



# Une Convention collective nationale pour les salariés des industries de la métallurgie un enjeu pour tous



Septembre 2011



## Consulter, proposer, débattre

Rassembler les salariés des industries de la métallurgie et lutter pour gagner des garanties collectives : c'est notre démarche !

La nécessité d'unifier l'ensemble des salarié(e)s de la métallurgie nous a conduits à proposer une Convention collective nationale des salariés des industries de la métallurgie.

Actuellement, 76 conventions collectives territoriales et 45 accords nationaux couvrent la majorité d'entre eux. Il existe pourtant une Convention collective nationale pour les ingénieurs et cadres qui dépendent des activités métallurgiques et quatre conventions collectives nationales pour les salariés qui dépendent des activités suivantes et qui s'inscrivent dans le champ de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie :

- bijouterie – joaillerie – orfèvrerie – perles - pierres,
- machinisme agricole,
- entreprises d'installation de matériel aéronautique et frigorifique,
- services de l'automobile.

En rassemblant des repères communs à tous qui, ensuite, pourront être enrichis dans les territoires et au niveau des filières et entreprises.

En respectant la hiérarchie des normes puisque la convention collective viendrait enrichir pour la profession le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle qui sont le socle commun pour l'ensemble des professions.

Nous proposons de mettre dans les mains de l'ensemble des salariés ce projet pour qu'ils puissent en débattre, l'amender et le faire vivre dans les luttes.

La Convention collective nationale se veut une proposition à construire et à faire évoluer au rythme des luttes, des négociations et des acquis.

# Une grille de classifications pour tous

## L'enjeu des qualifications

*Tout au long de leur vie,  
la femme et l'homme  
acquièrent des savoirs.*

### La qualification et ses enjeux

- Outil contre l'inégalité du rapport salarié/employeur
  - La qualification permet à chaque salarié de se positionner indépendamment des critères de l'employeur
  - La qualification permet la reconnaissance du salarié pour ce qu'il est, non pas par rapport au jugement de l'employeur ou le paiement du poste
  - La qualification est un facteur contre toutes les discriminations
- La qualification appartient au salarié
  - La qualification progresse tout au long de la vie d'où la nécessité d'un déroulement de carrière
  - Le droit individuel à la formation tout au long de la vie renforce cette notion

- Le salaire représente le paiement de cette qualification pour un temps de travail donné

### La classification et ses enjeux

Classer et rémunérer les salariés et leur qualification, c'est :

- Pousser les entreprises à optimiser leur organisation du travail et l'activité de leurs personnels...
- Leur permettre d'évaluer les potentialités d'évolution de l'entreprise au regard des qualités de ses salariés... C'est donc un facteur d'efficacité économique et sociale.



<b>Savoirs</b> Analyser et ordonner l'analyse, argumenter, conceptualiser, réaliser Issus des critères d'évaluation des Niveaux de l'Education Nationale.	Savoirs reconnus	Formation et diplômes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplômes</li> <li>• Certificats</li> <li>• Titres</li> </ul> Expériences et formation au travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation professionnelle et stage professionnel</li> <li>• Ancienneté dans la profession</li> <li>• Capacité d'adaptation</li> </ul> Savoirs spécifiques : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maîtrise de langues</li> <li>• Responsabilité sociale</li> </ul>
	Savoir-faire	Technicité : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Complexité, autonomie, responsabilité, polyvalence</li> </ul> Créativité : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovation, initiative</li> </ul> Savoirs spécifiques : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniques et sociaux (ex. : utilisation outil informatique)</li> </ul>
	Aptitude	Capacités relationnelles et de travail collectif Transmission du savoir et du savoir-faire.

L'association de ces savoirs constitue la qualification de chacun.

La CGT revendique le doublement du salaire sur la carrière par un doublement du coefficient (en euros constants).

### Repères permettant de construire la grille de classifications

La CGT propose une grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur :

- 7 niveaux de plusieurs échelons chacun, et respectant

l'organisation des niveaux de l'éducation nationale

- Une valeur du point unique qui est garante d'une hiérarchie cohérente des salaires : le rapport de 2 salaires étant alors égal au rapport de leurs coefficients. Le point de départ de la grille pour un salarié sans savoir reconnu, ni expérience serait le SMIC.
- Un échelle de 1 à 5.

Cette grille définit des seuils d'accueil.

A chaque coefficient correspond un salaire suivant un prix du point unique.

La revalorisation du salaire se fait par une revalorisation du prix du point afin que la grille soit régulièrement réactualisée.

## Propositions FTM-CGT Seuils d'accueils pour 35h

- sans savoir reconnu,  
ni expérience = SMIC revendiqué à 1 700 €
- CAP – BEP = SMIC + 20%
- BAC – BP = SMIC + 40%
- BTS – DUT = SMIC + 60%
- LICENCE = SMIC + 80%
- INGENIEUR = SMIC x 2
- DOCTORAT = SMIC x 2,5

## Grille de classification (juin 2011)

	Niveaux	Coefficients	Salaires en €	
Sans savoir reconnu ni expérience	I	200	1 700	(revendication CGT)
Après un an		220	1 870	
CAP	II	240	2 040	(smic +20%)
BEP		260	2 210	
Bac	III	280	2 380	(smic +40%)
Bac Pro		300	2 550	
Bac +2	IV	320	2 720	(smic +60%)
BTS - DUT		340	2 890	
BAC +3/4	V	360	3 060	(smic +80%)
Licence		380	3 230	
Bac +5	VI	400	3 400	(smic *2)
Ingénieurs - Masters		440	3 740	
		480	4 080	
Bac +8	VII	500	de 4 250	(smic *2,5)
Ingénieurs/Cadres et cadres sup. - Doctorat		500 à 1 000	à 8 500	(smic *5)

## Déroulement de carrière

Pour favoriser le déroulement de carrière, la CGT propose le changement de coefficient tous les 4 ans.

Carrière mini garantie											Carrière ++			
200	220	240	260	280	300	320	340	360	380	400	500 ...	650 ...	800 ...	1000
Sans	+ 1 an													
		CAP BEP												
			Bac B.pro											
				Bac+2										
					Bac+3									
						Bac+5								
							Bac+6							

Pour tout salarié entrant dans la métallurgie et n'ayant aucun « savoir reconnu » (diplôme, certificat, titre ou VAE), le point d'entrée dans la grille se ferait au coefficient 200 avec pour référence le SMIC.

Dès son arrivée, il lui sera proposé une formation pour lui faciliter sa future garantie de carrière et notamment une reprise de formation diplômante.

Indépendamment de ces dispositions, il accèdera après une année au coefficient 220.

Changement obligatoire de coefficient tous les quatre ans, s'il n'a pas lieu avant.

Changement de coefficient après chaque formation professionnelle continue.

Application de la Loi sur la Validation des Acquis et de l'Expérience permettant de justifier et d'obtenir une évolution régulière vers les qualifications supérieures.

Les niveaux de qualification ne définissent pas une progressivité des savoirs reconnus, savoir-faire et aptitudes.

## La CGT propose une définition des niveaux de qualification

### Niveau I

Le salarié sait et peut réaliser des travaux sans avoir de savoirs reconnus ni d'expérience.

L'expérience acquise au travail accompagnée de formation professionnelle doit conduire au bout de 2 ans au passage au Niveau II de classification.

### Niveau II

Le salarié sait et peut réaliser des travaux définis en fonction d'un résultat à atteindre.

Il peut exposer et rendre compte des travaux à accomplir.

Ce Niveau correspond au Niveau V et V bis de l'Education nationale. Le titulaire d'un CAP/BEP ou titres de même niveau ne pourra pas être classé en dessous du Niveau II de classification.

