

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE POUR TOUS LES SALARIÉS DE LA MÉTALLURGIE



Agir **ensemble** pour
conquérir un **statut** social
de haut **niveau**



Octobre 2016

SOMMAIRE

HISTOIRE	4
Convention collective nationale, une exigence tenace des métallos	4
LES PRINCIPALES DISPOSITIONS	6
Ce qui existe aujourd'hui	6
DÉFINITION DE LA CCN	8
Le cadre social de la CCN nous appartient	8
DES DROITS NOUVEAUX À CONQUÉRIR	10
Les propositions CGT	10
DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION	12
Grille de classification de l'ouvrier au cadre	12
SANTÉ AU TRAVAIL	14
Précieuse pour les salariés, nécessaire au développement de l'entreprise	14
TEMPS DE TRAVAIL	16
Travailler moins, travailler mieux et tous	16
FORMATION PROFESSIONNELLE	18
Un outil de développement personnel	18
EMPLOI	20
Développer l'emploi industriel	20
DÉMOCRATIE	22
Gagner la citoyenneté au sein de l'entreprise	22

ÉDITO

POUR UNE ATTRACTIVITE DE LA BRANCHE PAR LE PROGRES SOCIAL ET LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Unifier tous les salariés de la métallurgie, avec un même ensemble de garanties collectives, est l'ambitieux pari porté par la fédération CGT de la métallurgie. Près de 1 400 000 salariés travaillent dans l'industrie de la métallurgie en France, plus de 100 000 intérimaires, et des centaines de milliers d'emplois indirects en découlent.

De nombreux mouvements sociaux, ont permis l'obtention d'**avancées sociales dans les conventions collectives** territoriales, régionales ou dans certains accords d'entreprises. Cependant, de fortes disparités subsistent entre les salariés. Nous sommes passés à une communauté de travail où vivent une diversité grandissante de personnes à statuts différents (prestataires, intérimaires, sous-traitants...) et le travail s'externalise davantage.

Dans ce contexte la Loi dite travail, massivement rejetée par l'opinion publique offre au patronat de nouveaux outils d'exploitation et de précarisation.

En dépit de la désindustrialisation qui s'est accélérée fortement depuis 2008, la France demeure dans le cercle restreint des pays disposant d'une filière automobile, aéronautique, électrique, électronique, sidérurgique, mécanique ... Partout les savoir-faire des salariés de la branche, permettent de concevoir des biens industriels internationalement reconnus, tant par leur qualité, que par leur haut degré d'innovations technologiques.

Pour la CGT, les multiples conventions collectives existantes et les accords nationaux doivent évoluer, dans une conception de progrès social, vers une unification des statuts pour l'ensemble des salariés de la branche. Ainsi depuis plusieurs années la Fédération en lien avec ses syndicats et les territoires a engagé un travail de terrain afin d'**élaborer une convention collective nationale**.

Ce livret mis à votre disposition est le résultat de cette démarche collective et participative. Le chantier pour **conquérir un statut social de haut niveau pour les métallurgistes** est ouvert, il nous appartient collectivement de tout mettre en œuvre pour atteindre nos objectifs.

Rien n'est écrit d'avance. Nous entrons aujourd'hui dans une nouvelle phase où tout dépendra de l'état de nos forces organisées CGT dans l'action pour s'emparer de nos exigences revendicatives, les faire partager, débattre, rassembler et agir.

Dans le contexte d'aujourd'hui, il est clair que la syndicalisation dans une qualité de vie syndicale qui ouvre grand son « cœur de métier » - proposer, débattre, unir, décider, mobiliser et négocier - sera indispensable pour construire le rapport de forces que nous avons besoin pour gagner !

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

UNE EXIGENCE TENACE DES MÉTALLOS

Notre Fédération a décidé, depuis près d'un siècle, de construire une Convention Collective nationale permettant ainsi à tous les travailleurs de la métallurgie de bénéficier des mêmes droits.

1919

Le premier accord collectif national, concernant l'entrée en application de la journée de 8h, est signé dans la métallurgie le 24 juin 1919 par la CGT. 161 conventions collectives seront conclues entre 1919 et 1933

1934

En avril 1934, la CGT métallurgie propose au patronat l'ouverture de négociation sur une convention collective nationale. L'UIMM y oppose une fin de non recevoir en 1935.

