

# #l'autr'info



du pire!



**TOUTE L'INFO  
SUR LES  
NÉGOCIATIONS  
EN COURS ET  
LES PROJETS  
DU PATRONAT  
POUR LES  
DROITS DES  
SALARIÉS  
DANS LES  
ENTREPRISES  
DE LA  
MÉTALLURGIE :**

*congés  
familiaux, heures  
supplémentaires,  
évolution  
de carrière,  
reconnaissance  
des diplômes,  
égalité  
professionnelle,  
prévoyance,  
pénibilité,  
statut de  
l'encadrement,  
emploi, formation,  
temps de travail,  
prévention,...*

**ÉDITION SPÉCIALE**

# SOMMAIRE

Comment sont régis les droits des salariés de la métallurgie aujourd'hui ?

04  
05

La remise en cause des garanties collectives

06  
07

Classifications & rémunération

08  
09

Temps de travail

10  
11

Santé au travail & après le travail

12  
13

Emploi & formation

14  
15

Démocratie & citoyenneté à l'entreprise

16  
17

Statut de l'encadrement

18  
19

Droits individuels

20  
21

Votre avenir est entre vos mains

Interview de Frédéric Sanchez, secrétaire général de la CGT métallurgie

22  
23



Conception, réalisation, FTM CGT.  
Avec la collaboration de S. Beriet, S. Bobin, S. Bouzidi, JJ. Devignes, A. Hebert, A. Mahout, S. Solignac, L. Trombini, M. Vergnol.



# (Ré)-inventer le travail pour l'industrie de demain

Face à la révolution informationnelle en cours, l'industrie traîne une image vieillotte, traumatisante pour les travailleurs et polluante pour la planète. Est-elle pour autant condamnée ? Au contraire, la transition écologique ne pourra se faire sans l'industrie et encore moins contre elle. Le développement des nouvelles technologies devrait permettre de rompre avec le modèle industriel actuel, qui épuise l'homme et la nature dans une course effrénée aux profits.

Les exigences sociales, environnementales et la mondialisation poussent à des transformations. Aussi, l'industrie de demain doit dépasser le stade du coup de pinceau vert. La modernisation des entreprises, au-delà des aspects technologiques, doit s'accompagner d'un effort constant d'investissements pour la recherche et la formation. Aussi, l'accélération des progrès technologiques est une opportunité pour faire émerger un modèle so-



cial libéré du carcan financier afin de travailler moins, mieux et tous. Par exemple, si le travail reste l'activité la plus humaine qui soit, ses évolutions appellent à une reconnaissance des différents temps sociaux pour répondre notamment à un nouvel équilibre entre vie

personnelle et vie professionnelle. C'est d'autant plus important que les outils de production nécessitent le renouvellement plus fréquent des compétences par le biais de formations pour tous, tout au long de la vie active afin de conjuguer avenir professionnel et projets individuels. Cette exigence est incontournable avec le développement continu de l'innovation industrielle qui suppose aussi l'intégration de nouveaux procédés de production et de gestion respectant et valorisant le capital humain. Imaginer l'industrie du futur, c'est par conséquent préserver et promouvoir de nouvelles garanties collectives pour les travailleurs. Loin d'être un obstacle à la compétitivité des entreprises, c'est un facteur d'attractivité, un point d'appui pour l'innovation et pour répondre aux enjeux écologiques.



## En chiffres

### 43 190

entreprises ( construction navale, aéronautique, ferroviaire, automobile, transformation des métaux, industrie des composants électriques et électroniques...)

### 90%

sont des TPE et PME

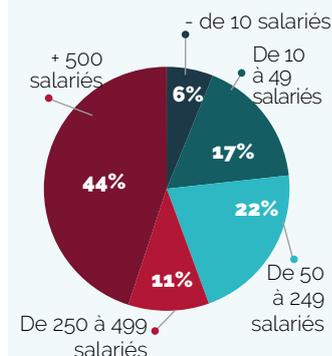
### 1 595 300

salariés sont rattachés aux conventions collectives de la métallurgie

### 146 429

intérimaires recensés dans la métallurgie

## Répartition des effectifs par taille d'entreprises



## Répartition des effectifs par catégories socio-professionnelles et sexe

Ouvrier-e-s

29% 6%

Employé-e-s

7% 6%

Technicien-ne-s et agents de maîtrise

16% 4%

Ingénieur-e-s & cadres

25% 7%

77% 23%

## En chiffres

Les droits des salariés de la métallurgie sont régis par :

**76** conventions collectives territoriales,

**1** convention nationale des ingénieurs et cadres,

**1** convention nationale non cadre de la sidérurgie,

**25** accords nationaux et leurs 52 avenants (par exemple : temps de travail, formation, égalité professionnelle, classifications, ...)

## En savoir +

### A quelle convention collective suis-je rattaché-e ?

Ce n'est pas toujours simple de comprendre la logique de rattachement d'une entreprise à une convention collective. Par exemple, un salarié niçois de la métallurgie peut être rattaché à la convention collective parisienne si son siège y est implanté. C'est d'autant plus compliqué que se juxtaposent conventions territoriales et catégorielles. Car attention, tous les salariés d'une même entreprise ne sont pas forcément rattachés à la même convention collective puisqu'il existe une convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie. De même, les salariés prestataires sont régis pas une convention collective qui leur est propre. La loi oblige l'inscription sur le bulletin de paie du nom de la convention collective à laquelle un salarié est rattaché. Elle peut être consultée auprès du service du personnel, sur internet, en librairie ou encore dans les locaux syndicaux.

## Des droits collectifs contre une loi de la jungle

Si davantage de liberté dans le travail séduit, l'ubérisation de l'emploi pronée par un grand nombre de libéraux, vise, avant tout de contourner les garanties collectives du salariat. En s'y soustrayant, l'employeur tire bénéfice de la

force de travail d'un individu sans assumer de contreparties. Celles-ci ont été obtenues par les travailleurs pour compenser, en partie, les rapports sociaux inégaux du fait du lien de subordination inclus dans le contrat de travail.

Le Code du travail, les conventions collectives et les accords d'entreprises ont ainsi été élaborés, en prenant en compte les spécificités des métiers ou des branches, pour que chacun puisse bénéficier d'un socle de garanties. Celui-ci permet de d'affranchir les travailleurs du chantage à l'emploi ou de la mise en concurrence.

Loin d'être un obstacle à l'embauche ou à la compétitivité des entreprises, les garanties collectives conquises par les luttes, améliorent encore aujourd'hui les relations sociales dans l'entreprise et favorisent l'attractivité d'une entreprise, d'un métier ou d'une branche. Mais depuis plusieurs années, ce système est attaqué.