### Niveau III

Le salarié sait et peut réaliser des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simple d'informations, en fonction des objectifs fournis.

Ce niveau lui permet de proposer ou d'organiser le travail ou le poste, avec une méthodologie et une utilisation rationnelle des outils et

techniques disponibles. Il peut s'appuyer sur une argumentation par la présentation de preuves, la proposition de solutions techniques et l'analyse par l'observation de différents facteurs composants les travaux.

Ce niveau lui permet de rendre compte par écrit ou oralement de la réalité du processus de travail et de participer à son évolution.

Ce niveau correspond au Niveau V et V bis de l'Education nationale. Le titulaire d'un BAC ou BAC PRO ou titres de même niveau ne pourra pas être classé en dessous du Niveau III de classification.

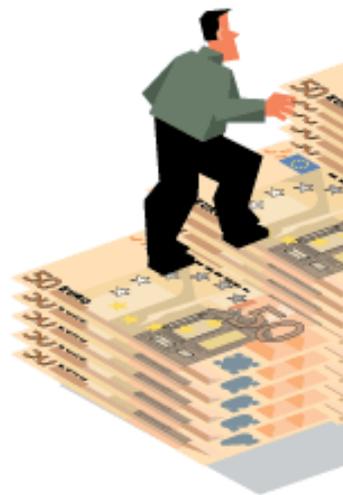
### Niveau IV

Le salarié sait et peut réaliser des travaux de nature complexe, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre, en fonction d'un programme d'ensemble.

Ce niveau lui permet d'utiliser des outils techniques complexes avec une méthodologie conforme aux exigences demandées. Il peut s'appuyer sur une argumentation par la présentation de preuves, la proposition de solutions techniques et l'analyse par l'observation de différents facteurs composants les travaux. Il peut participer à la définition des caractères

spécifiques d'un projet dans le cadre d'amélioration continue.

Ce niveau lui permet de rendre compte par écrit ou oralement de la réalité du processus de travail et de participer à son évolution, ainsi que de mettre en œuvre des capacités au travail collectif.



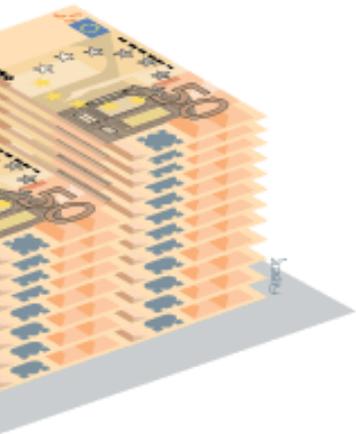
Ce niveau correspond au Niveau IV de l'Education nationale. Le titulaire d'un BTS/DUT ou titres de même niveau ne pourra pas être classé en dessous du Niveau IV de classification.

### Niveau V

Le salarié sait et peut coordonner la réalisation de travaux de nature complexe, en fonction d'instruction particulière d'ordre technique ou économique ou administratif

ou de gestion de coûts. Il peut mettre en œuvre des éléments de conception ou de synthèse ou de gestion avec un esprit d'initiative et d'innovation, en fonction d'un programme d'ensemble.

Ce niveau lui permet d'utiliser des outils techniques complexes avec une méthodologie conforme aux exigences



demandées. Il peut s'appuyer sur une argumentation par la présentation de preuves, la proposition de solutions techniques et l'analyse par l'observation de différents facteurs composants les travaux. Il peut participer à la définition des caractères spécifiques d'un projet dans le cadre d'amélioration continue.

Ce niveau lui permet de rendre compte par écrit ou oralement de la réalité du

processus de travail et de participer à son évolution, ainsi que de mettre en œuvre des capacités au travail collectif.

Ce niveau correspond au Niveau III de l'Education nationale. Le titulaire d'une licence (BAC + 3-4) ou titres de même niveau ne pourra pas être classé en dessous du Niveau V de classification.

### *Niveau VI*

Le salarié sait et peut coordonner la réalisation de travaux de nature complexe, en fonction d'instruction particulière d'ordre technique ou économique ou administratif ou de gestion de coûts. Il peut mettre en œuvre des éléments de conception ou de synthèse ou de gestion avec un esprit d'initiative et d'innovation, en fonction d'un programme d'ensemble.

Ce niveau lui permet de concevoir des outils techniques complexes avec une méthodologie conforme aux exigences demandées. Il propose des solutions techniques par l'élaboration d'un projet basé sur l'analyse des travaux. Il peut définir des caractères spécifiques d'un projet dans le cadre d'amélioration continue ou de recherche de solutions.

Ce niveau lui permet de rendre compte par écrit ou

oralement de la réalité du processus de travail et de participer à son évolution, ainsi que de mettre en œuvre des capacités au travail collectif.

Ce niveau correspond au Niveau II de l'Education nationale. Le titulaire d'un Master 2 recherche ou profession (BAC + 5) ou Ingénieur ou titres de même niveau ne pourra pas être classé en dessous du Niveau VI de classification.

### *Niveau VII*

Le salarié sait et peut organiser ou orienter ou décider la réalisation de travaux de nature complexe, en fonction de directives générales. Il peut mettre en œuvre des éléments de conception ou de synthèse ou de gestion avec un esprit d'initiative et d'innovation, en fonction d'un programme d'ensemble.

Ce niveau lui permet d'élaborer par la recherche fondamentale des outils techniques complexes et novateurs. Il propose des solutions techniques par l'élaboration d'un projet basé sur l'analyse des travaux ou par la recherche fondamentale.

Il peut définir des caractères spécifiques d'un projet dans le cadre d'amélioration continue ou de recherche de solutions.

Ce niveau lui permet d'anticiper les grandes évolutions économiques ou technologiques, de les soumettre et de les faire partager à un collectif de travail dans un cadre national ou transnational.

Ce niveau correspond au Niveau I de l'Education nationale. Le titulaire d'un doctorat (BAC + 8) ou Ingénieur/Chercheur ou titres de même niveau ne pourra pas être classé en dessous du Niveau VII de classification.

### Des mesures complémentaires à la grille de classification

#### Le treizième mois

La négociation d'un 13ème mois pour tous sans condition de présence, assiduité ou autres.

#### La prime d'ancienneté

Elle est aujourd'hui calculée sur les barèmes dits RMH (Rémunérations Minimales Hiérarchiques) bien en dessous du SMIC (de l'ordre de 30 à 40 %).

Les RMH, négociées dans les chambres patronales départementales, ne sont plus revalorisées depuis longtemps. La prime d'ancienneté est perdue en cas de changement d'entreprise.

Nous proposons :

- 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,
- elle est obtenue quel que soit le statut du salarié : CDD, CDI ou intérimaire.

#### La prime de panier de nuit

Elle est versée aux salariés effectuant au moins trois

heures de travail entre 21h00 et 6h00 ou ayant effectué sept heures de jour prolongeant leur travail d'au moins une heure après 21h00.

Son calcul :  $1,5 \times$  le smic, quelle que soit la qualification du salarié

#### La prime de panier de jour

Elle est versée aux salariés effectuant au moins six heures de travail entre 6h00 et 21h00.

Son calcul :  $1 \times$  le smic, quelle que soit la qualification du salarié



# Le temps de travail et son organisation

*Les différents assouplissements votés par la majorité parlementaire de droite se traduisent par un accroissement des pressions des patrons pour augmenter le temps de travail et rendre caduque la Loi sur les 35 heures.*

Même si le principe de faveur permet de pérenniser les accords passés dans les entreprises suite aux deux Lois Aubry, les patrons essaient de profiter des différentes mesures prises par le Gouvernement pour s'attaquer à la réduction du temps de travail.