1936

Le mouvement social, sous l'impulsion de la CGT, contraint le patronat à négocier et signer des conventions collectives locales et régionales. Le 24 juin, une convention collective régionale de la métallurgie est signée en Ile de France. Pour autant, il existe de fortes disparités entre les conventions locales. La Fédération CGT de la métallurgie décide alors de rédiger un projet de Convention collective nationale. Le patronat le rejette en bloc.

1947

A la fin de la guerre, la Fédération s'appuie notamment sur le programme du Conseil National de la Résistance pour avancer son projet de Convention collective nationale. En avril 1947, les négociations débutent, mais, le patronat joue la montre pour finir par rompre les négociations.

1950

Durant les années cinquante, la fédération revendique la signature de conventions collectives régionales. Des avancées significatives sont obtenues, mais l'exigence de l'échelle mobile des salaires (liée à l'inflation) et de nouveaux minima garantis sont toujours refusés par le patronat.

1968

L'importance des grèves de 1968 contraint le patronat à ouvrir des négociations le 27 mai. Plusieurs accords nationaux sont finalement signés notamment sur le temps de travail, l'emploi, la mensualisation ou encore les classifications.

1971

Tirant les leçons du mouvement de mai 68, le congrès fédéral de 1971 engage une grande bataille pour l'obtention d'une Convention collective nationale, en insistant sur l'enjeu des salaires, des qualifications et des classifications.

les années
1980
1990

Dans les années 80 et 90, la revendication d'une convention collective nationale s'éloigne. Dans ces années-là, des milliers d'emplois sont supprimés et c'est alors que la CGT engage une bataille de fond sur l'industrie.

2000

En 2000, au congrès de Poitiers, est rédigé un projet de CCN. Il est distribué à plus de 30 000 syndiqués sous la forme d'une consultation. Près de 4 000 militants contribuent à son amélioration dans toutes les régions et départements.

2004

C'est au congrès de Nantes qu'est validé le projet de CCN.

2008

Au congrès de Lyon, la Fédération s'engage à construire des conventions collectives régionales, point d'étape pour aller vers une Convention collective nationale.

2011

Le projet de CCN est amendé.

2016

L'UIMM ouvre une négociation pour mettre en place un nouveau dispositif conventionnel, sorte de "boîte à outils" mise à disposition des entreprises. Ce projet patronal aurait un impact sur l'unicité de la branche et favoriserait le dumping social.



« Un statut pour tous les métallos, La lutte pour une convention collective nationale de 1919 à nos jours » publiée par l'institut d'Histoire sociale CGT de la métallurgie. Disponible sur www.ftm-cgt.fr/ rubrique Histoire

LA BRANCHE MÉTALLURGIE

25 accords nationaux, **52** avenants
2 Conventions Collectives

Nationales (Convention collective
des ingénieurs et cadres

& Convention de la sidérurgie) ,

76 Conventions Collectives territoriales
dont **2** régionales (Midi-Pyrénées et Ile-
De-France)

1 317 000

salariés rattachés aux
Conventions Collectives
de la Métallurgie

Dans le champ professionnel de la Fédération
s'ajoutent également les **salariés des services de
l'automobile, du machinisme agricole, du froid aé-
raulique** ainsi que ceux de **la bijouterie** qui ensemble
représentent

500 000

salariés répartis dans des conventions
collectives distinctes.

Champ d'application des accords nationaux

Il s'agit de l'accord de 1979. Il traite de la nomenclature des activités de la branche. C'est une liste exhaustive et numérative des activités propres aux entreprises de la métallurgie, entrant dans le champ de compétence de l'ensemble des accords négociés dans la branche (codes APE et NAF).

Ce champ d'application est négocié entre syndicats et patronat. Il définit les entreprises qui devront appliquer la convention collective par référence aux Codes NAF dont elles dépendent. Il est ensuite contrôlé par le Ministère du travail qui vérifie qu'il n'y a pas de chevauchement entre les différentes branches. Pour la CGT, le champ d'application de la convention collective nationale doit couvrir l'ensemble des entreprises de la branche quelle que soit la filière industrielle à laquelle elles appartiennent ou le territoire où elles sont situées.