## Des garanties pas des privilèges

Si dans les services publics ou pour les cheminots, les droits des salariés sont rassemblés autour d'un statut, dans la métallurgie, ils sont regroupés dans un ensemble d'accords et conventions (voir ci-contre). Aussi, aujourd'hui, les 1,5 million de salariés de la branche, en fonction de l'entreprise où ils travaillent et du lieu de son implantation, n'ont pas les mêmes garanties collectives, le même « statut social ». Par exemple, les salariés rattachés à la convention collective du Puy de Dôme bénéficient d'une prime de départ en congés quand une majorité n'y a pas accès. De même, ceux rattachés à celle des ingénieurs et cadres de la métallurgie jouissent d'un maintien de salaire plus long en cas de maladie. Aujourd'hui, la lo-

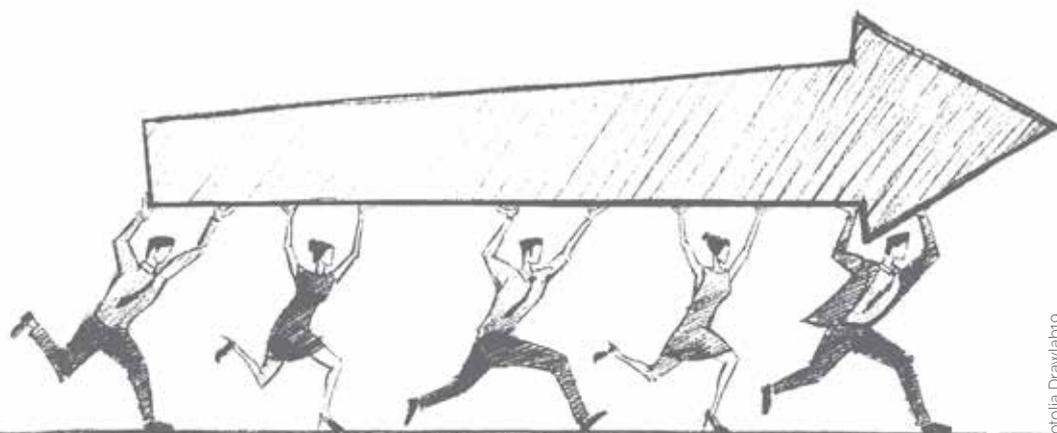
gique voudrait que cette différence de traitement, qui a pu se justifier en fonction des contextes et des rapports de forces, soit harmonisé, dans le sens du mieux disant, les garanties collectives de la

branche. Mais, ce n'est pas dans ce sens que s'est engagé le patronat de la métallurgie. Au contraire, sa démarche s'inscrit dans l'éclatement des garanties.



# Imaginer le futur, c'est anticiper, pas raboter

Dans la foulée de la loi travail El khomri, en 2016, l'organisation patronale de la métallurgie, l'UIMM, s'est sentie pousser des ailes en ouvrant une négociation pour mettre en place un « dispositif conventionnel ». Son objectif est de mettre à disposition des DRH, une « boîte à outils » afin de substituer les droits et garanties applicables à tous à des négociations par entreprises. Dans les faits, c'est surtout une nouvelle opportunité pour repenser, à minima, l'ensemble des garanties collectives de la branche. Si l'ensemble des conventions collectives de la branche révèle des disparités entre les salariés, doit-on pour autant les raboter ? Peut-on imaginer un recul des droits salariaux dans la métallurgie par rapport au siècle précédent ? Ne fau-



© Fotolia Drawlab19

drait-il pas, au contraire, unifier ces droits et innover pour répondre aux enjeux sociaux et sociétaux afin de créer un socle protecteur et mettre en échec la mise en concurrence des salariés ? Imaginer le futur, c'est anticiper et répondre aux besoins des salariés, aux évolutions sociales et sociétales et à celles de l'entreprise. Il s'agit,

entre autres de conquérir de nouvelles garanties individuelles et collectives, pour encadrer les mobilités, gagner l'égalité femmes/hommes, accompagner la parentalité, inventer de nouvelles solidarités intergénérationnelles, assurer un déroulement de carrière... Voilà l'ambition qui pourrait être portée dans une nouvelle

convention collective nationale de la métallurgie. relever ce défi, ce n'est pas seulement répondre aux besoins des salariés, il s'agit d'ouvrir un avenir pour l'industrie. Gagner une convention collective nationale pour tous les salariés de la métallurgie de haut niveau social répond à cette double exigence.

## Focus

### Une convention collective, **KESAKO ?**

C'est un **texte signé entre syndicats de salariés et syndicats d'employeurs** dans une branche d'activité ou zone géographique. Elle **encadre les conditions d'emploi et de travail** mais définit également les **garanties sociales spécifiques** par rapport au Code du travail.

Elle **complète le Code du travail selon les caractéristiques propres à un métier, une branche professionnelle ou un territoire** en apportant des précisions sur le temps de travail, les congés, la rémunération... Elle **garantit l'unicité** d'une branche ou d'un territoire **afin d'éviter la concurrence** dans le moins-disant social entre les entreprises.

Ses dispositions, jusqu'à maintenant, respectaient **le Code du travail**. Elles étaient au moins équivalentes en terme de garanties pour les salariés et souvent plus favorables. **En cas de contradiction, les dispositions les plus favorables s'appliquent aux salariés.** C'est ce qu'on appelle le principe de faveur.

Les réformes du Code du travail de 2016 et 2017, donnent, aujourd'hui, **la priorité aux accords d'entreprises** même si leur contenu est moins favorable à celui du Code du travail ou des accords de branche. **La convention collective reste cependant incontournable pour les petites entreprises** où il n'y a pas de représentants du personnel et reste un repère collectif pour les autres.

# La négociation de tous les dangers

Depuis septembre 2016, une négociation qu'on peut qualifier d'historique s'est engagée entre l'UIMM (patronat de la métallurgie) et les organisations syndicales représentatives. Historique en effet car un chantier d'une telle ampleur n'avait pas été entrepris dans la métallurgie depuis 1968. Tous les droits, toutes les garanties collectives qui organisent la vie au travail des salariés sont ou seront sur la table des négociations. Historique aussi par sa durée, puisque les négociations ont débuté en septembre 2016 et devraient s'étaler sur 4 années. Historique enfin, car c'est un bouleversement sans précédent de l'architecture conventionnelle actuelle qui pourrait se mettre en place. Onze grands thèmes de négociation ont été préalablement définis par les acteurs sociaux de la branche. Depuis trois ans, la négociation se déroule à intervalles régu-

liers, à raison d'un vendredi sur deux. Le rythme peut paraître lent, au vue des prétentions patronales de torpiller l'ensemble des droits des salariés. Mais, coté syndical, ce temps est mis à rprofit pour construire et défendre des propositions répondant aux