Outre la dénonciation d'accords sous chantage de difficultés économiques, nous assistons sous couvert d'amélioration de productivité, à la mise en place d'annualisation, de modulation, dans les entreprises où les salariés et les syndicats avaient pu y échapper jusqu'à maintenant.

Nous relevons également, une augmentation sensible des accords ou avenants portant sur le travail de nuit ou les équipes suppléantes du samedi ou du dimanche. Les outils donnés aux patrons

pour permettre d'augmenter à l'entreprise, le contingent d'heures supplémentaires, l'abaissement des taux de majoration, l'utilisation multiforme du compte épargne temps, et l'arnaque qui consiste à prétendre que les salariés qui veulent travailler plus, pourraient gagner plus alors que ce sont les patrons qui décident ou non des heures supplémentaires. Tout cela constitue une véritable machine de guerre contre l'emploi.

Il nous faut résister aux prétentions patronales de remise en cause des réductions du temps de travail qui ont pu être obtenues depuis 1998.

Il faut mettre les forfaits-jours en conformité avec le droit européen : prise en compte des heures supplémentaires, et besoin de mettre des bornes de durée maximum

de temps de travail à la journée, à la semaine...

Il nous faut exiger avec plus de force cette réduction du temps de travail (RTT) dans les PME et notamment les moins de 20 salariés dont 90 % sont toujours à 39 ou 40 heures. Nous devons réaffirmer nos revendications en matière de temps comme en matière de réorganisation du travail.

## Définition du temps de travail effectif

La définition légale issue de la Loi du 19 janvier 2000, doit être réécrite pour mettre un terme aux restrictions abusivement imposées par les patrons.

Le temps de travail est la période où le salarié met son temps à la disposition de l'employeur. C'est à ce dernier d'organiser l'effectivité

du temps. Cela passe par des obligations physiologiques, de repos, de restauration, sans lesquelles le travail manquerait d'efficacité.

### Dispositions particulières en cas de maladie ou d'accident

L'emploi du salarié est garanti durant l'ensemble des périodes d'arrêt. Il en est de même pour la rémunération.

### Emploi

Le nombre d'embauches doit être au minimum proportionnel à la diminution du temps de travail. Toutes les embauches doivent être en contrat à du-

rée illimitée (CDI). Elles doivent être effectuées sans aucune discrimination.

Des embauches doivent être ouvertes aux jeunes issus du système éducatif, sans diplôme, à des chômeurs de longue durée, à des handicapés.

Les nouvelles embauches doivent se faire au même salaire et intégrées dans les mêmes grilles que les autres salariés.

### Durée légale

Lorsque la RTT s'effectue avec des jours de repos, les salariés effectuant 39 heures de travail doivent bénéficier de 23 jours de repos par an, ou 20 jours pour 38h30. Le libre choix des

jours est à la disposition des salariés avec des délais de prévenance à la hiérarchie de 7 jours.

Les arrêts maladie ne donnent pas lieu à abattement du nombre de jours RTT, comme c'est déjà le cas pour les congés annuels pour l'ensemble de la métallurgie. Le dépassement de la durée légale ou du temps du forfait donne lieu au paiement des heures supplémentaires majorées à 25 % et le respect des dispositions de repos compensateurs prévus par la loi.

### Durée maximale et amplitude

- Journalière :
- 9 heures maximum au lieu de 10 heures
- Hebdomadaire :
- Durée maximum de 44 heures au lieu de 48 heures, 40 heures sur 10 semaines consécutives et sans dérogação spécifique.
- Repos :
- Le temps de repos entre deux séances de travail doit être porté à 13 heures minimum.
  - Le repos hebdomadaire doit être de 48 heures consécutives dont le dimanche.

**Le temps de travail ne peut dépasser 5 jours.**



## Heures supplémentaires

Elles doivent être comptabilisées à partir de la 36<sup>ème</sup> heure pour les entreprises de toutes tailles.

Elles ne doivent être demandées qu'en cas de surcroît temporaire de la charge de travail.

En cas de fréquents recours, elles doivent faire l'objet d'examen par la Commission de l'accord RTT afin de déterminer le nombre d'embauches à durée indéterminée correspondant à cette anomalie.

La Commission de suivi est formée des syndicats représentatifs dans l'entreprise.

Le contingent annuel des heures supplémentaires doit être ramené, dans toutes les Conventions Collectives Territoriales, à 94 heures. Majoration de 50 % dès la 39<sup>ème</sup> heure.

## Temps partiel

Pas d'annualisation ni de modulation pour les salariés à temps partiel. Le salarié doit pouvoir choisir entre 10 % de réduction de son temps, avec maintien du salaire, ou bien continuer d'effectuer le même temps avec augmentation de son taux horaire de 10 %, ou

encore, pouvoir retourner à 35 heures à temps plein, si son temps est égal ou supérieur à 32 heures et s'il en manifeste le désir.

Les heures complémentaires sont laissées au libre choix du salarié.

## Travail précaire Sous-traitance

L'embauche de contrat à durée déterminée (CDD) ou de travailleurs intérimaires ne peut avoir lieu que pour répondre à un accroissement temporaire de l'activité ou pourvoir au remplacement d'un salarié. Maintien des salaires des intérimaires ayant vu leurs horaires réduits dans le cadre de la RTT.

Les contrats commerciaux entre donneurs d'ordres et sous-traitants, ainsi que les dispositions organisant les relations au sein des groupes, doivent intégrer les clauses obligeant au respect et à la mise en œuvre des dispositions relatives à la RTT.

Interdire les glissements de poste par cascade avec changement de contrat intérim ou contrat à durée déterminée CDD permettant au patron de pérenniser la précarité.

## Annualisation Modulation

Depuis le début des années 1980, le Code du Travail a autorisé la conclusion d'accords permettant d'organiser le temps de travail sur tout ou partie de l'année avec, notamment, des modulations période haute/période basse, les périodes hautes entraînant quasi systématiquement le travail du samedi et donc, des semaines de 6 jours. C'est notamment la saisonnalité d'activités dans certaines branches qui était invoquée (tourisme, produits alimentaires...).

Petit à petit, la saisonnalité a fait place aux variations d'activités, au carnet de commandes, au souci de rentabilité. Des centaines de milliers de métallurgistes supportent aujourd'hui ces cycles de travail. Or, il n'est pas plus acceptable aujourd'hui qu'hier de considérer, par exemple, qu'il serait nécessaire de fabriquer des voitures le samedi, voire le dimanche, sous prétexte d'avantages économiques pour les patrons.

La Loi Aubry II avait introduit l'obligation de justifications économique et sociale pour instituer des modulations. Les lois Fillon ont abrogé cette obligation, il faut rétablir

## Flexibilité, travail de nuit et du week-end



Exigeons le respect  
de nos vies de famille



## Travail du samedi obligatoire



Exigeons le respect  
de nos week-end



## Flexibilité, modulation du temps de travail



Exigeons le respect  
de nos vies privées



cette disposition et préciser que le seul motif d'augmenter la rentabilité de l'entreprise ou du groupe n'est pas acceptable, la justification économique n'est pas fondée. Par ailleurs, qu'y a-t-il de social dans une organisation du temps de travail qui n'entraîne que des contraintes pour la vie de famille ?