De plus, à l'intérieur de ce champ d'application, les garanties collectives négociées dans la branche doivent avoir un caractère impératif, non supplétif et non dérogeable. Elles constituent un ensemble de dispositions minimales applicables dans toutes les entreprises. C'est l'assurance de ne pas laisser le salarié avec son seul contrat de travail pour organiser la relation professionnelle.

Le principe de faveur

C'est toujours le droit ou la garantie la plus favorable au salarié qui s'applique

La hiérarchie des normes

L'ensemble des règles législatives ou contenues dans les accords sont ordonnés dans un sens croissant vers des accords de plus en plus proches du salarié.

La supplétivité

rend l'accord de branche applicable uniquement s'il n'existe pas d'accord d'entreprise sur le même sujet, sans considération du caractère plus ou moins favorable de ce dernier pour les salariés.

La dérogeabilité est une exception importante au principe de la hiérarchie des normes. C'est la possibilité, pour l'accord d'entreprise, de déroger, en défaveur des salariés, à un accord de branche qui a un champ d'application plus large.

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

→ **L'ensemble des accords et avenants nationaux de la métallurgie sont répartis en thèmes distincts, réglant les dispositions collectives et individuelles des salariés de la branche.** Pour avoir une photographie plus lisible, chaque thème est présenté et développé brièvement. Dans certaines thématiques, on trouve des accords transverses qui couvrent donc plusieurs sujets différents. L'ordre de présentation fait ci-dessous et dans les pages suivantes, correspond, dans les grandes lignes, à l'ordre de la future négociation des thèmes avec l'UIMM.

L'Emploi

Ce thème comprend 7 accords, le plus ancien date de juin 1987 et le plus récent d'octobre 2014. Dans cette thématique on retrouve, la GPEC, les mesures en faveur de l'emploi, le chômage partiel, le contrat de génération, l'égalité professionnelle, l'emploi des personnes en situation de handicap, et le développement de l'alternance.

Classification

Ce thème comprend, 3 accords, dont celui de 1975, la convention collective nationale des ingénieurs et cadres (IC) de 1972 et l'accord provisoire de janvier 2000. L'accord de 1975 est très important pour les salariés non cadres. Il régit la classification, les métiers et diplômes. La convention collective nationale des IC établit leur classification.

Temps de travail

Ce thème comprend, 8 accords et 2 avenants, le premier en 1982, le dernier en 2006. On retrouve les modalités d'organisation du travail (le passage aux 35 h, la durée journalière du travail et également par cycle, les heures supplémentaires, modulation, annualisation, CET, travail de nuit, etc.).

Formation

Un accord de 2014, traite des dispositions sur la formation, et plus particulièrement sur les certifications (CQPM) et les jurys. Le développement de l'alternance, et la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle sont longuement abordés.

L'exercice du contrat de travail

Ce thème comporte, 4 accords, 2 avenants et la Convention collective nationale (CCN) des ingénieurs et cadres (IC). L'ensemble de ces dispositions règle la vie du salarié à l'entreprise et de son contrat de travail. Le contenu est vaste, (Congés pour événements familiaux, ancienneté + prime, maladie, jours fériés, période d'essai, licenciement, départ à la retraite, etc.) et un accord régleme les déplacements des mensuels. Pour les IC, cette question est traitée dans leur CCN.

Représentation du personnel

Deux accords (2005, 2010), portent sur les voies et moyens du dialogue social dans la branche. Un accord organise le site internet mis en place par l'UIMM, comportant notamment un accès libre de l'ensemble des accords professionnels, interprofessionnels, et des conventions collectives territoriales.

Salaires

Trois accords portent sur ce thème, le premier de 1983 sur la création des RMH servant de base de calcul pour la prime d'ancienneté et également dans certains départements sur la prime de panier de nuit. Un deuxième traite de l'égalité professionnelle et de la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. Enfin un troisième a pour objet, la revalorisation des minis garantis IC soumis à négociation chaque année.

Santé au travail

On retrouve l'accord de 2003 sur la santé au travail, les travaux interdits aux salariés en CDD ou les travailleurs temporaires, ainsi que les salariés des entreprises extérieures. Il contient la liste des personnes devant bénéficier d'une surveillance médicale, et plus généralement, de l'amélioration de la sécurité des salariés dans l'entreprise.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE : UN DROIT CONSTITUTIONNEL QUI NOUS APPARTIENT

Lorsque le caractère d'ordre public est reconnu, les garanties ne doivent pas être réduites au fait du passage d'un niveau à un autre (hiérarchie des normes).

