



Tous les métallos

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 forges 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.

Le 25 novembre tous à Paris pour une convention collective de haut niveau

Pour cette journée, la CGT va mettre à disposition des bus pour se rendre devant le siège de l'UIMM. L'heure des départs sera donnée prochainement. Pour les salariés qui veulent se rendre à Paris pour manifester leur mécontentement, faites-le nous savoir en vous inscrivant auprès de vos délégués CGT.

(Dans la limite des places disponibles)

Itinéraires des bus:

1. Gueugnon, Bourbon Lancy, Imphy, Paris.
2. Montceau, Creusot, Paris.
3. Macon, Chalon, Paris.

Soyons nombreux pour faire reculer cette casse sociale et montrer que les salariés de la métallurgie veulent une convention collective avec une vraie revalorisation des salaires, une vraie évolution professionnelle et la protection de nos acquis.

La CGT

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 surcroît 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 surcroît 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'Accoss (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.



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.

* Pour consulter les accords

Index

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