Nous restons donc résolument opposés à l'annualisation du temps de travail et aux modulations qui en découlent. Cela étant, reste que des centaines de milliers de métallurgistes connaissent cette situation, et souvent depuis de nombreuses années. En conséquence, en vertu de l'obligation annuelle de négociation sur les conditions et l'organisation du temps de travail dans les entreprises, nous proposons que de nouveaux accords soient négociés et soumis aux règles démocratiques de la négociation collective, impliquant que leur validation se fasse par accord majoritaire.

## Travail de nuit et continu

Dans la métallurgie, il n'y a que des contraintes technologiques qui peuvent justifier une organisation du temps de travail impliquant l'orga-

nisation du travail de nuit ou en cycle continu. Le travail de nuit doit être majoré de 50 % et non à 15% (accord national).

La durée du travail en cycle continu doit être abaissée à 31 heures par semaine.

En tout état de cause, ces types d'organisation du travail ne doivent se mettre en place que par voie d'accord majoritaire.

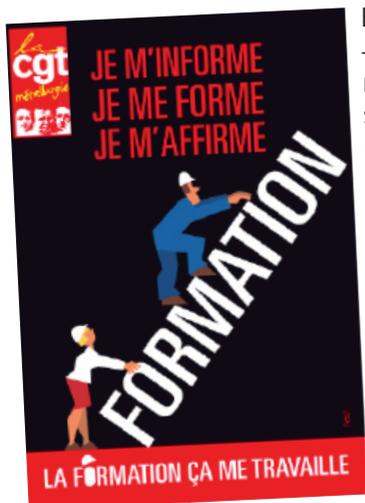
## Astreintes

Le recours à toutes formes d'astreintes ne doit être effectué que dans des circonstances exceptionnelles dont la gravité doit être établie, ou pour des raisons technologiques de surveillance. Le temps passé en astreintes doit être payé comme temps de travail. La décision du comité européen des droits sociaux (CEDS) doit être respectée.

## Forfait jour

Idem, le CEDS conteste le fait qu'aucune limite à la durée du travail journalière ne peut conduire à dépasser d'une part les 48h (directive) et passer outre du repos de 11H consécutif entre deux séances de travail.

# Formation, pour des qualifications porteuses d'emploi



## Quelques principes généraux

C'est une obligation de l'employeur dans le cadre du contrat de travail et des garanties collectives.

C'est un droit qui doit être pris sur le temps de travail effectif pour les actions de formation nécessaires à :

- L'adaptation à l'évolution des sciences, des techniques et des organisations du travail.
- L'évolution des métiers.
- Au maintien, au renouvellement et au développement des qualifications et compétences nécessaires à l'emploi occupé et aux évolutions prévisibles.

Elle s'inscrit dans :

- Le plan de formation négocié avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le site.
- Les engagements de développement,
- Toutes actions spécifiques nécessaires pour répondre aux besoins.
- Les négociations au niveau professionnel, interprofessionnel et territorial.

Elle est financée par :

- Les entreprises par obligation légale et mutualisation d'une partie de la richesse produite, par l'Europe Fonds Social Européen (FSE)
- Des financements croisés Etat, Région, Europe (FSE) pour des actions spécifiques.

## Sur les financements

- Ils doivent être sous le contrôle des salariés et de leurs représentants.
- Il doit y avoir relèvement significatif de la contribution des entreprises et le maintien de son caractère légal.
- Il faut viser l'objectif d'un investissement collectif en

formation à hauteur de 10% des richesses produites.

- Il faut une nécessaire prise en compte des diversités des entreprises, PME, TPE, entreprises à fort taux de main d'œuvre.

- Il faut en finir avec la distinction des entreprises par l'effectif.

- Il faut de nécessaires solidarités entre les territoires, entre les branches, entre territoires et branches et entre les entreprises donneuses d'ordres et les sous-traitantes.

- Il faut créer des fonds régionaux de développement social, dont la formation, assortis d'outils de péréquation nationale et d'un pôle public financier.

La gratuité absolue doit être garantie pour l'accès au salaire à des actions de formation continue.

Le droit à la formation doit être reconnu comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Il doit concerner tous les salariés

- Sur la base d'un minimum de 10% du temps de travail soit :

- 4 ans sur une vie professionnelle
- 10% des heures collectivement travaillées

La diversité des entreprises doit être prise en compte : TPE, PME, entreprises à fort taux de main d'œuvre.

Un principe de solidarité entre les territoires, les branches, entreprises donneurs d'ordres et sous-traitants doit être établi.

Un grand service public de la formation, de la validation, de la certification et de l'orientation doit être créé.

Il faut que l'ensemble des droits, dispositifs et mécanismes de formation, s'inscrive dans le cadre d'une sécurité sociale professionnelle et d'un nouveau statut du travail salarié.

L'application et l'amélioration du dispositif légal doit être développé par la négociation à tous les niveaux dans le cadre de la hiérarchie des normes.

## Le Droit Individuel à la Formation

- Le DIF doit demeurer à l'initiative exclusive du salarié ce qui implique de faire reculer le concept patronal de co-investissement.

- Le DIF doit pouvoir s'exercer sur tous types de formation et ne pas se limiter au cadre des priorités de la branche ou de l'entreprise.

- L'entreprise doit reconnaître le diplôme, le titre ou la certification acquise à l'issue du DIF en termes de classification et de rémunération.

- La mise en œuvre du DIF doit pouvoir se faire par anticipation afin d'accéder à des formations longues avant que les droits ne soient acquis.

- Il faut augmenter le droit au-delà de 20 heures afin de pouvoir s'inscrire dans des formations réellement qualifiantes.

- La transférabilité doit être effective au-delà de la branche.

- La norme du DIF doit être dans le temps de travail et non hors du temps de travail.

- L'employeur ne doit pas pouvoir refuser une demande de DIF sauf cas de force majeure.

## Le contrat et la période de professionnalisation

- Tout contrat ou période de professionnalisation doit déboucher sur une réelle qualification certifiée et reconnue.

- Pas de formation en dehors du temps de travail.

- Les contrats doivent avoir pour finalité l'insertion durable dans l'emploi.

- Les non diplômés doivent être les premiers bénéficiaires.

- Pas de différence de rémunération en fonction de l'âge.

- Rémunération fixée en fonction des classifications correspondant au diplôme ou à la certification ciblée.

- Un minimum de 25% du temps en formation (avec un plancher de 200 heures).

- Priorité aux certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et donc reconnues au-delà de la branche.

- Dans la métallurgie, les parcours d'intégration, forme dérogatoire des contrats de professionnalisation, permettant des contenus de formation réduits au minimum, doivent disparaître.



- Intervention des pouvoirs publics et des organisations syndicales dans la définition des formations, du tutorat, des engagements de l'entreprise.

## Le Bilan de compétences

- Il doit être accessible à tout moment à chaque salarié de l'entreprise.
- Il doit être financé par l'entreprise et exécuté durant le temps de travail.
- Il doit être réalisé dans un centre agréé
- Il est la propriété exclusive du salarié.
- Il est à sa propre discrétion d'utilisation.
- Il implique une reconnaissance professionnelle et sociale.
- Il doit bénéficier de l'appui du service public d'orientation.
- Les renseignements qui y figurent doivent être objectifs et factuels.

## La Validation des Acquis de l'Expérience

La VAE constitue une réelle opportunité individuelle pour obtenir la certification de son choix en vue de :

- progresser dans son métier,
- préparer une reconversion professionnelle,

- sécuriser son emploi,
- retrouver un emploi.

Pour la FTM-CGT elle pose trois niveaux d'enjeux pour les salariés :

- un enjeu de reconnaissance et de valorisation individuelle, y compris en terme de rémunération,
- un enjeu de mobilité professionnelle,
- la possibilité d'entrer dans un cursus de formation au juste niveau.