Les Codes (travail...) compilent les lois, les décrets et règlements. Au niveau de la branche, la négociation règle le cadre social spécifique à la profession.

Une **Convention Collective Nationale** traite des conditions d'emploi et de travail et des garanties sociales des salariés. Il y a les clauses obligatoires (détermination du champ d'application, les minima salariaux, les conditions de recrutement...) auxquelles des clauses facultatives peuvent s'ajouter.

Accord entreprise. Il est négocié entre l'employeur et les délégués syndicaux des syndicats représentatifs (conditions de travail, garanties sociales, salaires...)

Convention collective nationale. Elle garantit l'unicité de la branche afin d'éviter la concurrence dans le moins-disant social entre les entreprises.

ANI (Accords Nationaux Interprofessionnels). Ils sont négociés entre le patronat et les confédérations syndicales et traitent de grandes thématiques comme la formation, l'assurance chômage...

Le **Code du Travail**. Il compile les lois et décrets qui organisent la relation de travail (Droits individuels et collectifs).



LES PROPOSITIONS CGT

Le Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS)

repose sur un ensemble de droits pour tous les salariés sans exception, quels que soient leur entreprise et leur secteur.

- Des droits attachés au salarié tout au long de sa carrière et garantis collectivement.
- Des droits opposables à tout employeur et transférables d'une entreprise à l'autre.
- Le droit à un emploi stable, à la formation continue, à la protection sociale, etc.

La durée légale du travail : considérant les progrès techniques, scientifiques, de formation et les gains de productivité possibles comme des éléments devant servir au progrès social nous soutenons l'exigence d'une réduction du temps de travail effective à 32H

Une grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur et cadre avec la garantie d'au moins, le doublement du salaire de base sur la carrière et un changement de coefficient tous les 4 ans.

Un SMIC à 1800€ bruts pour 35H aujourd'hui et 32H demain.

Organisation et santé au travail

- Respect de l'équilibre vie privée / vie professionnelle avec un véritable droit à la déconnexion et au respect du repos hebdomadaire, des congés...
- Une organisation du travail où le collectif est valorisé et où chaque salarié peut donner son avis (réactivation des conseils d'atelier, service, bureau), et dispose de temps à la formation.
- Une vraie citoyenneté dans l'entreprise
- La retraite à 60 ans et la reconnaissance de la pénibilité avec des départs anticipés pour les salariés concernés-
- Garantir une véritable égalité entre les femmes et les hommes, lutter contre toutes les formes de discrimination à l'embauche et durant toute la vie professionnelle



CONTRAT DE TRAVAIL

Les mesures complémentaires à la grille de classifications proposées par la FTM-CGT :

Le 13e mois. L'instauration d'un 13ième mois pour tous sans condition de présence, assiduité ou autres.

La prime d'ancienneté.

- Le calcul de la prime d'ancienneté sur les salaires réels pratiqués
- 1% par année d'ancienneté jusqu'à la fin de sa carrière
- La carrière prend l'ensemble des années effectuées dans les entreprises de la profession => une prime d'ancienneté rattachée au salarié durant toute sa carrière dans la profession
- Une prime obtenue quelque soit le statut du salarié dans la profession CDD, CDI ou intérimaire

La prime de panier de nuit.

- Prime versée aux salariés effectuant au moins trois heures de travail entre 21h et 6h ou ayant effectué 7h de jour prolongeant leur travail d'au moins 1h après 21h. Son calcul 1,5 fois le SMIC.

La prime de panier de jour.

- Prime versée aux salariés effectuant au moins 6h de travail entre 6h et 21h. Son calcul 1 fois le SMIC.