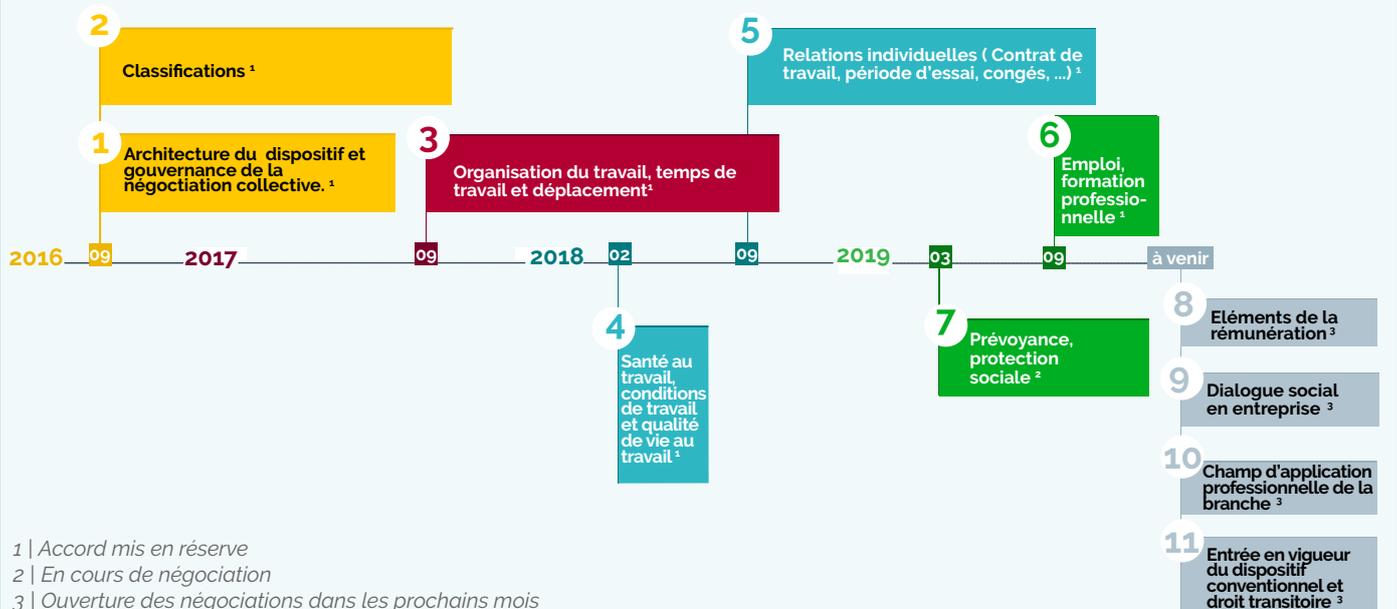
besoins des salariés. Jusqu'alors, le rapport de forces, côté syndicats de salariés, n'a pas permis de nouvelles conquêtes. Mais l'engagement du syndicat CGT de faire sortir de l'avenue de Wagram [siège de l'UIMM où se déroulent les négociations] les

projets du patronat et en faire mesurer les enjeux avec ses militants et l'ensemble des salariés commence à porter ses fruits. De plus en plus de salariés prennent conscience de ce qui se joue. C'est un élément primordial pour la suite car rien n'est écrit d'avance.



## Focus

### Calendrier des négociations



1 | Accord mis en réserve  
 2 | En cours de négociation  
 3 | Ouverture des négociations dans les prochains mois

# Négocier, n'est pas entériner !



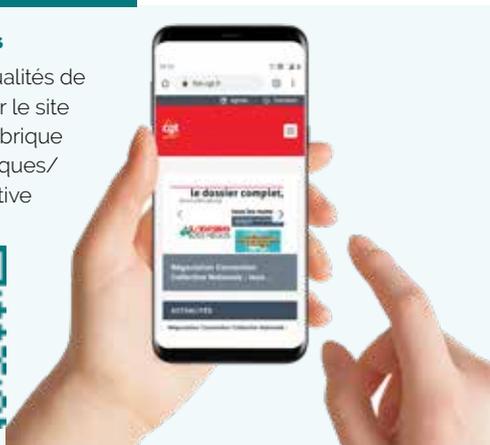
Rien n'est encore joué, rien n'est figé tant qu'aucune signature n'est apportée aux accords et tout peut donc encore évoluer. Actuellement, plusieurs sujets ont été négociés et mis en réserve. Ils ne sont pas signés, les organisations syndicales seront appelées à signer lorsque l'ensemble des sujets aura été négocié. Pour aller dans le sens du progrès social, les salariés doivent prendre la mesure individuellement mais aussi collectivement que certains droits pourraient disparaître mais qu'il est aussi

possible d'en conquérir. Il est non seulement envisageable de transposer les droits existants, mais d'en gagner de nouveaux. Pour cela, une seule recette : organiser partout dans les entreprises la mobilisation des salariés. Cela passe bien sûr par l'information la plus large et la plus complète des négociations. D'autre part, il s'agit de convaincre de la nécessité pour tous d'intervenir pour de véritables évolutions allant dans le sens du progrès social face au projet ringard et rétrograde du patronat.

## En savoir +

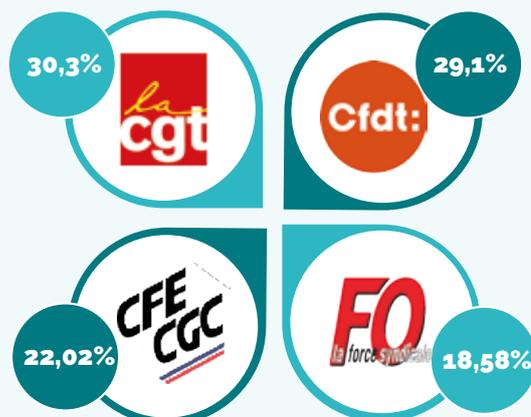
### L'écho des négos

Consultez les actualités de la négociations sur le site [www.ftm-cgt.fr](http://www.ftm-cgt.fr), rubrique droits & infos pratiques/ convention collective nationale



## Focus

### La représentativité dans la métallurgie\*



\* Publiée au Journal Officiel du 22 déc. 2017

## L'enjeu d'informer

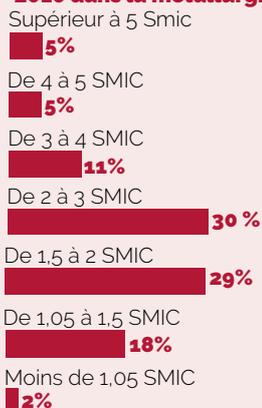


Si le patronat, loin des beaux discours, se satisfait d'une négociation à huit clos, ce n'est pas le cas pour la CGT. Pour le syndicat, les négociations ne sont pas l'affaire des spécialistes. Représenter les salariés, ce n'est pas parler à leur place ni de s'affranchir du partage des échanges et des enjeux. Car les premiers concernés par les conséquences des négociations en cours sont les salariés. C'est dans ce sens, que la CGT Métallurgie a fait le choix, dès l'ouverture des négociations, d'informer régulièrement de l'évolution des négociations et

des projets revendicatifs défendus thème par thème. Aussi, la délégation partage, dans une publication « l'écho des négos » qui est disponible sur son site internet, les comptes rendus de réunion. Régulièrement, les syndicalistes présents lors des négociations reviennent dans une courte vidéo, sur l'état des discussions. Enfin, pour aider les militants à aller à la rencontre des salariés dans leur entreprise, des centaines de journées d'études ont été organisées sur l'ensemble du territoire.