Par ailleurs, l'obtention d'une certification bénéficie au salarié, mais aussi au collectif de travail qu'est l'entreprise. Celle-ci doit, à ce titre, contribuer à son financement, aider à sa mise en œuvre, et assurer sa reconnaissance.

Elle ne doit pas demeurer une initiative individuelle mais s'inscrire comme un outil opérationnel, performant, mis en œuvre par les services de gestion du personnel de nos entreprises.

Pour l'accès aux CQPM par la VAE ou la valorisation de ceux-ci dans une démarche de VAE, l'inscription au RNCP est incontournable.

- Elle est complémentaire de la formation.

- Elle constitue une reconnaissance officielle de la qualification acquise par l'expérience.
- Elle doit être gratuite pour le salarié.



- Elle doit se faire sur le temps de travail (accompagnement et évaluation par le jury).
- Elle implique des droits nouveaux pour les salariés afin d'assurer l'élaboration des certifications et la participation aux jurys.
- Toute certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles doit être accessible sans exclusive.
- Elle nécessite la construction d'un service public de la formation, de la validation et de la certification.

## Le Congé Individuel de Formation

- 0,3% de la richesse produite doit être consacrée à son financement.
- C'est un droit pour chaque individu de se former aux savoirs qu'il désire.
- Il est à l'initiative exclusive du salarié.
- Sa gestion doit être nationale interprofessionnelle, application régionale avec prise en compte des spécificités.
- L'employeur ne doit pouvoir s'opposer à l'absence du salarié pour exécuter son CIF que dans un cas de force majeure.
- C'est un droit opposable, à l'initiative du salarié.

## Le passeport Formation

- Sa création et son accès doivent être gratuits pour le salarié.
- Il doit être une création facultative à l'initiative du salarié.
- Il doit être inscrit dans le code du travail.
- Il est la propriété exclusive du salarié.
- Il est à sa propre discrétion d'utilisation.
- Il implique une reconnaissance professionnelle et sociale.
- Il doit bénéficier de l'appui

du service public d'orientation.

- C'est le salarié et lui seul qui décide de ce qui est inscrit dans le passeport formation.

## Les observatoires des métiers

L'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications devra se structurer pour répondre de manière efficace et rapide aux besoins exprimés dans les territoires. Même si une cohérence générale s'impose, il ne peut demeurer au seul service d'une vision nationale. Il faut le mettre en capacité de s'ouvrir aux demandes territoriales ou de le décliner

Professionnelle (CPREFP) doit intégrer ces possibilités de mise en œuvre et de maîtrise d'études et d'analyses pour des problématiques territoriales. C'est en croisant les attentes et besoins au niveau national, de branche, de filière, de métier avec les nécessités émergeant des territoires dans une démarche à moyen et long terme que l'on se mettra en capacité d'établir les réponses pour l'avenir, utiles à l'élaboration des projets professionnels des salarié(e)s de la branche. Par ailleurs il doit s'inscrire



dans les bassins d'emploi. Le rôle des Commissions Paritaires Territoriales de l'Emploi (CPTTE) et Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation

concrètement dans le processus de rénovation et de création des certifications de branche.

- Les observatoires doivent être réellement paritaires.

- Ce sont les membres de l'observatoire, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national qui décident paritairement des études et analyses, définissent le cahier des charges et les prestataires chargés de leur réalisation.

- Ils s'inscrivent dans un maillage entre professions et territoires relevant d'un service public de la prospection des marchés et des spécificités.

- Ils sont des outils d'anticipation et d'évolution des métiers, des emplois et des qualifications.

- Ils doivent devenir des lieux d'aide à la décision.

- Ils doivent être financés par les entreprises.

- Les études et analyses sont paritairement, propriété de la branche.

## L'entretien professionnel

Chaque salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien a pour objet de faire le point sur les compétences, les besoins de formation, les demandes de formation du salarié, la situation et l'évolution professionnelle de celui-ci.

Cet entretien doit être distinct de tout autre entretien de quelque nature qu'il soit existant déjà dans l'entreprise et ne peut en aucun cas être associé, cumulé ou se dérouler en lien avec ceux-ci.

Préalablement, les entreprises doivent s'assurer que le salarié dispose des informations utiles pour la tenue de l'entretien : études et analyses de l'observatoire des métiers et qualifications, situation de l'emploi, orientations stratégiques, évolutions technologiques, plan de formation, besoins de compétences à court, moyen et long terme et connaissance des droits et dispositifs de formation professionnelle existants dans et hors de l'entreprise. Le salarié doit pouvoir se faire assister d'un élu du personnel.

## L'Organisme Paritaire Collecteur Agré des Industries de la Métallurgie (OPCAIM)

Il est dirigé par un conseil d'administration composé des représentants titulaires et suppléants des organisations syndicales représentatives au niveau national et signataires de l'accord de création de l'OPCA de la branche.

Chacun des administrateurs sera en possession de l'ensemble des informations, outils et moyens nécessaires à la mise en œuvre de ses obligations et aux nécessités d'assumer ses responsabilités.

L'OPCAIM devra orienter plus spécifiquement ses prises en charges et ses priorités en direction des TPE et PME. Il devra également développer ses capacités d'intervention en faveur de ce public et bénéficier de réels outils de terrain. Le système actuel de convention de délégation de gestion n'est pas approprié. Une transformation en profondeur des Associations de Développement des Formations et Industries de la Métallurgie (ADEFIMs) s'impose. Celles-ci ne peuvent plus être des relais autonomes dans les territoires sous la main mise des chambres syndicales patronales. Elles doivent devenir de véritables outils de l'OPCAIM, aux missions élargies, aptes à répondre et à aider les TPE et PME et s'inscrivant pleinement dans un paritarisme de terrain. Au cœur de ces évolutions, les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national, doivent avoir toute leur place dans leur conseil d'administration.

## Le droit à l'évolution de carrière

Dans le prolongement des dispositions actuelles de la convention nationale des ingénieurs et cadres. Le principe enfin reconnu dans la branche d'un droit à l'évolution de chaque salarié durant sa carrière professionnelle doit être développé et concrétisé.

La notion d'un seul niveau d'évolution est notoirement insuffisante si l'on prend pour échelle la totalité de la carrière. Elle l'est d'autant plus qu'elle n'a pas pour l'heure, de traduction concrète et systématique en terme de classification et donc de salaire.

Cette conception d'évolution exigible par tout salarié doit s'articuler avec des références de classification et de salaire établies à l'échelon national. En effet, elle se

conçoit dans la branche et non uniquement sur le champ de la convention territoriale.

Chaque salarié doit pouvoir atteindre en fin de carrière le doublement de sa rémunération de départ.

## Les Socles de compétences de l'industrie

Préalablement à toute mise en œuvre de certification, d'accès à l'emploi et d'évolution, le socle de compétences est, et doit rester, un concept de nature citoyenne. Celui qui est établi par l'éducation nationale peut et doit être adapté aux réalités actuelles mais l'élaboration d'un socle minimum de branche ne peut s'y substituer. Il doit le conserver en référence et uniquement l'enrichir des nécessités de la métallurgie. Il s'agit d'un élément fondamental de la

conception du salarié en tant que citoyen que de garantir à chacun un droit à une formation initiale et continue de caractère général et professionnel.

## Le développement des Certificats de Qualification Professionnels de la Métallurgie (CQPM) et de l'Industrie (CQPI)

La CGT réclame depuis de nombreuses années la mise en œuvre d'une politique cohérente permettant la montée en qualification la plus massive possible des salariés, et particulièrement ceux et celles des TPE et PME.