La grille de classifications proposée par la FTM-CGT

	Niveaux	Coefficients	Salaires	Salaire en €
Sans savoirs reconnus ni expérience	I	200	1 800 €	SMIC revendiqué
Après 1 an		220	1 980 €	
CAP	II	240	2 160 €	SMIC + 20%
BEP		260	2 340 €	
BAC/BAC PRO	III	280 à 300	2 520 € à 2 700 €	SMIC + 40%
BAC +2/BTS-DUT	IV	320 à 340	2 880 € à 3 060 €	SMIC + 60%
BAC +3/Licence	V	360	3 240 €	SMIC + 80%
Maîtrise/Master 1		380	3 420 €	
BAC +5 Master 2/ Ingénieurs	VI	400 à 450	3 600 € à 4 050 €	2 x SMIC
BAC +8 Ingénieurs-Doctorat	VII	500 à 1 000	de 4 500 € à 9 000 €	2,5 x SMIC

ORGANISATION ET SANTÉ AU TRAVAIL : **PRÉCIEUSE POUR LES SALARIÉS,** **NÉCESSAIRE AU DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE**

→ **L'organisation du travail, enjeu fondamental dans le monde d'aujourd'hui, est de plus en plus déficiente par les exigences de profitabilité, par les réductions des coûts, des effectifs, des temps de formation et de la reconnaissance des qualifications.** Le Lean, une communauté de travail éclatée, les externalisations d'activités induisent inefficacité et dégradation des conditions de vie et de santé au travail. C'est un contexte où, changements, mobilités et réorganisations sont fréquents, avec des évolutions majeures, notamment dans les perspectives de «l'industrie du futur». L'intensification du travail qui en découle impacte directement la santé des salariés.

Des garde-fous sont donc nécessaires pour protéger l'équilibre physique et psychique de chacun. Une prévention et une protection qui passent par l'amélioration continue des conditions de travail, la reconnaissance et l'autonomie dans le travail, respectant l'équilibre vie privée/vie professionnelle...

Des droits nouveaux pour les salariés :

- la possibilité d'influer sur l'organisation du travail,
- des effectifs suffisants au regard des charges de travail pour une meilleure efficacité, qualité et garantir la santé
- A l'opposé des méthodes LEAN de culpabilisation et d'exclusion, valoriser le collectif de travail, la solidarité, l'entraide et le droit à la différence
- Donner plus de temps à la formation, ce qui implique budget et effectif plus conséquents
- des pouvoirs et des moyens accentués pour le CHSCT,
- renforcer l'indépendance de la médecine du travail, pour assurer un suivi médical de qualité tout au long de la carrière, mais aussi post-professionnel.

Renforcer la protection de la santé des salariés :

- Renforcer la protection des salariés ayant une inaptitude médicale et interdiction de les licencier lorsqu'elle résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
- Application sans restriction du droit de retrait individuel ou collectif
- Visite médicale tous les ans
- Meilleure considération des expositions à la pénibilité (seuils) avec une traçabilité individuelle et un départ anticipé basé sur ce qui est fait pour l'amiante (1 an de départ anticipé pour 3 ans d'exposition).

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE DROITS À CONQUÉRIR

Sans condition d'ancienneté

- mariage ou pacs du salarié : 5 jours ouvrables
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables
- décès du conjoint, d'un partenaire d'un Pacs, d'un enfant : 5 jours ouvrables
- naissance ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrables
- décès du père, de la mère, d'un beau-parent (y compris dans le cadre du Pacs), du frère, de la sœur : 3 jours ouvrables
- décès d'un grand-parent : 2 jours ouvrables
- décès d'un petit-enfant : 1 jour ouvrable
- mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur (y compris dans le cadre du Pacs) : 2 jours ouvrables.
- mariage du père ou de la mère : 1 jour ouvrable.
- décès d'un gendre ou d'une belle-fille : 2 jours ouvrables.

Les jours d'absence sans condition d'ancienneté n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Pour la détermination de la durée du congé annuel payé, ces jours de congé seront assimilés à des jours de travail effectif.

Salarié malade = Salarié indemnisé

Tout salarié, sans considération de sa fonction ou de son positionnement hiérarchique, a droit à une indemnisation lorsqu'il est malade en fonction de son ancienneté et selon le barème suivant :

- De 1 an à 5 ans : 3 mois à 100% et 3 mois à 50%
- De 5 ans à 10 ans : 4 mois à 100% et 4 mois à 50%
- De 10 ans à 15 ans : 5 mois à 100% et 5 mois à 50%
- Au-delà de 15 ans : 6 mois à 100% et 6 mois à 50%

Cette indemnisation est fondée sur la rémunération habituellement perçue par le salarié dans les éléments la composant.