**En chiffres**

**Répartition des salaires relativement au SMIC en 2016 dans la métallurgie\***



**13,9%** c'est l'écart salarial femmes/hommes dans la métallurgie\*.

\* source : DARES 2016

**4 systèmes de classifications coexistent**

**Accord de 1972 pour les ingés. et cadres**

**Accord de 1975 pour les mensuels\***

**Accord du 15/03/2001 sur la classif. des salariés en alternance**

**Grille de transposition de 2000**

\* comprend des sous-groupes avec les apprentis, les salariés en contrat professionnel et les alternants.

**Info/intox ?**

**Ma prime d'ancienneté peut-elle disparaître ?**

Aujourd'hui, le patronat la considère comme un frein à l'embauche et au déroulement de carrière. L'UIMM a annoncé qu'elle souhaitait la faire disparaître lors des négociations. Si elle propose un système compensatoire, le salarié reste perdant. Les salariés des services de l'automobile, qui ont vu leur prime d'ancienneté supprimée il y a quelques années, peuvent en témoigner.

**Poste contre qualif'**

QUALIFICATION OU DÉQUALIFICATION SELON LES POSTES ?!!!



Le salaire, tout le monde sait ce que c'est ! Mais au-delà du montant versé chaque mois par l'employeur, les éléments pris en compte pour le calculer restent peu ou mal maîtrisés. C'est pourtant un enjeu majeur dans la course effrénée du patronat à baisser le « coût du travail ». Dans sa ligne de mire les cotisations sociales, mais elles ne sont pas le seul levier pour arriver à ses fins. L'instauration des mécanismes d'individualisation de la rémunération a, progressivement, bouleversé les repères

salariaux et de classifications. L'échelle salariale s'est tassée et les perspectives d'évolution de salaire et de carrière étouffées. De plus en plus, la lecture patronale des textes conventionnels met davantage en avant le paiement au poste au détriment de la qualification. Parce que cela reste encore illégal, le patronat de la métallurgie ambitionne aujourd'hui la mise en place d'un classement suivant une grille définissant uniquement le poste ou la fonction tenue. Ce projet de classement au

poste s'affranchi de la reconnaissance de l'expérience et aussi des diplômes. Cela rendrait aléatoire le niveau de rémunération et opaque toute évolution de carrière. C'est notamment un moyen pour se dégager, par exemple, de l'obligation d'égalité professionnelle et un bond en arrière dans l'histoire de la reconnaissance du travail. Cette conception surannée affaiblit l'attractivité de la branche et au nécessaire développement des qualifications des salariés pour développer l'industrie du futur.

**Garantir le paiement de la qualif'**



Encore aujourd'hui, pour valoriser les diplômes et les formations, les seuils d'accueil garantissent un niveau de classification en fonction des diplômes acquis. Et à chaque

niveau ou coefficient dans la grille correspond un salaire minimum garanti. Malheureusement, ces seuils ne sont pas toujours respectés. Avec un BTS vous êtes rémunéré l'équivalent d'un CAP il y a 30 ans. Aussi, il est nécessaire d'ériger une grille de classification en partant du principe que le paiement au SMIC doit être réservé au salaire d'embauche d'un jeune sans expérience, ni

qualification reconnue et en dehors des autres éléments de la rémunération. En inscrivant les seuils d'accueil dans une nouvelle grille unique de salaire, le niveau de classification en fonction du diplôme acquis pourrait être ainsi garanti. C'est d'autant plus important que ces seuils sont la pierre angulaire pour construire ensuite son déroulement de carrière.

# Qualifié, c'est payé

Les grilles de classifications actuelles ne prennent pas suffisamment en compte l'évolution des métiers. La priorité aujourd'hui devrait être la valorisation des qualifications. En effet, la qualification représente l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis soit par une formation diplômante, soit par l'expérience professionnelle ou encore dans le cadre de la vie privée (engagement associatif, culturel, sportif, humanitaire,...).

La qualification ne définit donc pas seulement une liste de compétences. En révélant tous les atouts et capacité d'un individu, elle porte en son sein un principe émancipateur fort qui permet au salarié de dire ce qu'il sait faire, pourquoi il sait le faire et ce qu'il pourrait faire. Mettre en place un système de valorisation de la qualification, c'est caractériser objectivement l'évaluation du travail selon

des critères collectifs de niveau de diplôme, d'ancienneté et de place dans l'organisation du travail.

Dès lors, organiser le système de paiement de la qualification dans le cadre d'une grille unique de classification, cela structure non seulement la redistribution de richesses selon l'apport de chacun dans

le travail collectif, mais cela fait reculer le rapport de subordination dans le travail. Cerise sur le gâteau, c'est un excellent outil contre toutes les discriminations notamment pour lutter contre les inégalités salariales et professionnelles femmes-hommes. Construire une grille unique, c'est aussi permettre à chaque

salarié de se positionner tout au long de sa carrière en fonction de sa formation initiale, des formations, de son expérience professionnelle, de ses savoir-faire et de ses compétences mises en œuvre. C'est d'autant plus important avec le développement de la mobilité des salariés au fil de leur vie professionnelle.



## Progresser toute sa vie professionnelle

Les postes de travail, à toutes les échelles de l'entreprise, nécessitent sans cesse l'accroissement du niveau de

formation des salariés et donc de leurs qualifications. Plusieurs études le soulignent. Si les savoirs et savoir-faire progressent, leurs paiements devraient également suivre. Considérant que la qualification progresse tout au long d'une carrière professionnelle, une nouvelle grille unique de classification de l'ouvrier au cadre pourrait garantir une progression minimale de coefficients pour chaque salarié. Cette évolution garantie pourrait être réévaluée à intervalles réguliers pour au minimum le doublement du salaire de base sur la carrière.



### En savoir +

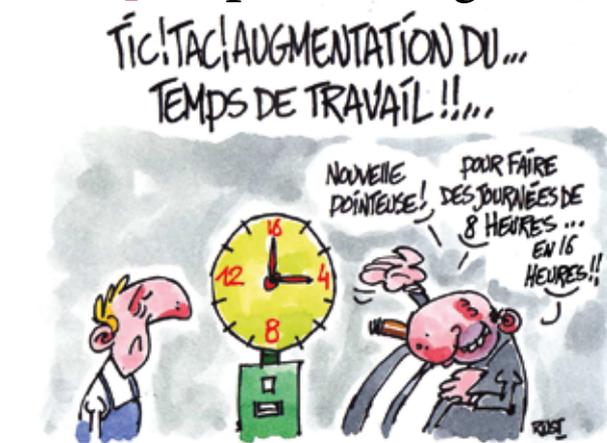
Un outil pour déterminer son niveau de classification au travers d'une réelle reconnaissance de la qualification à partir des niveaux de savoirs et savoir-faire.



