

Tous à Paris le 25 novembre

Non aux baisses de salaires dans nos futures conventions collectives



Après 6 ans de négociations, l'UIMM veut mettre à signature fin d'année 2021, le Nouveau Dispositif Conventionnel qui va remplacer au 1/01/2024 toutes les conventions collectives territoriales et va permettre aux employeurs de revoir à la baisse tous les accords d'entreprises.

Il s'agit pour tous les salariés de la métallurgie, (ouvriers, employés, techniciens, ingénieurs, ou cadres) d'un recul social historique, car la totalité des acquis sociaux, classifications, salaires et primes, temps de travail, protection sociale sont revue à la baisse.

**Si jamais des organisations syndicales venaient à signer ce Nouveau Dispositif Conventionnel ;
Voilà salariés ce qui vous attend. Jugez-vous-même !**

Casse des classifications	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. Demain : C'est le poste occupé qui sera classé et non plus le salarié. Autrement dit : Non reconnaissance des diplômes, des savoir-faire, de l'expérience. Fin de salaire garanti
Durée maximum journalière du travail	Aujourd'hui : La journée de travail est limitée à 10 h. Demain : 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.
Casse des 35 heures et flexibilité à outrance.	Aujourd'hui : Le contingent des heures supplémentaires est de 220h par an et par salarié. Demain : 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. Résultat : 45 h de travail par semaine et par salarié durant toute l'année. En cas de baisse d'activité mise en place de l'activité partielle Bonjour la santé au travail et au revoir la création d'emploi !
Activité partielle et baisse des rémunérations	Art 7.6 : Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R.5122-1 et suivants du Code du travail, l'employeur demande l'application du régime d'activité partielle. La rémunération du salarié est alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.
Statut cadre	Disparition du statut cadre et de ses droits associés. Le forfait jour passera de 218 à 235 jours.
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%. Demain : Art 5.2* Le licenciement devient possible à tout moment, dans ce cadre l'employeur a simplement l'obligation de majorer l'indemnité de licenciement.

Jour de carence en cas d'arrêt maladie	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
--	---

Rémunérations : Une baisse des salaires sans précédent !

Prime d'ancienneté	Suppression des majorations de 5 et 7% et du coefficient de classification 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. Soit une perte en moyenne de 10€/mois
Prime de vacances	Supprimée
Panier de jour	Supprimé : Soit une perte de salaire suivant le département, 70€ à 80€ par mois
Panier de nuit	Art 11* le montant de la prime de panier est égal au montant déterminé par l'Acoss (6,70€).
Prime d'équipe	Aujourd'hui : La prime est calculée sur le salaire réel du salarié Demain : Art 8 Chaque poste accompli dans le cadre d'un travail en équipes successives ouvre droit à une prime d'un montant égal à la rémunération de 30 minutes sur la base du salaire minimum hiérarchique. Soit une perte de 25€ à 40€ /mois suivant votre salaire.

**Faites vos comptes ! : A minima, c'est une perte de 70€ + 25€ + 10€ = 105€/mois.
Soit une perte d'un mois de salaire par an - 1155€ sans compter prime de vacances.**

Qui osera signer un tel recul social pour les salariés !

D'ores et déjà la CGT l'a dit à l'UIMM : Elle ne signera pas ce dispositif conventionnel en l'état.

Quel syndicat qui se dit représenter et défendre les intérêts des salariés pourrait signer la destruction de l'ensemble des droits et garanties collectives conquis par les luttes tout au long du 20^{ème} siècle ?

A l'heure où tous les salariés subissent l'inflation des prix, où les entreprises affichent des bénéfices records, ce que les salariés attendent, c'est une convention collective nationale de progrès social pour :

- Des augmentations de salaires avec un salaire minimum de 2000€
- Une réduction du temps de travail à 32 h pour travail tous et mieux.
- Une reconnaissance du travail et des qualifications, par les diplômes, les savoir-faire des salariés pour rendre plus attractif les métiers de l'industrie et faire face à la pénurie de main d'œuvre.
- Une autre politique industrielle qui favorise la relocalisation des activités stratégiques ainsi que les 60 % de produits importés tous les ans en France pour créer des milliers d'emplois, produire là où on consomme et favoriser ainsi une politique de circuit court, d'économie circulaire.

Tous à Paris le 25 novembre

La CGT organise une manifestation devant le siège de l'UIMM à Paris le 25 novembre et appelle tous les salariés à venir nombreux exprimer leur opposition à cette casse sociale et exiger la négociation des droits et garanties collectives dignes du XXI^{ème} siècle.

Il reste des places pour les bus mis à disposition. Soyons nombreux à montrer notre refus contre cette casse sociale.

Prise en charge des frais déplacements assurés par la CGT.

L'espoir appartient à ceux qui luttent !