Par ailleurs, plus question de double peine. Conformément à la JPD Européenne, le salarié malade continuera à acquérir des jours de congés payés pendant toute la durée de son absence.

Enfin, si un salarié tombe malade pendant ses congés, ceux-ci ne sont pas perdus et pourront être pris ultérieurement.

RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL POUR TRAVAILLER MIEUX ET TOUS

→ La réduction du temps de travail est une revendication et une bataille qui suit toute l'histoire sociale du pays et au niveau européen. Cela a permis d'améliorer le niveau et la qualité de vie des salariés.

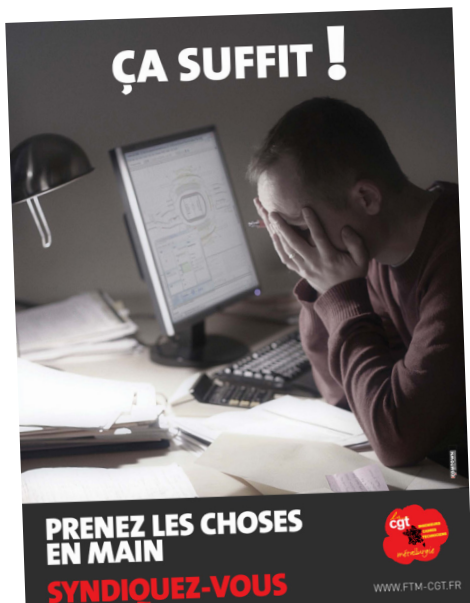
Lenjeu est de savoir à quelle finalité sont affectées ces avancées scientifiques, techniques, technologiques et de formation ? Des gains de productivité pour qui ? Le capital ou le progrès social ? L'affrontement se situe à ce niveau. C'est ainsi que les mouvements sociaux, en France et en Europe sont à l'origine de cette baisse de la durée réelle du temps de travail.

Avec les salaires et le travail, la baisse du temps de travail reste une revendication importante des salariés que la CGT ne cesse de porter. Aujourd'hui sa réduction pour tous, avec ce repère de 32H hebdomadaire, avec des embauches en conséquence dans une perspective d'amélioration des conditions de vie et de travail est une partie de la solution d'une sortie de crise.

En effet en créant massivement et rapidement des milliers d'emplois, (400 000 emplois ont été créés par le passage aux 35 heures) elle relancerait une croissance économique efficace dans une société qui retrouverait du sens par le travail.

Enfin, face aux gains de productivité significatifs, qui se poursuivent via les évolutions technologiques à venir dans l'industrie et les services associés, nous devons réfléchir à une autre répartition du temps de travail dans une organisation du travail renouvelée plaçant l'épanouissement du salarié au centre

Mieux vivre et travailler mieux, concilier productivité, qualité du travail, santé et sécurité.



La réduction du temps de travail pourra se traduire selon des modalités différentes pour les salariés : les ouvriers pourront voir réduite la durée de travail de leur semaine, voire le passage à la semaine de 4 jours. Les ingénieurs et cadres soumis au forfait en jours verront plutôt la réduction de leur temps de travail sur l'année puisque leur travail s'inscrit plutôt dans un temps long. La convention collective nationale devra, ainsi, organiser cette diminution de la durée du travail pour toutes les catégories de salariés.

Le **forfait en jours** consiste à décompter le temps de travail non pas selon une référence horaire, mais selon le nombre de jours travaillés. Ce dispositif contenu dans la loi Aubry II en 2000, a permis aux entreprises de gagner en flexibilité et en rendement, mais elles oublient souvent leurs obligations vis à vis des salariés. Beaucoup d'employeurs développent l'utilisation du forfait-jours pour s'exonérer du paiement des heures supplémentaires sans pour autant que le salarié concerné réponde à ces conditions.

Pour la CGT, le forfait-jours doit être une modalité exceptionnelle d'organisation du travail, nécessitant le cumul de trois critères :

- une véritable autonomie, et un réel pouvoir de décision dans l'organisation du travail sur le court et moyen terme ;
- un temps de travail qui ne peut être prédéterminé, ce qui ne veut pas dire qu'on ne puisse pas le mesurer a posteriori ;
- ne pas être contraint par les horaires collectifs d'une équipe.

