



# Pour une Convention Collective Nationale de progrès social pour tous les salariés de la métallurgie

*Une négociation de branche historique*

# La branche de la métallurgie

- Les salariés rattachés aux **conventions collectives de la Métallurgie**  
**1 400 000 salariés**
- **Plus de 50% de techniciens, ingénieurs et cadres**
- + de 300 000 Ingénieurs et cadres
- 21% de Femmes
- 140 000 intérimaires
- Plusieurs centaines de milliers d'emplois indirects (sous traitants, prestataires...)



- Plus de 45 000 entreprises

Dans les secteurs de :

- Construction navale aéronautique, ferroviaire
- Automobile
- Transformation des métaux, sidérurgie
- Industrie des composants électriques, électroniques
- ...

# Les Conventions collectives aujourd'hui dans la métallurgie

- **26 accords nationaux, 52 avenants**
- **2 Conventions Collectives Nationales** (Ingénieurs et cadres & Sidérurgie non cadres) ,
- **76 Conventions Collectives territoriales** (quasi une par département)
- => **une architecture complexe**
- => **d'importantes disparités entre les garanties collectives**

# Les thèmes de la négociation

# Les thèmes de la négociation

- 1. Architecture conventionnelle**
- 2. Classifications**
- 3. Temps de travail**
- 4. Santé, conditions et qualité de vie au travail**
- 5. Relation individuelle de travail (vie du contrat de travail)**
- 6. Emploi et formation professionnelle**
- 7. Protection sociale (y compris prévoyance)**
- 8. Rémunération**
- 9. Dialogue social en entreprise**

# Les classifications

# UIMM

Classe des fonctions tenues dans le poste de travail

Classement à partir d'une grille de 6 critères classants divisés en 60 cases

Changement de coefficient en fonction du poste donc évolution à la seule initiative de l'employeur

Salaires minima dans la branche

Une carrière en dents de scie

# La CGT

Classe les salariés avec des critères objectifs par des verbes d'action :  
Créer, Autonomie, Réaliser, Encadrer, Communiquer

Classement à partir du diplôme et de l'expérience (savoirs et savoir-faire)

Changement de coefficient automatique tous les 4 ans

Départ de grille à 1 800€ avec un doublement du salaire sur la carrière

Une carrière avec une progression garantie et continue





# Le temps de travail

ACCORDS 1998/2000	PROPOSITIONS UIMM 2018	PROPOSITIONS CGT
Durée légale du travail 35h / 218 jours	Durée légale du travail 35h / 218 jours	<b>Durée conventionnelle du travail à 32H</b> ou 1460H/an sans perte de salaire / 200 jours
Contingent heures supplémentaires <b>220H</b> par an et par salarié	<b>Contingent heures supplémentaires :</b> Contingent « principal » : 220H (si modulation = 175H) Contingent complémentaire : 80H ( <b>mobilisable</b> par l'employeur lorsque l'activité le justifie <b>une année sur deux</b> avec une « sur-majoration de ces heures de 25 points soit 50 et 75%) Contingent « salarié » : 150H Les deux derniers contingents sont utilisables, en tout ou partie, alternativement ou cumulativement.	<b>Contingent heures supplémentaires 107H</b> par an et par salarié
Heures supplémentaires dès la 35 <sup>e</sup> , majorées de 25% pour les 8 premières et 50% pour les suivantes	Heures supplémentaires dès la 35 <sup>e</sup> : 25% pour les 8 premières et 50% pour les suivantes et 25 points en plus pour le contingent complémentaire surcroît d'activité (80H).	Heures supplémentaires dès la 33 <sup>e</sup> , majorées de 25% pour les 4 premières et 50% pour les suivantes

ACCORDS 1998/2000	PROPOSITIONS UIMM 2018	PROPOSITIONS CGT
<p><b>20 mn</b> de pause hors temps de travail effectif</p>	<p><b>20 mn</b> de pause hors temps de travail effectif</p>	<p>Temps de pause <b>30 mn</b> comptabilisé pendant le temps de travail effectif</p>
<p>Volume horaire 48H/semaine et en moyenne 42H sur 12 semaines</p>	<p>Volume horaire entre <b>0 et 48H/semaine 44H</b> en moyenne sur une <b>période quelconque de 12 semaines</b> consécutives avec <b>42H</b> en moyenne sur une <b>période de 24 semaines consécutives</b>.</p> <p>Montage sur chantiers, maintenance et après vente : <b>46H</b> en moyenne sur une <b>période quelconque de 12 semaines</b> consécutives avec <b>44H</b> en moyenne sur une <b>période de 24 semaines consécutives</b></p>	<p>Volume horaire entre 30 et 40H/semaine</p>
<p>Forfait jours <b>218/an</b> pouvant aller à <b>235/an</b> Rémunération = mini conventionnel + 30 %</p>	<p>Depuis la dernière réunion forfait jours à <b>218/an</b> jusqu'à <b>235/an au volontariat</b>. La rémunération = renvoyée au thème 8</p>	<p><b>Forfait jours 200/an.</b> <b>Rémunération = mini conventionnel +30%</b></p>

# La vie du contrat de travail

## Formation du contrat de travail

Période d'essai

## Exécution et modification du contrat de travail

Mobilité géographique

Reclassement pour inaptitude

## Suspension du contrat de travail

Maladie

Congés liés à la parentalité :  
(maternité, adoption, enfant malade)

