

# Les vendredis de l'action : 18 OCTOBRE NOS DROITS QUOTIDIENS, ON Y TIENT !



**A**près une dizaine de réunions de négociation sur les droits individuels, il est nécessaire de faire un point sur le contenu du projet d'accord et sur les propositions de la CGT.

## Les droits individuels, mais de quoi parle-t-on ?

Il est question du quotidien des salariés de la métallurgie dans ce projet, ainsi :

- Dès l'embauche avec la signature du contrat de travail (durée, renouvellement et rupture de la période d'essai)
- Jusqu'à la rupture du contrat de travail (préavis démission, licenciement, indemnisation départ en retraite ou licenciement, clause de non concurrence...)
- En passant par tous les événements qui peuvent affecter le déroulement de ce contrat (congés d'ancienneté, absence pour maladie, congés pour événements familiaux...).

## Que contient le projet CGT pour ces droits individuels ?

Ces droits existent dans toutes nos conventions collectives territoriales, mais pas seulement, cela concerne aussi la convention collective nationale des ingénieurs et cadres et celle de la sidérurgie. La CGT propose donc une harmonisation par le haut de ces dispositions, en partant du mieux-disant social des dispositions territoriales ou nationales existantes.

Notre projet de convention collective nationale prend également en compte les aspirations des salariés en créant des droits nouveaux fondés sur l'innovation sociale nécessaire pour redonner une image attractive de la métallurgie.

## Concrètement, c'est quoi l'harmonisation et l'innovation sociale ? Quelques exemples pour illustrer tout cela ?

Sur **la protection du salarié malade contre le licenciement**, la CGT propose de s'aligner sur la convention collective du Calvados et ainsi prévoir une garantie d'emploi pendant 12 mois. Un salarié malade n'a pas besoin en plus de ses soucis de santé, d'avoir au-dessus de la tête, une épée de Damoclès que serait son possible licenciement pouvant intervenir à tout moment.

Pour **les congés d'ancienneté**, nous proposons de reprendre les 4 jours prévus par la convention collective de la Dordogne mais avec une nouveauté : le salarié en bénéficierait en fonction de son âge et non plus de son ancienneté. Un jour pour le salarié âgé de 25 ans, deux jours à 35 ans, trois jours à 45 ans, quatre jours à 55 ans. Cette innovation attache le droit au salarié qui continue d'en bénéficier quelle que soit l'entreprise de la métallurgie où il travaille : c'est la portabilité des droits.

La CGT revendique aussi d'aligner **la durée du congé paternité** sur le congé maternité post-natal. Aujourd'hui par exemple, ce congé paternité est plus long dans des pays comme la Lituanie (30 jours) ou la Bulgarie (15 jours). Favoriser la vie familiale des salariés, c'est aussi donner envie aux jeunes qualifiés d'intégrer les entreprises de la métallurgie.

## Et que propose le patronat (UIMM), dans son projet d'accord actuellement sur la table ?

Pour le patronat, il n'y a pas de petites économies ! L'UIMM entend donc mettre un sérieux coup de rabot aux droits des salariés existants dans les conventions collectives, ainsi :

- Au lieu d'une protection du salarié malade, le patronat prévoit la possibilité de le licencier à tout moment, en contrepartie d'une majoration de l'indemnité de licenciement !

le 6 décembre  
tous pour  
1 convention  
collective  
nationale

Plus d'infos sur les négociations et les propositions de la CGT pour une convention collective nationale des travailleurs de la métallurgie :  
[www.ftm-cgt.fr](http://www.ftm-cgt.fr)