Pour la CGT, travailler de manière autonome ne signifie pas travail gratuit et sans limite, d'où la nécessité des contrôles de la durée et de la charge de travail. Nous demandons ainsi, un encadrement strict des conventions de forfait-jours pour que le droit des salariés au repos, à la santé, et à une rémunération équitable soit effectif.

La CGT propose:

- des dispositifs de mesures ou déclaratifs établissant les heures effectivement travaillées;
- un suivi de la charge de travail sous le contrôle des représentants du personnel;
- la fixation d'un horaire hebdomadaire de référence et un système d'alerte en cas de dépassement.

Pour la CGT le droit à la déconnexion doit devenir effectif. Ainsi c'est toute l'organisation du travail qui doit être repensée en ce sens pour protéger la santé et la vie privée des salariés ainsi que le financement de la protection sociale. Réduire la durée hebdomadaire du travail à 32H en fonction des aspirations des salariés, soit en passant par :

- Pour les salariés au forfait jour ramener le seuil à 200 jours travaillés avec un repos minimum de 12H entre 2 jours travaillés
- Maintien du temps d'habillage/deshabillage dans le temps effectif de travail.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

→ **La formation professionnelle doit être traitée en dehors des périodes de consultation du CE.** Il est temps de se réapproprier cet outil et de le rendre accessible au plus grand nombre. Les salariés doivent être acteurs de leur développement professionnel à l'entreprise qui conjuguerait projet personnel et besoin professionnel.

La loi du 5 mars 2014 a modifié les bases de la formation professionnelle continue, en permettant aux entreprises de se désengager de son financement. De plus, la loi n'oblige pas les employeurs à former les salariés, hormis pour des adaptations au poste.

La CGT métallurgie propose, dans la branche, les territoires, et les entreprises, de renforcer les moyens pour choisir librement nos trajectoires professionnelles pour :

- Construire son projet d'évolution professionnelle et faire reconnaître ses qualifications avec l'entretien professionnel, le bilan de compétences, le passeport de formation orientation et la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Réaliser un projet personnel avec le congé individuel de formation (CIF) ;
- Obtenir une formation dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation ;
- Revendiquer, négocier une formation en utilisant son compte personnel de formation (CPF) pour la financer entièrement ou en partie.
- Une formation tout au long de la vie :
- Le droit à la formation doit être reconnu comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il doit concerner tous les salariés. La formation doit au minimum représenter 10% du temps de travail soit 4 ans sur une vie professionnelle.

**JE M'INFORME
JE ME FORME
JE M'AFFIRME**



MON MÉTIER A DE L'AVENIR MOI AUSSI



FIBER

LA FORMATION ÇA ME TRAVAILLE

DÉVELOPPER LE TRAVAIL ET L'EMPLOI INDUSTRIEL DANS LA BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE

→ Le travail, est de plus en plus externalisé, précarisé, morcelé dans un développement d'emplois précaires ou aux conditions de moins disant sociales. La personne au travail n'est plus qu'un paramètre d'ajustement pour la rentabilité. Il convient de rompre cette course en avant et redonner tout son sens au travail, le valoriser par une vraie reconnaissance.

C'est pourquoi, la CGT milite pour une attractivité de la branche métallurgie par le progrès social. C'est tout le sens de notre soutien à une convention collective nationale de haut niveau, qui unit, solidarise au travers de garanties fortes et impératives, extensives à toute la communauté de travail (prestataires, intérimaires, sous-traitants...), par l'amélioration des conditions de travail et le recul de la précarisation de l'emploi au profit de l'embauche en CDI. La FTM-CGT propose des droits nouveaux pour les représentants des salariés dans les entreprises notamment par l'instauration de comités inter-entreprises entre les donneurs d'ordres et leurs sous-traitants. Les salariés doivent avoir un réel pouvoir d'intervention dans les stratégies économiques et sociales, menées dans les entreprises.

Au niveau territorial ou national, les instances paritaires traitant de l'emploi et de la formation professionnelle doivent disposer de prérogatives nouvelles avec un rôle moteur dans la mise en œuvre de projets permettant le développement de l'emploi et des compétences, avec des représentants des salariés à l'initiative de propositions favorisant l'emploi industriel en région.