L'enjeu est d'assurer aux salarié(e)s par des formations sanctionnées par des certifications, leur maintien dans l'emploi dans des entreprises où la maîtrise des technologies nouvelles et à venir est indispensable.

La création et l'existence de CQPM ou CQPI ne se justifient que dans les cas où n'existe pas de titre ou de diplôme aboutissant aux mêmes acquis de formation. Elles ne se justifient que dans le cadre des analyses et propositions de l'observatoire sur les métiers en évolution



ou en rupture technologique. En tout état de cause les CQPM, aujourd'hui en cours de rénovation, ne seront un réel signal de qualification que s'ils sont inscrits au RNCP et donc reconnus au-delà de la branche.

Enfin les CQPM doivent s'inscrire pleinement dans le processus de VAE, en particulier en permettant la validation partielle.

Les CQPM ne doivent pas être la seule voie d'accès aux emplois de la métallurgie comme le sous-entend l'UIMM quand elle réclame une double certification à l'éducation nationale.

La CGT s'opposera toujours à la volonté patronale de paiement au poste de travail au détriment de la qualification du salarié et du diplôme. Chaque CQPM doit être classé en référence directe aux grilles de rémunérations applicables et non sur des coefficients ou des catégories parallèles.

## Reconnaissance des qualifications

Il appartient à chaque salarié, par le biais notamment du passeport formation, de faire valoir ces qualifications et d'obtenir leur reconnais-

sance en terme de poste de travail et de rémunération sur la base des grilles de salaires applicables et des seuils d'accueil définis au niveau de la branche.

L'entreprise doit rémunérer la qualification du salarié et donc l'ensemble de ces compétences et non seulement celles utilisées ou prétendues adaptées et suffisantes au poste de travail.

### Le tutorat

Que ce soit dans le cadre de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation, le rôle du tuteur est primordial dans le processus de formation et d'intégration à l'emploi.

La mise en œuvre du tuteur se doit de répondre à des impératifs :

- Le salarié tuteur doit être porteur d'une expertise du métier ciblé.
- Il doit être volontaire
- Il doit bénéficier d'une formation adaptée à cette responsabilité notamment en termes de pédagogie, essentielle pour assurer un transfert de compétences
- Cette nouvelle compétence, certifiée par une formation doit être reconnue en terme de classification et de rémunération

- Son poste de travail doit être adapté notamment en ce qui concerne son temps de travail et donc sa disponibilité pour assurer sa responsabilité de tuteur

- Sa disponibilité suppose de limiter au maximum à trois stagiaires suivis par un même tuteur.

# La retraite



Malgré les lois Balladur, Fillon et Woerth, le droit à la retraite, pour les salariés de la métallurgie reste un élément majeur. Outre les départs anticipés que nous venons d'évoquer, la première des revendications en matière de retraite demeure le droit à un départ à taux plein à 60 ans.

C'est un repère revendicatif lisible pour tous, avec un montant de la retraite au moins égal à 75 % des meilleures années d'activité, un minimum de retraite égal au SMIC et une indexation des pensions sur les salaires.

Ces exigences passent, pour le calcul de la retraite, par la prise en compte des parcours professionnels précarisés, du temps partiel contraint, de l'entrée tardive dans un véri-

table emploi et des périodes de formation.

Dans la métallurgie, nous réclamons que les cotisations de retraites complémentaires soient calculées sur des bases de 8% (en dessous du plafond sécurité sociale) et 20% (au dessus) pour permettre un meilleur niveau de retraite.



# La santé au travail

*Les atteintes à la santé  
sont une caractéristique des industries  
de la métallurgie.*

*La prévention des risques,  
l'amélioration des conditions de travail  
et le renforcement des règles d'hygiène  
et de sécurité sont urgentes.*

## Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La mise en place des CHSCT dans toutes les entreprises. Le renforcement des prérogatives (droit de consultation, de propositions) sur :

- le document unique d'évaluation des risques, avec un classement service par service et poste par poste doit être mis en permanence à la disposition du CHSCT. Le document unique doit donner lieu systématiquement à un plan de prévention pour tendre à l'élimination de tous les risques.

- Le droit d'alerte avec accès à tout moment du registre des dangers graves et imminents.
- Accès, sans aucune restriction, au registre d'infirmerie afin de lutter contre la triche sur les déclarations d'accidents du travail et maladies professionnelles.

- Application du droit d'expertise sans aucune restriction.

- Renforcement de la protection des salariés ayant une inaptitude médicale,

- Interdiction de licencier tout salarié pour une inaptitude résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

- Application sans restriction du droit de retrait individuel et collectif.

- Visite médicale minimum tous les ans.

## Organisation du travail

Chaque salarié peut donner son avis sur l'organisation du travail :

- Il doit pouvoir s'aménager des espaces de «respiration» le mettant à l'abri du stress.

- Il doit pouvoir contester les objectifs qui lui sont demandés et exiger de connaître la finalité de ces objectifs.

S'il n'est pas entendu ou en cas de conflit, il pourra se

faire assister d'un délégué du personnel ou d'un membre du CHSCT.

A chaque réunion de Délégué du Personnel et CHSCT, il sera fait le point de toutes ces interventions sur l'organisation du travail ainsi que des situations de harcèlement qui peuvent survenir.

## Intensité du travail

Revenir aux normes fixées par le Bureau International du Travail réglementant les cadences de travail en les adaptant à la morphologie des individus, en les réduisant de 9%. Cette réduction est à débattre afin que chaque salarié s'y retrouve. Les ergonomes contestent à juste titre ces normes parce qu'il n'y a pas de temps moyens mais pendant de nombreuses années elles ont permis d'avoir des repères.

Aujourd'hui avec l'organisation du travail par objectifs imposés par le patronat, ces

repères sautent et les allures sont souvent à 120 alors que les normes citées plus haut les limitent à 100.

C'est la raison pour laquelle nous devons imposer à nouveau ces normes tout en les réduisant.

Lorsque le travail est répétitif :

- instauration de micro-pauses par temps de cycle,
- moins 10 % pour les cycles supérieurs à 3 minutes,
- moins 15 % entre 3 minutes et 1 minute,
- moins 20 % pour les cycles inférieurs à 1 minute.

L'instauration :

- d'une pause payée comme temps de travail au minimum après 2 heures consécutives de travail répétitif, posté ou exposé.

- Aucune prime ne peut se substituer à ces pauses.

- D'une plus grande liberté de déplacement et de parole des salariés pour une mise en œuvre efficace de l'organisation du travail.

### Mise en place du principe de précaution pour tous les produits

Application stricte des accords de Rio, accords internationaux signés par la France

et l'ensemble des pays de la Communauté Européenne. Ce qui permettrait aujourd'hui de limiter considérablement la liste des produits dangereux dans les entreprises.

Accès pour les membres du CHSCT à toutes les fiches de données de sécurité des produits utilisés dans les entreprises avec obligation pour l'employeur de les communiquer.

### La réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles

Actuellement, l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles se fait sur la base d'un forfait qui est largement en dessous du préjudice réel.

Par exemple, lors de l'accident d'AZF à Toulouse, un salarié accidenté sur son lieu de travail sera moins indemnisé qu'un citoyen blessé dans la rue pour la même cause, ce qui est une injustice flagrante.

Il ne peut même pas avoir recours à la justice, seule la Sécurité sociale peut se retourner contre les fautifs pour se faire rembourser le montant de l'indemnisation forfaitaire. Nous proposons donc que

l'indemnisation se fasse sur la base de l'ensemble des préjudices :

- préjudices patrimoniaux : réparation de l'incapacité, du préjudice professionnel,
- préjudices extrapatrimoniaux : moral, physique (douleur), d'agrément, esthétique.