[ftm-cgt.fr/droits-in-fos-pratiques/salaire/](http://ftm-cgt.fr/droits-in-fos-pratiques/salaire/)

# Gagner du temps, pas de l'argent

Avec l'industrialisation, la réduction du temps de travail (RTT) a constamment été au coeur des combats du salariat. L'opposition patronale n'a pas résisté à la dynamique revendicative d'un salariat massivement organisé. Le temps de travail a diminué à l'échelle de la journée, de la semaine mais aussi sur l'ensemble de la vie avec l'interdiction progressive du travail des enfants ou la reconnaissance d'un droit au repos en fin de vie grâce à la mise en place des systèmes de retraite. En résumé, tout en travaillant moins, les salariés ont produit plus et gagné plus,



le tout avec plus d'emplois. Et cela n'a pas empêché les profits. La revendication de la baisse du temps de travail se justi-

fie non seulement pour des questions de santé. Pour chacun, réduire le temps de travail sans perte de salaire, c'est avant tout réduire le temps

d'exposition aux nuisances, améliorer ses conditions de vie dans et hors travail. Mais aussi pour, collectivement, travailler tous et mieux. Il s'agit aussi d'anticiper les évolutions technologiques afin quelles soient mises au profit de l'amélioration des conditions de travail et au développement de l'industrie.

Aujourd'hui, pourquoi ne pas profiter de la révolution numérique et de son impact dans la vie des salariés pour ouvrir en grand un débat de fond permettant de repenser notre lien au travail et la place qu'il doit prendre dans nos vies ?

**En chiffres**

**38,9 h**, c'est la durée moyenne hebdomadaire habituelle du travail pour un salarié temps plein contre **39,5** en Allemagne ou **38** en Norvège. En comptabilisant les temps pleins et partiels, la durée moyenne diminue à **36,2** pour un salarié français, à **32,4** pour la Norvège et à **34,3** en Allemagne. (OCDE, 2018)

**1708 h**, c'est la durée annuelle effective du travail des salariés du privé à temps complet en 2018, soit **8h de plus qu'en 2006**. (DARES, 2019)

**20%** de salariés de la métallurgie sont à temps partiel. Ils sont 26,8% dans les TPE. (DARES, 2019)

**43h**, c'est la durée hebdomadaire de travail des cadres. 34 % travaillent le soir, 29 % le samedi. (INSEE 2017)

**28%** des ouvriers travaillent le samedi, 20 % le soir, 15 % ont des horaires variables d'une semaine à l'autre et 15% sont en horaires alternés. (INSEE 2017)

**47 %** des salariés aimeraient voir assouplir leurs horaires de travail, 31% réduire le temps de travail. (Baromètre Santé et qualité de vie au travail Malakoff-Médéric, sept.2019)

**57 %** des cadres souhaitent disposer d'un droit à la déconnexion effectif (sondage ViaVoice 2018 pour l'UGICT CGT)

**Info/intox ?**

**Peut-on revenir sur la durée légale du travail ?**

Non, vous ne rêvez pas, c'est ce qu'envisage d'imposer le patronat de la métallurgie, en augmentant le volume horaire hebdomadaire à 48h avec la possibilité d'augmenter le contingent d'heures supplémentaires jusqu'à 450h/an avec l'idée de pluriannualiser l'utilisation d'une partie de ces heures. Mais ce n'est pas tout, il propose d'augmenter le forfait-jours à 235 jours/an ou encore d'ouvrir le travail de nuit à toutes les activités et catégories...

## Allonger le temps de travail, un contre-sens historique et économique



«Travaillez plus pour gagner plus», le slogan avait fait mouche pour des milliers de salariés, face à la faiblesse du pouvoir d'achat. Pourtant, l'allongement du temps de travail ne va pas dans le sens de l'histoire. Le patronat a, de tout temps, fait la chasse aux temps morts et ré-or-

ganise sans cesse le travail, pour rentabiliser au maximum chaque salarié. Aussi, la crise économique a été un nouvel argument pour faire travailler plus. Ici, on grapille 10 minutes en décomptabilisant du temps de travail, le temps d'habillage et de déshabillage; là, on impose des heures supplémentaires ou complémentaires non rémunérées et on étend le forfait-jours. Au niveau de la branche, il existe déjà de nombreux dispositifs flexibilisant le temps de travail. Par exemple, ce-

lui-ci peut être calculé sur 3 ans. De même, dans la réalité, la grande majorité des ingénieurs et cadres sont au forfait-jours sans aucun contrôle réel de leur charge et leur temps de travail. Le projet UIMM poursuit cette logique. Pour le moment, les négociations ont permis de faire reculer quelques prétentions concernant les forfait-jours ou les majorations d'heures supplémentaires, mais cela reste très insuffisant face à l'ampleur des velléités patronales.

## Il y a une vie **après le travail**

Symbole fort du progrès social au cours des deux précédents siècles, la réduction du temps de travail reste une idée neuve. Si la question continue d'être tabou dans la course aux profits, elle est pourtant plus que jamais d'actualité quand un salarié du privé sur deux se déclare être épuisé par leur travail comme le révèle le dernier baromètre de santé et qualité de vie au travail de l'Ifop. Faut-il se résoudre à s'épuiser au travail pendant que plusieurs millions de personnes en demandent ?

Ce paradoxe n'est pas insurmontable. Ouvrons en grand le débat sur la place du travail dans notre société. D'autant que travailler moins, ce n'est pas se désinvestir, au contraire.

Certaines entreprises passées aux 32h le soulignent. Elles notent un recul de l'absen-

téisme et l'amélioration de la qualité de vie au travail et en dehors. Car si réduire le temps de travail permet d'abord une diminution du stress avec un meilleur équilibre vie professionnelle/ vie personnelle, c'est aussi un moyen pour réfléchir collectivement à une meilleure organisation du travail. Et si il fallait encore convaincre des bienfaits de la réduction du temps de travail, plusieurs études anglo-saxonnes prônent le tra-

vailler moins pour sauver la planète. En effet, dès 2006, des recherches Outre-Atlantique démontraient qu'adopter le temps de travail de l'Union Européenne permettrait de réduire de 20% la consommation d'énergie des Etats-Unis.

Alors s'il n'y a aucune corrélation entre la productivité et la baisse du temps de travail et qu'en plus, c'est bon pour la planète qu'est-ce qu'on attend pour passer aux 32h ?



### Focus



**32h** hebdomadaires est potentiellement source de création de 150 000 emplois dans la branche. Leur financement pourrait être assuré par la réorientation des exonérations de cotisations sociales et des aides publiques évaluées aujourd'hui à 10 points de PIB et par la dynamique de croissance engendrée par les créations d'emplois.

