0.8 pour obtenir actuellement une prime de 8.53€. |
| Calcul de la prime d'ancienneté | Voir tableau des RMH dans chaque convention collective territoriale, régionale et nationale pour les mensuels uniquement. Majoration de la valeur du point de RMH de 5% pour les ouvriers et 7% pour les AM. | Suppression du coefficient de classification et de la grille RMH servant au calcul de la prime. Art 7 et annexe 2*, Prise en compte d'un taux applicable à chaque classe d'emplois du A1 au E10. La valeur du point sera définie en territoires. Disparition de la majoration des 5 et 7%. | Revendication d'un autre mode de calcul, Calcul de la prime d'ancienneté en prenant comme référence, le salaire brut de base du salarié. Application de la prime d'ancienneté à tous les salariés de l'entreprise. |
| Assiette de comparaison des salaires minima garantis | Assiette de calcul excluant : - La prime d'ancienneté; - Les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions territoriales de branche applicables ; - Les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ; - La rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission. | Voir Art 5 du projet d'accord*, assiette de calcul excluant la majorité des primes et gratifications. | A noter qu'il s'agit du seul point positif de cet accord. il a été très compliqué de le conserver, suite à une mise en cause par l'organisation syndicale catégorielle. |
| Montants des minima de la future grille | Voir existant dans chaque convention collective territoriale, régionale et nationale. | Voir proposition de grille à l'annexe 1 du projet avec un début de grille du A à 1618€. | Revendication d'un début de grille à 1800€ et 3600€ pour les IC. Doublement du salaire sur la carrière complète. |



* Pour consulter les accords

Nb : La prime conventionnelle territoriale, qui sera négociée en territoires, ne compensera jamais les dispositions supprimées ou modifiées telles que : (Prime d'ancienneté, panier de nuit, panier de jour, vacances, etc.) la raison tient au fait qu'elle sera d'un montant unique pour tous.

Index

CCN : Convention Collective Nationale
IC : Ingénieurs et Cadres
RMH : Revenu Minimum Hiérarchique
Acoss : Agence centrale des organismes de Sécurité Sociale
AM : Agent de Maîtrise

RETOUR sur des filières industrielles

Automobile

Depuis plusieurs années maintenant, la filière automobile, de par la stratégie des constructeurs et des grands groupes, amoindrit les capacités de production et de recherche. L'emploi, les conditions de travail sont mis à mal, dans le but final de dégager toujours plus de profits pour les actionnaires et les grands patrons. Sous prétexte de « *la fin du thermique* » trop d'entreprises subissent de véritables saignées voire des fermetures, comme récemment MBF ou la fonderie fonte du Poitou.

La Sam, la fonderie de Bretagne, de Châteauroux, du Poitou Alu sont dans l'incertitude concernant leur avenir. Beaucoup d'autres seront certainement menacés dans un avenir très proche. Le chômage partiel qui se multiplie, engendrant perte de pouvoir d'achat pour les travailleurs, est souvent utilisé par le patronat comme mode de gestion visant à améliorer les résultats de l'entreprise ou à flexibiliser le travail. Pour toutes ces raisons la filière automobile doit se faire entendre, doit se mobiliser. Le 25 novembre est donc une date où nous devons faire grandir le rapport de forces. Une date où nous devons faire entendre nos propositions pour un avenir industriel dans notre filière et pour préserver l'industrie dans nos territoires. Notre industrie, une convention collective de haut niveau, c'est cela que nous devons revendiquer le 25.

Sidérurgie

La sidérurgie reste confrontée aux gestions financières des multinationales, sous-investissement récurrent, dégradations des conditions de travail, écrasement des salaires, voire le recul pour les plus jeunes. L'attractivité de nos métiers est donc posée. Les sidérurgistes ont ainsi toutes les raisons de se mobiliser pour l'emploi, les salaires et leurs garanties collectives.

Aéronautique

Si la crise sanitaire a eu des répercussions pendant quelques mois sur la production des avions, les quatre grands groupes de l'aéronautique (Airbus, Safran, Thales, Dassault) ont surtout profité de la période pour récupérer des aides publiques tout en supprimant des emplois, en baissant les investissements et en accentuant la pression sur toute la chaîne de sous-traitance.

Les carnets de commandes des grands groupes sont bien remplis et la filière doit investir massivement pour continuer à limiter les impacts environnementaux.

Les exigences financières imposées par les gros actionnaires doivent être battues en brèche. Les relations donneurs d'ordres / sous-traitants doivent être assainies.

L'argent dégagé doit servir à développer et valoriser les savoir-faire, à améliorer salaires et conditions de travail, à investir dans le futur de l'aéronautique pour répondre aux besoins des populations et ceci en limitant les nuisances.

Composants électroniques

Depuis de nombreux mois, plusieurs secteurs clés de l'économie mondiale, l'automobile en particulier, sont en difficulté pour leur approvisionnement en composants électroniques. Ces difficultés s'expliquent avant tout par une dépendance forte de l'ensemble des filières industrielles vis-à-vis de quelques très gros acteurs de la microélectronique principalement asiatiques. Depuis des années, les entreprises européennes du semiconducteur ont fait le choix d'une approche dite « *fabless* » (entreprise sans usine de fabrication) pour se concentrer sur la conception de leurs puces, et passent principalement par ces fonderies pour leur production. Ce constat inquiétant est la conséquence de stratégies d'entreprises visant une profitabilité maximale à court terme et d'un manque de courage politique des Etats dont la France malgré des subventions publiques massives sur une filière dite « *stratégique* ». Alors que la CGT plaide depuis des années pour l'élaboration d'un « Airbus » du numérique, il semblerait que le contexte actuel pousse peu à peu certains décideurs français et européens vers notre position, mais tout reste à faire. Un tel projet créerait un cercle vertueux pour l'ensemble de cette filière du composant, mais également au-delà : assemblage et sous-traitance électronique, équipements industriels, logiciels, réseaux & télécommunications tout en sécurisant les chaînes d'approvisionnement pour les filières industrielles « *clientes* » en aval.

Le 25 novembre : tous les métallos en grève pour aller manifester devant le siège de l'UIMM pour défendre nos droits et nos emplois !

Ensemble, relevons le défi de la syndicalisation

Un syndicalisme qui se renforce avec plus de salariés syndiqués à la CGT, ça change tout et notamment une caractéristique essentielle du rapport de forces. C'est de cela dont il est question devant l'urgence et la gravité de la situation.

Investissez le syndicat, pour lui donner plus de force, et aussi en faire un lien où l'on se parle, où l'on s'écoute et se respecte, au travers de la promotion de la solidarité en poussant la démocratie. Pour toutes ces raisons, nous plaçons le renforcement du syndicalisme comme un moyen pour ouvrir des perspectives nouvelles, permettant au salariat d'imposer le progrès social comme la condition d'une réelle efficacité économique.

Prenez toute votre place dans la CGT, venez en discuter avec vos collègues de travail, prenez contact avec la CGT (entreprise, localité, ...)



**J'agis, je m'engage,
je me syndique !**