### Départ anticipé pour exposition à des travaux pénibles ou à des toxiques

1 an de départ anticipé pour 3 ans d'exposition à des travaux pénibles ou à un toxique avec un plancher à 55 ans et 50 ans suivant la dangerosité de cette exposition. Mesure conjointe à la prévention pour éliminer toutes les causes des mauvaises conditions de travail.

### Définitions

#### de travaux pénibles :

Contraintes liées aux rythmes de travail :

- Horaires continus, semi-continus (selon les définitions de la loi de 75), de nuit ou atypiques.
- Longs déplacements fréquents.
- travail répétitif (en incluant les définitions du travail de chaîne de la loi du 30 décembre 1975) ou en cadences imposées.

### Contraintes physiques :

- manipulation et port de charges lourdes,
- Contraintes posturales et articulaires.
- Vibrations.

### Environnement agressif :

- exposition aux intempéries ou à des températures extrêmes.
- exposition au bruit intense et prolongé (exemple les presses).
- Exposition à des rayonnements ionisants.
- Exposition à des produits toxiques (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques...)
- Exposition à des poussières ou des fumées.
- Risques psychosociaux.

**Ouverture du droit au départ anticipé** après toute reconnaissance de travail pénible durant une partie quelconque de la carrière ainsi que pour toute maladie professionnelle. Le plancher de départ serait à moduler suivant le taux d'invalidité et la gravité de l'exposition.

- Retraite pleine et entière financée en partie par l'employeur responsable et son donneur d'ordres, la branche professionnelle et l'ensemble des branches.
- Pour ne pas dégrader les conditions de travail, chaque départ anticipé doit s'accompagner d'une embauche.

### Modalités d'application

#### Calcul du droit pour une retraite à taux plein

- départ anticipé
- suppression de la décote dans le calcul de la pension
- majoration pour la liquidation d'un nombre de trimestres égal à ceux acquis pour pénibilité.

#### Décompte individuel des droits tenus à jour par la CNAVTS.

- Ouverture du droit au départ anticipé après toute reconnaissance de maladie professionnelle. Le plancher de départ serait à moduler

suivant le taux d'invalidité et la gravité de l'exposition.

- Retraite pleine et entière financée en partie par l'employeur responsable et son donneur d'ordres, la branche professionnelle et l'ensemble des branches.

### Prévoyance

Face aux accidents graves de la vie, décès, incapacité et invalidité au-delà des périodes de mensualisation, tous les salariés de la métallurgie seront couverts par des accords collectifs obligatoires de prévoyance.

L'employeur consacrerà à cette prise en charge 1,5% de la masse salariale comme c'est déjà le cas pour les cadres.



# Les droits nouveaux

*Renforcer le principe d'ordre public et social, cela signifie garantir la hiérarchie des normes.*

*Or, la Loi adoptée au Parlement s'attaque à cette hiérarchie, autrement dit, au principe de faveur.*

La Loi du 4 mai 2004 sur le Dialogue Social a bouleversé les règles de la négociation collective. L'objectif majeur étant de permettre aux patrons de négocier à l'entreprise, des dispositions inférieures et en recul sur les accords de branche.

Cela dit, en menant bataille avec les salariés, nous pouvons rendre impératif le respect de nos conventions collectives, c'est-à-dire, interdire la dérogation par un article inséré dans nos conventions. Nous devons réaffirmer que les conventions collectives de branche professionnelle ne peuvent qu'ajouter de nouvelles garanties sociales par rapport à la Loi.

De même, les accords d'entreprises doivent contenir des plus par rapport aux conventions collectives de la branche.

Cet ordre public et social existant au niveau national, doit être « protégé » par rapport aux textes européens par l'application de la clause de non-régression : un texte

national plus favorable ne peut être remis en cause par une norme ou un texte européens (directive, règlement). Un véritable ordre public social reste à construire au niveau européen.

En effet, le peu de questions sociales sur lesquelles les institutions européennes ont compétence à légiférer, la règle de l'unanimité qui prévaut sur la plupart d'entre elles, le peu d'empressement du patronat à négocier sur toutes questions font que la dimension sociale reste le parent pauvre de la construction européenne.

## La Convention collective nationale des Salariés des Industries de la métallurgie et l'Europe

Il est évident que la construction d'une Convention Collective Nationale des Salariés des Industries de la Métallurgie en France ne peut

être remise en cause par des dispositions sociales sur le plan Européen. La CGT propose que les droits et les garanties qui pourraient être mis en place en Europe ne soient pas en dessous des acquis obtenus dans les différents pays de la Communauté Européenne mais qu'ils viennent, au contraire, les renforcer. C'est ce que nous appelons la clause de non-régression.

## Principes et règles de la négociation collective dans la métallurgie

Le préambule de la Constitution et le Code du Travail font du droit de négociation un droit des salariés et non un droit des chefs d'entreprises. Ce droit des salariés s'exerce par délégation aux organisations syndicales. C'est donc sur les revendications des salariés qu'il s'agit de négocier. Ainsi, la négociation collective n'a de véritable sens que s'il s'agit d'amélio-

rer le sort des salariés et non d'accompagner des options patronales.

C'est pourquoi la CGT montre tout son attachement à la notion d'ordre public social et à la hiérarchie des normes en droit du travail.

C'est donc le principe de faveur qui donne vie à l'articulation des normes et des niveaux de négociation, en faisant en sorte que ce soit le texte le plus favorable qui s'applique.

## De nouvelles règles pour la négociation

Le principe de l'accord majoritaire élimine, par voie de conséquence, le droit d'opposition actuel.

## Respecter tous les acteurs

Dans toutes les phases d'une négociation, l'ensemble des participants doit être considéré à égalité de droits. Le patronat n'a pas à choisir ses interlocuteurs dans le camp syndical, pas plus qu'il n'a à décider unilatéralement des choix, des thèmes et du calendrier des négociations.

L'ensemble des organisations doit être admis à toutes les phases des négociations, comme dans le travail de suivi d'application des accords.

## Représentativité sociale dans les organismes

Le temps nécessaire aux réunions préparatoires et à la représentativité des organisations syndicales dans les organismes sociaux doit être intégralement rémunéré par l'employeur (URSSAF, Sécurité Sociale, CRI...).



## Maternité

Choix individuel, la maternité est une fonction sociale. L'avenir et le développement de la société nécessitent qu'une partie des richesses créées soit investie dans la réponse aux besoins des futures générations. Cela implique le respect et l'amélioration des droits particuliers avant, pendant et après l'accouchement. Cela suppose :

- Le respect par l'employeur du droit reconnu à un examen médical mensuel effectué sur le temps de travail et remboursé intégralement par la Sécurité Sociale.

- Des séances de préparation à l'accouchement pendant le temps de travail, sans perte de salaire.

- Une diminution du temps de travail journalier, l'aména-

gement des postes de travail compatibles avec l'état de grossesse sans perte de salaire.

- De porter le congé maternité de 16 à 24 semaines.

- De porter le congé d'adoption à 12 semaines.

- Le congé paternité doit être porté à 15 jours ouvrables, fractionnables à la demande du salarié et à 20 jours pour grossesse multiple. Il est accordé dans les 4 mois après la naissance ou l'adoption. Il

doit être assimilé à du temps de travail effectif pour le droit aux congés payés.

- Participation patronale pour garde d'enfants et structures d'accueil.

## Combattre toutes les formes de discriminations

Doivent être sanctionnées toutes les discriminations fondées sur l'origine, la nationalité, la religion, comme celles concernant les femmes, les jeunes, les orientations sexuelles ou relevant de l'état de santé, de la maternité.