- Alors que les salariés de la branche (mensuels et ingénieurs/cadres) ont pour la plupart jusqu'à 3 jours de congés d'ancienneté, l'UIMM veut les limiter à 2 jours pour la grande majorité des salariés, sauf pour les cadres dirigeants et les salariés au forfait jours ou heures qui auraient droit à un 3<sup>ème</sup> jour.
- Aucun effort non plus sur les congés pour enfant malade pour lesquels l'UIMM se contente du service minimum (3 à 5 jours selon le nombre ou l'âge des enfants avec seulement 3 jours indemnisés à 50%).
- L'indemnité de licenciement est fonction de l'ancienneté du salarié. Le patronat veut exclure du calcul de cette ancienneté les périodes de suspension du contrat supérieures à une année (c'est la double peine particulièrement pour les salariés qui ont fait face à une longue absence maladie).
- Le préavis de licenciement d'un cadre de 50 ans est réduit de 6 à 4 mois !

- La clause de non-concurrence pour tout type d'emploi.

La liste des mauvais coups du patronat est loin d'être exhaustive. On le voit l'heure est plus que jamais à la **mobilisation de toutes et tous, pour faire entendre nos revendications** aux chambres patronales de l'UIMM dans les territoires, mais aussi aux directions de nos entreprises. Le fatalisme ne doit pas être de mise, il y a de réelles perspectives d'améliorations, à la condition que chacun s'en donne les moyens.

Il est toujours possible de faire autrement et mieux, plutôt que de réduire les droits des travailleurs. **Le temps est venu d'imposer à l'Uimm, les revendications sociales d'une branche qui doit être digne du 21<sup>ème</sup> siècle.**

## Vendredi 18 octobre, la CGT métallurgie appelle les salariés, à agir pour la défense et l'amélioration de leurs droits !



### Tous nos droits sur la table des négociations

Depuis trois ans, une négociation nationale est engagée dans la métallurgie entre le patronat (UIMM) et les syndicats représentatifs (CGT, CFDT, CGC et FO). Il s'agit de renégocier l'ensemble des garanties collectives qui organisent la vie au travail de 1,4 million de salariés. Dans cette négociation, l'UIMM se sent pousser des ailes et projette d'aboutir, dans les 12 mois, à un accord sur les rémunérations, la formation professionnelle, les droits individuels...

### Le projet du patronat

Dans la situation actuelle, où le rapport de forces n'est pas suffisamment en faveur des salariés, de tels accords seraient lourd de conséquences pour nos droits. Par exemple, le projet d'accord sur les classifications prévoit :

- Le classement du poste de travail et non plus du salarié qui l'occupe,
- La non reconnaissance des diplômes du salarié,
- la fin de la reconnaissance de l'expérience acquise,
- La disparition du statut cadre et de ses droits associés,

- La suppression des évolutions automatiques de carrière.

On retrouve la même offensive sur le temps de travail. Un exemple, actuellement, l'employeur peut utiliser 220h supplémentaires par an et par salarié. Avec le nouveau projet, il pourrait disposer de 300h voire de 450h. Le calcul est simple, cela reviendrait à travailler 6 jours par semaine tout au long de l'année.

### La CGT mobilisée

Les négociations ont lieu un vendredi sur deux tout au long de l'année. La Fédération CGT de la Métallurgie a décidé de faire de ces journées de négociation des rendez-vous de lutte, d'information et de mobilisation dès le 6 septembre sous des formes différentes (réunions d'information, débrayages...) et avec un double objectif :

- donner de la force aux représentants des salariés dans ces négociations face au patronat. Chaque action, chaque mobilisation nous renforcera et fera, par là même, reculer les prétentions patronales.
- faire grandir le rapport de forces et ainsi **préparer la manifestation nationale devant le siège de l'UIMM à Paris, le 6 décembre prochain.**

Je souhaite  Prendre contact  Me syndiquer

Nom..... Prénom.....

Entreprise .....

Adresse .....

Tél. .... Email .....

A remettre à un syndiqué CGT de votre entreprise ou à envoyer à :  
FTM-CGT - Espace Vie syndicale, Case 433, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil cedex - mail : vie.syndicale@ftm-cgt.fr