## Droit à la **déconnexion**



Le droit à la déconnexion effectif est devenu un enjeu de santé publique. En 2016, sous pression de la mobilisation contre la loi Travail, le gouvernement a introduit

le droit à la déconnexion dans la loi. Cette disposition reste insuffisante car elle n'impose aucune obligation et sanction, mais elle est un premier point d'appui. Dans

les grandes entreprises, quelques accords ont été négociés ouvrant, par exemple, des lieux de consultation des salariés à toutes modifications de l'organisation de leur travail. Pour aller plus loin, les entreprises pourraient mettre en place une commission paritaire sur cette question qui aurait la charge de repérer des situations à risque et les analyser, de définir les plans d'action et d'accompagnement, ou encore réaliser des études de terrain avec suivi de la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

Pour aller plus loin : [www.droitladeconnexion.info/](http://www.droitladeconnexion.info/)

## Evaluer collectivement



Si la réduction du temps de travail est une nécessité, cela ne doit pas augmenter le rythme de travail. Alors, pourquoi ne pas mettre en place une évaluation collective de l'organisation et de la charge de travail effectuée notamment pour les salariés au forfait jours. Le mot «équipe» prendrait enfin tout son sens.

**En chiffres**

**48 911**

accidents du travail\*

**6215**

cas reconnus en maladie professionnelle en 2017 dans la branche. Ce nombre a quasi doublé depuis 2001.\*\*

**30%**

des ouvriers qualifiés sont exposés à au moins un produit cancérigène.\*\*

**1/3**

des salariés subissent au moins 3 contraintes de rythme marchandes ou machiniques. Les ouvriers et les cadres en sont les premiers affectés.\*\*

**25%**

des salariés non cadres n'ont aucune couverture prévoyance dans la branche métallurgie et pour les autres, elle est souvent limitée au risque décès.(UIMM)

\* CNAM 2017 \*\* DARES 2018

**Info/intox?**

**Bientôt la double peine pour les salariés malades ?**

Pour « responsabiliser le salarié dans son recours à l'arrêt de travail » le patronat propose de se soustraire à l'obligation de compléter les indemnités journalières de la Sécurité sociale qui permettait de maintenir le salaire initial. L'organisme assureur de la prévoyance se substituerait ainsi au patronat. Dès lors, le maintien de salaire de type assurantiel serait financé uniquement par une cotisation du salarié, dans un cadre budgétaire contraint. En bref, la double peine pour le salarié qui, en plus d'être malade, devrait se payer lui-même son maintien de salaire et pourrait voir hypothéquer le montant de sa future retraite !

**La santé au travail, on en prend soin ?**

Si le travail peut être source d'émancipation, il peut aussi détruire la santé. À la pénibilité physique qui perdure,

se juxtaposent les modes de management et d'organisation du travail. Au nom de la « rationalisation » des coûts, les

logiques organisationnelles aujourd'hui à l'œuvre au sein des entreprises dégradent la santé des travailleurs toutes catégories confondues. La multiplication des burn-out et la hausse implacable des troubles musculo-squelettiques sont les symptômes du mal-être au travail de ce début du XXI<sup>e</sup> siècle. Aujourd'hui comme hier, prendre soin de la santé des salariés reste un enjeu majeur de santé publique au même titre que la lutte contre les accidents de la route.



**Moins de contraintes pour l'employeur ?**

La santé des salariés passent souvent après les bénéfices. Et ce ne sont pas les récentes mesures récemment adoptées, comme celles qu'envisagent aujourd'hui l'UIMM qui vont améliorer les choses. Le patronat se désengage non seulement du financement de la protection sociale, mais, comme si ce n'était pas suffisant, il tente par tous les moyens de se dérober à ses obligations de préventions. Pire encore, il culpabilise les salariés pour s'affranchir

de ses obligations. Ainsi, aujourd'hui, les différents acteurs de la chaîne de prévention voient leurs prérogatives ou leur marge d'action se réduire et, avec elles, ce sont les instruments de la prévention des risques et de la protection des salariés qui se trouvent remis en cause. Par exemple, dans la négociation en cours, alors que l'ensemble des organisations syndicales demandaient des moyens supplémentaires pour les représentants du

personnel au sein du CSE et de la CSSCT, l'UIMM a envoyé une fin de non recevoir. Concernant la pénibilité, même si les risques physiques sont listés dans le projet d'accord (bruit, températures, hyperbarie, vibrations, rayonnements...), rien n'y est envisagé en terme de traçabilité ce qui limite bien sûr les risques d'éventuels recours de salariés qui auraient développés une pathologie suite à une exposition.

**SOLIDARITÉ?! LICENCIÉ POUR LONGUE MALADIE!!!**



## Sortir de la **course à la performance**

Amiante, burn-out, nanomatériaux,... une multitude d'exemples souligne l'importance de mettre des garde-fous nécessaires à la protection de l'équilibre physique et psychique des travailleurs et au respect de leur vie personnelle. Mais la prévention ne peut être conditionnée à la bonne santé économique

de l'entreprise et unilatéralement organisée par les employeurs. Il s'agit surtout de sortir la santé des salariés de la course à la performance. Pour cela, les entreprises pourraient proposer la mise en place d'espaces libérés de la contrainte hiérarchique pour échanger sur la qualité de vie au travail.



© Adobe Stock

## Devoir de **vigilance**

La responsabilisation des donneurs d'ordres dans leurs relations avec les sous-traitants, particulièrement lorsqu'ils leur imposent des process de fabrication présentant des risques lourds sur la santé et la sécurité des salariés pourrait être concrétisée au travers d'un comité inter-entreprises. Composé d'élus du personnel issus de l'entreprise donneuse d'ordres et des sous-traitants, il traiterait notamment des conditions de travail. C'est dans cette perspective et face aux pressions de la direction sur toute sa chaîne de sous-traitance, que les syndicats CGT d'Airbus et ses sous-traitants ont créé « une plate-forme revendicative commune » pour obtenir de l'avionneur européen des garanties dans sa gestion de

la chaîne d'approvisionnement. L'objectif est notamment d'obtenir des outils de mesure et de contrôle sur les conditions et le temps de travail.

En savoir +

**Guide**  
sur le *devoir*  
de *vigilance*

Pour aller plus loin :   
<http://airbus31.reference-syndicale.fr/2019/05/guide-de-voir-de-vigilance/>

## **Compenser** la pénibilité



© Alouar Seyral

Protéger, c'est d'abord prévenir des risques professionnels en améliorant les conditions de travail grâce à une meilleure prévention. Mais c'est aussi réduire, par exemple, le temps d'exposition aux situations de travail pénible. Dans ce sens, il serait possible, par exemple, d'accorder un temps

de compensation pour les travailleurs exposés aux travaux pénibles. Celui-ci serait calculé en fonction de la durée de l'exposition et permettrait un départ anticipé en retraite, jusqu'à 5 années pour un salarié ayant subi des conditions pénibles tout au long de sa carrière.

## Solidarité **intergénérationnelle**



© Fotoflora

Le départ à la retraite s'accompagne souvent d'une augmentation du tarif de la mutuelle qui couvre les frais de santé en raison de la fin de la participation de l'entreprise et l'augmentation du tarif par les mutuelles qui considèrent que le risque à couvrir devient plus important. Cela oblige beaucoup de nos aînés à résilier leur complémentaire santé, faute de pouvoir assumer les frais supplémentaires. Certains

renoncent même à se soigner ! Pour compenser cette situation, ne pourrait-on pas organiser un système solidaire entre actifs et retraités avec la création d'un fonds mutualisé au niveau de la branche. Il serait alimenté par une partie de l'ensemble des cotisations versées par les salariés actifs et les entreprises. Cela permettrait une prise en charge, au moins partielle, du surcoût de la mutuelle lors du passage à la retraite.