De la même manière, doivent être punies toutes formes de harcèlement et toutes pratiques discriminatoires en raison d'opinions politiques, philosophiques ou d'activité syndicale.

Une réelle égalité professionnelle dans l'accès à l'emploi, en matière de rémunération, de déroulement de carrière, de qualification, de droit à la formation, doit être appliquée à tout salarié, sans discrimination.

Obligation de comparatif d'évolution de situation professionnelle tous les 5 ans maximum entre les élus et les salariés.

Des moyens nouveaux doivent être donnés aux syndicats et aux institutions re-

présentatives du personnel, notamment en matière de preuves.

Les éléments d'évaluation de pratiques discriminatoires doivent être renforcés dans les bilans sociaux des entreprises et une commission de suivi doit être mise en place.

Les syndicats doivent pouvoir se porter partie civile devant les juridictions pénales et civiles en matière de discriminations, de propos, d'actes et d'attitudes racistes, sexistes, ou homophobes à l'entreprise.

Un registre des demandes d'embauche doit être créé en complément du registre d'entrée et de sortie du personnel.

## Combattre les licenciements

Ces propositions s'articulent autour de deux axes essentiels :

- Obtenir de véritables droits d'intervention dans la gestion des entreprises et des industries,
- Conquérir un nouveau statut du travail garantissant au salarié la pérennité de son contrat (emploi - salaire - formation) tout au long de sa vie professionnelle et quels que soient ses employeurs, notamment dans une même branche.

## Une nouvelle définition du licenciement pour motifs économiques :

- Le licenciement constitue l'ultime recours si les difficultés économiques sont réelles et sérieuses et appréciées comme telles contradictoirement.

- Le licenciement économique n'est pas fondé lorsqu'il est avéré que les suppressions d'emplois sont prononcées au seul motif d'augmenter la rentabilité financière de l'entreprise ou du groupe.

## Des droits nouveaux d'intervention dans la gestion des entreprises :

- Les représentants des salariés siègent dans les lieux de décision des entreprises (Conseils d'Administration et de Surveillance) en disposant d'une voix délibérative.

- Il est mis en place, des comités interentreprises ou des comités d'industries (auto, aéronautique, électronique, mécanique, fonderies ...) favorisant l'information, la consultation et la délibération sur les stratégies d'entreprises, le suivi des éventuels plans de sauvegarde de l'emploi en cas de licenciements visant, dans le cadre d'une sécurité sociale professionnelle, la pérennisation de l'emploi.

## Consultation et droits suspensifs de la procédure de licenciement :

- La période de consultation des représentants des salariés est mise à profit pour contester les motifs du projet de licenciement et éventuellement formuler des propositions alternatives.

- Les élus du personnel disposent du droit de suspendre la procédure de licenciement pour leur permettre, dans un délai convenable, d'examiner les différentes hypothèses. Si le désaccord persiste entre les parties, il appartient à l'employeur de saisir le juge pour obtenir la levée de la suspension et engager la procédure de licenciement. Il incombera donc au juge la responsabilité de constater la conformité des licenciements économiques avec la définition qu'en fait la loi, à savoir les causes économiques réelles et sérieuses.

- Parallèlement, nous proposons le renforcement des contrôles administratifs en matière de vérification des motifs économiques.

## Maintien du contrat de travail.:

- Dès lors qu'un licenciement pour motif économique réel et sérieux est légalement prononcé, les employeurs sont légalement responsables au

niveau de la branche professionnelle ou d'un territoire, pour formuler des propositions concrètes à leur personnel : nouvel emploi, congés de conversion, reclassement, formation professionnelle...

La validité des propositions est suivie par une Commission Territoriale Tripartite formée d'élus locaux, d'organisations syndicales de salariés et patronales et de représentants du comité d'industries.

Cette obligation est matérialisée par le maintien du contrat de travail, de la qualification et de l'ancienneté dans le bassin d'emploi jusqu'à ce qu'une solution soit trouvée de gré à gré avec le salarié.

## Nullité de la procédure et réintégration :

- Les défauts dans la procédure d'information et de consultation des représentants des salariés entraînent la nullité du plan de licenciements. Tout licenciement injustifié, quel qu'en soit le motif, est déclaré nul par le Conseil des Prud'hommes et ouvre droit à la réintégration du salarié dans son emploi dans les plus brefs délais.

## Attribution des aides publiques :

- Les délocalisations d'activités en France comme à

l'étranger entraînent la suspension des aides publiques, ainsi que le remboursement des sommes précédemment perçues.

- D'une manière générale, les institutions représentatives du personnel disposent de prérogatives étendues pour contrôler l'attribution des aides publiques aux entreprises.

## Obligations et contre parties financières :

- Une contribution des entreprises qui procèdent à des licenciements pourrait alimenter un fonds régional pour le développement de l'emploi, permettant de coordonner l'intervention publique et les financements bancaires pour la réalisation de projets de création d'activités et d'emplois sur des dossiers dûment contrôlés.

- Réformer le système de cotisations en modulant le taux de cotisations patronales en fonction du ratio masse salariale/ valeur ajoutée, intégrant les revenus financiers, ceci pour encourager l'emploi.

- Instituer un système de bonus/malus de cotisations sociales pour faire payer plus cher ceux qui pénalisent l'emploi.

- Doublement des indemnités de licenciement.

# Ingénieurs et cadres

*Seule catégorie de la métallurgie à avoir une CCN\*, les ingénieurs et cadres ne peuvent se désintéresser d'une mobilisation pour une CCN des salariés de la profession. Obtenir un socle de garanties collectives solides pour tous les métallurgistes renforcerait le besoin d'une CCN pour les ingénieurs et cadres renouvelée et enrichie.*

Inversement, certains contenus de la convention actuelle peuvent illustrer des garanties pour tous, réévaluées (indemnités de départ à la retraite, de licenciement, évolution de la classification selon l'âge et l'ancienneté, déplacements...).

Dans une logique de hiérarchie des garanties, la CCN des ingénieurs et cadres pourrait être complémentaire par rapport à une CCN des métallurgistes.

Elle prendrait en compte les spécificités de cette catégorie.

**Permettre aux salariés en situation de responsabilité d'expertise ou hiérarchique d'assumer sereinement et complètement leur rôle et leur fonction dans l'entreprise**

Par exemple:

- Droit de refus et d'initiative reconnu
- Egalité «femme/homme» pour les salariés et pour l'accès aux responsabilités techniques ou hiérarchiques
- Garanties sur les contenus, déroulements et recours éventuels lors des entretiens individuels d'évaluation
- La mesure du temps de travail en heure
- Droit à la négociation loyale sur les charges de travail, les

moyens fournis au regard des objectifs

- Maintien et extension des garanties de déroulement de carrière (actuellement seules les 18 premières années sont couvertes)
- Prise en compte de la mobilité
- Le temps de déplacement est du temps de travail
- Validation des trimestres lors d'affectation à l'étranger
- Reconnaissance du droit à l'information et à l'utilisation des moyens Internet pour communiquer dans et hors l'entreprise
- Validation des années d'études pour la retraite



Libérons la parole au travail

Une CGT des CT avec plus de syndiqués, plus représentative, plus efficace.

\*Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres  
[www.ftm.cgt.fr](http://www.ftm.cgt.fr)

# SOCIÉTÉ MÉRIC & ASSOCIÉS

L'expert comptable du CE

*Pour bâtir  
des alternatives*

-  Restructuration
-  Licenciements
-  Dépôt de bilan
-  Alerte

PARIS-LYON



