



Nos droits en négociation

Maladie, congés d'ancienneté, enfant malade, ...

Depuis près de trois ans, **l'ensemble des droits et garanties collectives des salariés de la métallurgie sont renégociés** entre le patronat (UIMM) et les organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT, CGC et FO). Plusieurs sujets ont déjà été négociés et mis de côté dans l'attente de la fin des négociations pour qu'ils soient mis à signature, sans doute, fin 2019. Il s'agit notamment des classifications, du temps de travail, de la santé et des conditions de travail.

Actuellement, la négociation porte sur tout ce qui concerne le déroulement du contrat de travail. En effet, de l'embauche aux différentes causes de rupture du contrat de travail, en passant par les cas de suspension possibles de celui-ci, **c'est du quotidien des salariés dont il est question**. Quotidien souvent jalonné d'aléas heureux ou malheureux.

Aujourd'hui, tous ces sujets sont organisés dans différents textes : les conventions collectives territoriales (au nombre de 76) plusieurs accords nationaux ainsi que la Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres et celle des sidérurgistes. Qui dit multiplicité de textes, dit droits et garanties collectives variables d'un territoire à l'autre ou d'une catégorie professionnelle à l'autre.

Dans cette négociation, sous couvert d'harmonisation, **l'UIMM tente de mettre un sérieux coup de rabot aux droits des salariés** construits patiemment tout au long du XX^e siècle. **Pour la CGT Métallurgie, l'unification des garanties collectives doit se faire par le haut, en retenant pour chaque droit le mieux-disant des conventions et accords en vigueur** (voir exemples dans le tableau, au verso).

Conforter nos droits et innover socialement pour faire face aux défis de demain

Pour la CGT, cette négociation devrait permettre de construire un socle social digne du XXI^e siècle et attractif pour notre industrie au travers d'une convention collective nationale. Pour cela, il ne s'agit pas de s'arc-bouter sur le passé. Notre responsabilité collective est de faire face aux défis de demain. Innover socialement veut dire répondre aux nouveaux besoins des salariés et de

leurs familles. Sans être exhaustif, la CGT métallurgie propose trois axes pour construire des réponses aux besoins sociaux d'aujourd'hui (voir ci-dessous). Ces propositions ne sont pas à prendre ou à laisser, elles doivent être enrichies et débattues dans nos entreprises afin de construire ensemble un statut des travailleurs de la métallurgie de haut niveau social.

La portabilité des droits de chacun

Il semble acquis que, dans une carrière, un salarié « devra » être mobile, changer plusieurs fois, dans sa vie professionnelle, d'entreprise. Pour la CGT, il est anormal que lors de ces changements, le salarié voit ses



droits ramenés à zéro.

Pour maintenir les compétences dans l'industrie et assurer socialement les salariés, nous proposons **la création d'une sécurité sociale professionnelle où les droits acquis (ancienneté, classification...) seront attachés à chaque personne tout au long de sa carrière professionnelle dans la branche.**

Attractivité pour les jeunes et égalité professionnelle



allongeant le congé maternité et en octroyant un vrai congé de paternité, par exemple.

De nouvelles aspirations doivent être prises en compte comme par exemple les questions liées à la parentalité en

Accompagner les retraités, renforcer la solidarité inter-générationnelle

Le papy-boom ne devrait pas être une charge. Le salarié ayant contribué tout au long de sa carrière à la création de richesses et au financement des retraites des générations précédentes, il est normal qu'il bénéficie de droits lui permettant de vivre dignement. Aussi, **la CGT propose de prolonger le droit à la mutuelle pour les retraités** financé pour partie

par leur entreprise via une solidarité entre actifs et retraités. Il s'agit également de relever le défi de la dépendance et l'accompagnement des personnes âgées par **des congés familiaux spécifiques** et aussi par **la création d'un fonds mutualisé pour la financer.**