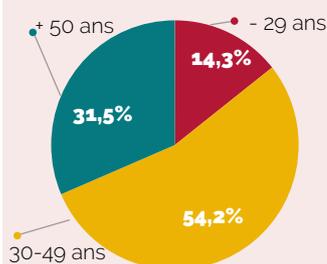
« Dans la métallurgie, nous prévoyons [...] 110 000 recrutements

par an d'ici à 2025, en raison des remplacements, et des créations de nouveaux métiers. »

Hubert Mongon,  
délégué général de l'UIMM

## En chiffres

Répartition des salariés de la métallurgie selon leur classe d'âge



DARES 2018

# Investir aujourd'hui, pour **les emplois de demain**

L'innovation ne fait pas tout! Un sondage annuel auprès des jeunes lycéens, révèle les freins à l'orientation vers les filières industrielles. A peine la moitié des jeunes interrogés estime que les entreprises de la branche sont respectueuses de leurs salariés, qu'elles offrent de bonnes conditions de travail et de bonnes rémunérations. Pour attirer ces nouvelles générations et ne pas vendre du rêve, le patronat ne devrait-il pas, dès maintenant, montrer l'exemple? Ainsi, le CDI pourrait devenir la norme avec un encadrement plus strict du recours aux contrats précaires (cas possibles, durée et renouvellement). De plus, la qualité des emplois doit être la



même pour tous les salariés, quelle que soit leur entreprise y compris lorsqu'il s'agit de la sous-traitance. Proposer des emplois pérennes, stables et

bien rémunérés, c'est essentiel pour attirer de nouveaux salariés dans la branche et compenser les départs massifs en retraite.

## Précarité ne rime pas avec **attractivité**



Depuis quelques années, le patronat de la métallurgie, tend la main aux nouvelles générations pour leur faire découvrir (et aimer) l'usine du futur. Mais sous les opérations de com se cache une toute autre réalité. Alors qu'il faudrait développer des

emplois pérennes, l'UIMM a d'ores et déjà foulé au pied cette nécessité avec la signature de certaines organisations syndicales de deux accords de précarisation. Le premier, prévoit la mise en place du contrat de chantier qui permet aux employeurs

de disposer quand ils veulent de la main d'œuvre nécessaire à la production sans avoir à supporter les contraintes d'une rupture instantanée de ce contrat. Ce risque pèse uniquement sur le dos des salariés. Le second accord vise la suppression du délai de

carence entre deux contrats précaires (intérim ou CDD). Ce nouveau dispositif permet d'user et d'abuser de la précarité, en toute impunité. Côté formation professionnelle, le patronat reste dans la droite ligne de la réforme menée en la matière par le gouvernement Macron qui réduit quasi à néant le droit individuel de chaque salarié de choisir la formation qu'il souhaite (suppression du CIF) et qui rend extrêmement difficile la possibilité de se former pendant le temps de travail (monétisation du compte personnel de formation). La volonté patronale en matière d'emploi et formation peut se résumer en deux mots : précarité et subordination. Quelle attractivité!

## Former pour s'émanciper

D'après une étude publiée par le constructeur d'ordinateurs Dell et un think tank californien en 2017, à l'avenir, «la capacité à acquérir un nouveau savoir vaudra plus que le savoir déjà appris». L'accès et le développement de la formation professionnelle devient incontournable pour acquérir des connaissances, les actualiser et en gagner de nouvelles tout au long de la vie professionnelle. C'est également incontournable pour l'avenir de l'industrie. Pour améliorer la qualité de l'emploi, il est donc nécessaire de développer une formation professionnelle

continue de qualité, fondée sur les souhaits des salariés

et sur les réels besoins de l'entreprise. Mais ce n'est pas le

sens de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 qui fait reposer davantage le financement de la formation professionnelle sur les salariés et ouvre un peu plus le secteur au marché. Le projet de l'UIMM s'inscrit dans la droite ligne du dispositif législatif. Or la formation ne doit pas être considérée comme un coût, mais un investissement pour construire l'avenir. Aussi la formation doit être reconnue comme un droit pour tous les salariés et pris en compte comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.



## Faire vivre la solidarité professionnelle

La France, championne du monde en matière de distribution de dividendes aux actionnaires. Et la métallurgie, avec pas moins de 9 sociétés cotées au CAC 40, n'est pas en reste. Leurs capacités financières sont énormes et pèsent sur les restructurations industrielles. Pourquoi alors ne pas les impliquer dans la constitution d'un fonds mutualisé de solidarité professionnelle pour l'emploi dans la métallurgie ? N'en doutons pas, l'argent existe. L'UIMM n'avait-elle

pas constitué à des fins obscures une fameuse caisse noire de 600 millions d'euros. Ici les missions de ces fonds mutualisés seraient clairement destinées au financement de projets de maintien de l'emploi, de créations de nouveaux métiers, d'investissements productifs (Etudes, production, services). Les dispositifs de financement publics pourraient s'y associer selon des objectifs définis avec des moyens de suivi, de contrôle et d'intervention.

## Ouvrir des écoles des métiers



Après 510 jours de mobilisation, en 2010, les salariés de la réparation navale marseillaise ont obtenu la reprise de l'activité sur le port. Mais la bataille pour pérenniser l'activité s'est poursuivie avec l'engagement du syndicat CGT pour réouvrir la forme 10, plus grande cale sèche du bassin méditerranéen, capable d'accueillir les gros paquebots de croisière. C'est chose faite depuis 2016. Depuis, les organisations syndicales CGT n'ont pas baissé les bras. Elles ont multiplié les interventions pour exiger

l'ouverture d'une école des métiers de la mer sur le port afin de répondre au manque de main d'oeuvre. En novembre 2018, le syndicat a obtenu l'inscription dans le contrat de filière des industriels de la Mer l'expérimentation d'une école dédiée aux métiers maritimes et navals au plus près des entreprises. C'est un nouveau pas pour pérenniser et développer l'emploi de la filière navale. N'est-ce pas un bel exemple de ce qu'il est possible de faire et d'étendre à toute l'industrie française ?



## En chiffres

**42%** disent ne pas avoir voix au chapitre au sein de leur entreprise. Dans les entreprises comptant jusqu'à 100 personnes, la proportion d'insatisfaits tombe à 31 %, contre 48 % dans les organisations de plus de 500 employés.\*

**68%** des salariés des PME de moins de 100 personnes se sentent impliqués contre 54 % dans les organisations de plus de 500 salariés.\*

\* Etude Cabinet SD Worx- Avril 2018

**74%** des cadres ne se sentent pas associés aux choix stratégiques de l'entreprise\*\*

**65%** des techniciens considèrent que les choix et pratiques de leur entreprise entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle.\*\*

\*\* Sondage Via-Voice pour UGICT-CGT

**42%** des actifs estiment que l'exercice d'une activité syndicale est un péril pour leur emploi ou leur évolution professionnelle.