Des mesures urgentes pour développer l'emploi dans la branche:

- Développement de l'investissement productif, de l'innovation et de la R&D
- Renforcer les droits d'intervention des salariés dans la gestion des entreprises
- Recrutement de 200 000 emplois en CDI par an dans la branche pour développer l'emploi et pérenniser les compétences

L'INDUSTRIE



PRODUCTION

**PAS
LA**



SPÉCULATION

Développons l'emploi, l'investissement et la recherche



DÉMOCRATIE ET CITOYENNETÉ À L'ENTREPRISE

→ **Sommes-nous des citoyens à l'entreprise ?** Le lien de subordination inhérent au contrat de travail, ou les difficultés d'intervention dans la gestion de l'entreprise, nous font mesurer concrètement que nous laissons notre citoyenneté aux portes des vestiaires.

L'entreprise ne peut être dispensée de respecter les droits et libertés de chacun. La citoyenneté doit être abordée comme un facteur d'efficacité et d'amélioration du travail, dans l'intérêt du salarié et de l'entreprise.

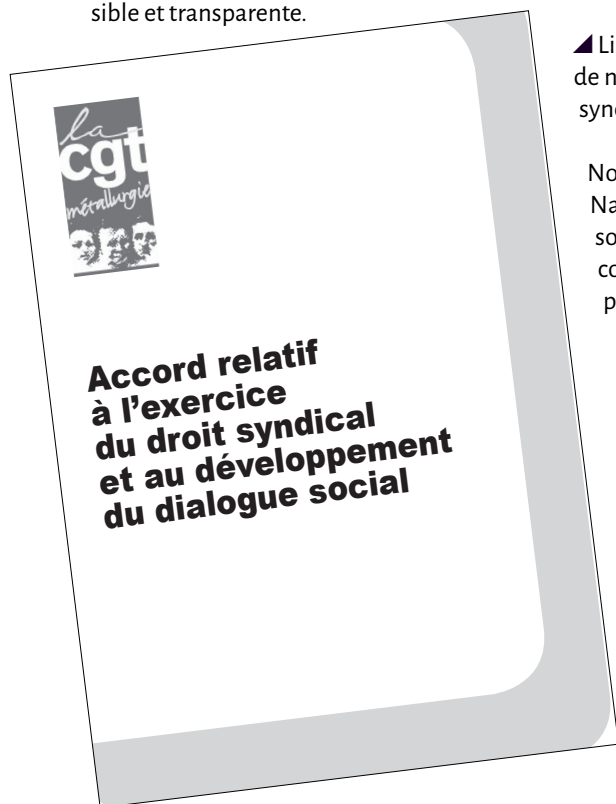
→ De nouveaux droits à l'entreprise :

▲ Droit et liberté d'intervention, d'expression des salariés pour permettre à chaque salarié d'intervenir et de s'exprimer sur tout ce qui concerne sa vie au travail, l'activité professionnelle, l'organisation du travail et les choix stratégiques de l'entreprise.

▲ Droit à la représentation collective pour tous, quel que soit le statut, l'entreprise et sa taille. Cela recouvre le droit à une information/consultation sociale et économique accessible et transparente.

▲ Liberté de se syndiquer et l'obtention de nouveaux droits pour les organisations syndicales représentatives.

Notre projet de Convention Collective Nationale doit être le lieu de l'innovation sociale, conjuguant droits individuels et collectifs pour le développement d'emplois de qualité pour tous.



Livret disponible à la Fédération.



ÉCRIVONS NOTRE AVENIR



La boîte fait pourtant des bénéfiques, elle a même des aides de l'état...

C'est pas le gouvernement qui décide des augmentations c'est le patron ! Organisons une consultation sur les salaires !



<http://www.ftm.cgt.fr>

Adhérez à la CGT métallurgie



Contacts

Politique revendicative 01.55.82.86.53
revendicatif@ftm-cgt.fr

Site fédéral : ftm-cgt.fr



Bulletin de contact

Je souhaite

Prendre contact

Me syndiquer

Nom Prénom

Entreprise

@ Tél.

A retourner à la Fédération de la Métallurgie CGT
Case 433 – 263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex
@ : vie.syndicale@ftm-cgt.fr / Fax : 01.55.82.86.53