Tableau comparatif entre **le mieux-disant actuel des conventions collectives** et **ce que propose le patronat**

| | Mensuels | Ingénieurs et Cadres | Propositions UIMM |
|---------------------------------------|---|---|--|
| Maintien du salaire en cas de maladie | <p>Selon l'ancienneté, de 45 à 165 jours à 100% (dont 50% payé par la Sécurité Sociale)</p> <p>puis de 30 jours à 110 jours à 75% (dont 50% payé par la Sécurité Sociale)</p> <p>Si un salarié est malade pendant ses congés, il bénéficie à son retour du droit à ses congés.</p> | <p>Selon l'ancienneté, de 3 à 6 mois à 100% (dont 50% payé par la Sécurité Sociale)</p> <p>puis de 3 à 6 mois à 50%.</p> | <p>Transfert du montant du salaire supérieur aux 50% Sécurité Sociale, actuellement à la charge de l'employeur, vers l'organisme de prévoyance. Cette indemnisation serait alors uniquement financée par une cotisation des salariés.</p> |
| Garantie d'emploi en cas de maladie | <p>Pas de licenciement possible pendant 12 mois.</p> | <p>Pas de licenciement possible pendant la durée d'indemnisation à plein tarif (soit de 3 à 6 mois selon l'ancienneté du salarié)</p> | <p>Licenciement possible si l'absence prolongée ou les absences répétées obligent au remplacement définitif du salarié malade (reprise de la jurisprudence actuelle).</p> |
| jour d'ancienneté | <p>1 jour après 8 ans;</p> <p>2 jours après 12 ans;</p> <p>3 jours après 15 ans;</p> <p>4 jours après 20 ans.</p> | <p>2 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 30 ans et ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;</p> <p>3 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 35 ans et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.</p> | <p>1 jour de congé payé supplémentaire après un an d'ancienneté. Le forfait jours serait réduit par conséquent à 217 jours (au lieu de 218).</p> |
| Congés pour enfant malade | <p>4 jours ouvrés payés à 50% et 6 jours ouvrés non payés pour les salariés ayant un an d'ancienneté et jusqu'aux 12 ans de l'enfant.</p> | <p>4 jours payés à 50% par année civile pour les salariés ayant un an d'ancienneté et jusqu'aux 12 ans de l'enfant.</p> | <p>3 jours au plus par an et par salarié (enfant de moins de 16 ans) porté à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a la charge de 3 enfants de moins de 16 ans, indemnisés à 50 % de la rémunération brute dans la limite de 4 jours par an.</p> |

| | Mensuels | Ingénieurs et cadres | Propositions UIMM | |
|------------------|--|----------------------|-------------------|---------|
| Congés familiaux | Mariage ou pacs du salarié..... | 5 jours ouvrables* | 1 semaine | 5 jours |
| | Mariage d'un enfant | 3 jours ouvrables* | 1 jour | 1 jour |
| | Naissance ou adoption..... | 3 jours ouvrables* | 3 jours (loi) | 3 jours |
| | Décès conjoint, partenaire, Pacs..... | 5 jours ouvrables* | 3 jours | 3 jours |
| | Décès d'un enfant..... | 5 jours ouvrables* | 2 jours | 5 jours |
| | Décès du père, de la mère..... | 3 jours ouvrables* | 2 jours | 3 jours |
| | Décès d'un beau-parent..... | 3 jours ouvrables* | 1 jour | 3 jours |
| | Décès du frère, de la sœur..... | 3 jours ouvrables* | 1 jour | 3 jours |
| | Décès d'un grand-parent..... | 2 jours ouvrables* | 1 jour | 1 jour |
| | Décès d'un petit-enfant..... | 1 jour* | 1 jour | 1 jour |
| | Annonce handicap enfant..... | | | 2 jours |
| | Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une Belle-sœur..... | 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** | | |

*Sans condition d'ancienneté **Sous condition d'ancienneté d'un an de présence dans l'entreprise