Congés pour événements familiaux

Service National / réserve opérationnelle

## Rupture du contrat de travail

Démission

Licenciement

Rupture conventionnelle

Départ à la retraite

Mise à la retraite

Clause de non concurrence

# Et des sujets complémentaires...

**Congés supplémentaires  
d'ancienneté et d'âge**

**Assimilation à du temps de travail  
effectif de certaines absences pour  
l'acquisition de congés payés**

**Incidence des déplacements  
professionnels sur le contrat de  
travail (décès, maladie, etc.)**

**Ancienneté des non-cadres forfaits  
jours et indemnités de  
licenciement et de départ à la  
retraite**

Ce qui existe pour les mensuels (mieux disant des 76 CCT)	Ce qui existe pour les ingénieurs et cadres	Projet UIMM	La CGT propose
<p><b>Jours d'ancienneté (CCT 24)</b></p> <p><b>Un jour</b> après 8 ans  <b>Deux jours</b> après 12 ans ;  <b>Trois jours</b> après 15 ans ;  <b>Quatre jours</b> après 20 ans</p>	<p><b>Jours d'ancienneté</b></p> <p>30 ans et 1 an d'ancienneté :  <b>2 jours</b></p> <p>35 ans et 2 ans d'ancienneté :  <b>3 jours</b></p>	<p><b>Jours d'ancienneté</b></p> <p><b>Un jour</b> après deux ans d'ancienneté  <b>Deux jours</b> pour le salarié âgé de plus de 45 ans</p>	<p><b>Jours d'ancienneté</b></p> <p><b>Un jour</b> pour le salarié âgé de 25 ans  <b>Deux jours</b> à 35 ans  <b>Trois jours</b> à 45 ans  <b>Quatre jours</b> à 55 ans dans le cadre de la QVT</p> <p><b>Plus de condition d'ancienneté = droit attaché au salarié = portabilité</b></p>
<p><b>Jours enfant malade (CCT 36)</b></p> <p><b>4 jours ouvrés payés à 50% + 6 jours ouvrés non payés</b> par salarié ayant 1 an d'ancienneté et jusqu'aux 12 ans de l'enfant</p>	<p><b>Jours enfant malade</b></p> <p><b>4 jours payés à 50% par salarié</b> ayant 1 an d'ancienneté et jusqu'aux 12 ans de l'enfant</p>	<p><b>Jours enfant malade</b></p> <p><b>3 jours</b> par an et par salarié (enfant de moins de 16 ans)  <b>5 jours</b> : enfant de moins d'un an ou charge de 3 enfants de moins de 16 ans.</p> <p><b>Indemnisation</b> : 50 % de la rémunération brute dans la limite de 3 jours par an si un an d'ancienneté et enfant de moins de 12 ans</p>	<p><b>Jours enfant malade</b></p> <p><b>4 jours</b> par an payés à 100 %</p> <p><b>5 jours</b> par an : si enfant de moins d'un an ou charge de 3 enfants de moins de 16 ans dont 4 jours payés à 100%</p>

Ce qui existe pour les mensuels	Ce qui existe pour les ingénieurs et cadres	Projet UIMM	La CGT propose
<p><b>Garantie d'emploi en cas de maladie</b></p> <p>Pas de licenciement possible pendant <b>12 mois (CCT du 14)</b></p>	<p><b>Garantie d'emploi en cas de maladie</b></p> <p><b>Pas de licenciement possible pendant la période d'indemnisation à plein tarif (soit de 3 à 6 mois selon l'ancienneté du salarié)</b></p>	<p><b>Licenciement possible avec majoration de 50% de l'IDL en fonction :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de l'ancienneté du salarié</li> <li>• de la date de licenciement</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 mois calendaires si 1 an d'ancienneté</li> <li>• 4 mois calendaires si 5 ans d'ancienneté</li> <li>• 6 mois calendaires si 10 ans d'ancienneté</li> </ul>	<p><b>Garantie d'emploi en cas de maladie</b></p> <p>Pas de licenciement possible pendant <b>12 mois</b></p>
<p><b>Indemnisation de l'arrêt maladie</b></p> <p>➤ Selon l'ancienneté (cadre général) De 45 à 180 jours à 100% et de 30 jours à 110 jours à 75%</p> <p>➤ <b>CCT du 76</b> De 15 à 180 jours à 100% et de 15 jours à 180 jours à 75%</p>	<p><b>Indemnisation de l'arrêt maladie</b></p> <p>Selon l'ancienneté De 3 à 6 mois à 100% et de 3 à 6 mois à 50%</p>	<p><b>Indemnisation de l'arrêt maladie</b></p> <p>Transférer le maintien du salaire à la charge de l'organisme de prévoyance à la place des employeurs. Cette indemnisation serait uniquement financée par une cotisation des salariés.</p>	<p><b>Indemnisation de l'arrêt maladie</b></p> <p>Conditions applicables aux I/C pour les mensuels aussi</p>



# Et la prime d'ancienneté ??

- Avec les salaires, la prime d'ancienneté sera sur la table de négociation au printemps prochain (2020)
- Élément souvent conséquent dans la rémunération totale des salariés (non cadres)
- C'est aussi souvent le seul élément qui garantit une évolution salariale annuelle.
  
- **Projet UIMM :**
  - La prime n'a plus de raison d'exister (mobilité accrue)
  - La remplacer par une indemnité de licenciement plus élevée ?
  - Augmenter les salaires minima de branche ?

# Pour une CCN de progrès social : faire grandir le rapport de forces