(Rapport du Défenseur des droits publié avec l'Organisation Internationale du Travail, sept. 2019)

**63%** des établissements de 11 à 19 salariés ne disposent d'aucune institution représentative du personnel; le chiffre tombe à 1% dans les entreprises de plus de 200 salariés.

DARES 2011



« A l'heure où l'accent est mis sur le dialogue social

**dans les entreprises, il est indispensable de garantir aux salariés qui s'engagent syndicalement qu'ils ne s'en trouvent pas pénalisés.»**

Jacques Toubon, défenseur des droits, les Echos, 19/09/2019.

## La citoyenneté aux portes des entreprises



Sommes-nous citoyens à l'entreprise? Quand 61 % des français jugent que la démocratie « fonctionne mal » et parce que nous passons le plus clair de notre temps au travail, la question mérite d'être posée. Depuis toujours le patronat s'y oppose, au

nom de la propriété privée. Malgré tout, au fil du temps, les salariés ont gagné des droits comme celui de s'organiser dans un syndicat ou avec la création des Comités d'Entreprise (CE) et maintenant des Comités Sociaux et Economiques (CSE). En effet,

ces instances permettent aux représentants du personnel d'accéder aux informations stratégiques et financières de leur entreprise. Mais ils sont cantonnés dans le rôle d'expression d'un avis. Si les lois Auroux, au début des années 80, ambitionnaient d'institutionnaliser la citoyenneté dans l'entreprise, elles se sont heurtées aux obstructions patronales ne cédant rien dans le domaine de la gestion et de l'organisation de l'entreprise. Il y a donc un véritable enjeu à donner davantage de moyens aux représentants mais aussi aux salariés pour garantir un contre-pouvoir dans la gestion des entreprises et l'amélioration de leurs conditions de travail.

## Travaille et tais-toi ?

Sans tomber dans la caricature, la démocratie au travail n'existe pas ou trop peu en raison de la relation de subordination entre les salariés et leur employeur. Conscients que ce lien étouffe le travail, les directions font preuve d'imagination. De la boîte à idées aux réseaux sociaux, les outils managériaux cherchent surtout à endiguer la soif de démocratie. Actuellement, la mode est au référendum d'entreprise. Mais, sous la forme piloté par l'employeur, il perd son caractère démocratique en servant d'abord au chantage à l'emploi et en contournant les instances représentatives du personnel. Autre signe inquiétant sur la faiblesse de la démocratie en entreprise, les coups portés à ces instances et à leurs représentants. Le gouvernement prône le dia-



logue social tout en affaiblissant les moyens des organisations syndicales, surtout dans les petites entreprises. Dans le même temps, le patronat empile les obstacles à l'activité syndicale. Par exemple, il cherche à les faire taire. Aujourd'hui, avec la loi sur le secret des affaires, soit les directions refusent de porter à connaissance des informations concernant la vie de l'entreprise, soit les élus ne sont plus autorisés à les par-

tager avec les salariés. Sans compter les discriminations et attaques en tout genre envers les militants. Aussi, au lieu de promettre l'instauration en entreprise de pseudo démocratie délégataire sans pouvoir effectif, l'enjeu ne serait-il pas de créer des espaces d'interventions démocratiques pour permettre aux salariés de se réapproprier leur travail. Tout le monde serait gagnant.

## Libérer l'expression des salariés

Il est difficile de soutenir des propos critiques à l'encontre de l'organisation, du management ou de la stratégie de l'entreprise. Cela peut même devenir préjudiciable, que

l'on soit syndiqué ou pas, à son évolution de carrière et ses augmentations salariales. Pourtant, des salariés qui participent eux-mêmes à l'organisation de leur travail, aux

décisions qui affectent leur travail sont plus motivés, plus responsables, plus créatifs et donc mieux productifs. Libérer la parole des salariés, c'est mettre la question du travail

au cœur de l'organisation pour renforcer le collectif et consolider la communauté de travail avec à la clé un lien positif à l'entreprise. Car les salariés sont les mieux placés pour connaître leur travail. Ils ont des solutions pour des alternatives positives à contrario des organisations de travail et aux techniques de management actuelles qui sont génératrices de stress, de mal être et souvent de gâchis industriels. Aussi, donner la parole avec des droits protecteurs pour intervenir serait gage d'efficacité industrielle et sociale non seulement pour l'entreprise mais également pour l'environnement. C'est un enjeu fondamental pour le bien de chacun et pour l'avenir de notre planète.



## Responsabiliser les donneurs d'ordres

La relation entre les donneurs d'ordres et les entreprises sous-traitantes n'est pas une relation équilibrée. L'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh a mis en lumière l'impunité des multinationales. Ainsi, une loi sur le devoir de vigilance a été votée en France en 2017. Premier pas vers la reconnaissance de la responsabilité de la société mère vis-à-vis de ses sous-traitants et fournisseurs. Elle les contraint à veiller au respect des droits humains et de l'environnement dans leur chaîne de production en leur conférant une responsabilité sociale. C'est une première avancée, les salariés et leurs syndicats doivent s'en emparer. Aussi, pour aller plus loin encore, fort de leur expérience, le syndicat CGT du sous-traitant

automobile GM&S dans la Creuse, a rédigé un projet de loi pour prendre en compte la dépendance des entreprises sous-traitantes et réduire ses effets en octroyant, entre autres de nouvelles prérogatives aux instances

représentatives du personnel pour alerter lorsque des éléments laissent à supposer que des risques pèsent sur les activités, tout en augmentant la transparence dans le cadre des politiques d'achat des donneurs d'ordres.



## Créer du lien

Avec l'instauration du Comité Social et Economique (CSE), un nouveau mandat a été créé, celui de représentant de proximité. Mais tout reste à construire par accord collectif : la désignation, les moyens d'agir, les prérogatives... C'est l'occasion de retrouver une sorte de délégué du personnel qui serait chargé de faire entendre à l'employeur les doléances du quotidien. Il serait aussi le lien immédiat entre les salariés et le syndicat pour faire vivre les revendications, particulièrement lors des négociations dans l'entreprise.



## Focus

## Pourquoi un statut particulier ?



© Adobe Stock

Le statut cadre est une spécificité française. Si le terme puise son origine dans la hiérarchie militaire, la notion de cadre s'est développée au cours du XX<sup>e</sup> siècle avec la révolution industrielle. Comme les autres catégories professionnelles, ces salariés se sont organisés pour défendre leurs intérêts. Pour les salariés du privé, l'acte fondateur du statut cadre est la création de l'AGIRC, régime de retraite complémentaire spécifique des cadres en 1947. Si la notion n'a jamais été définie dans le Code du travail, certains accords nationaux interprofessionnels esquissent un contour fondé sur la qualification et les responsabilités avec l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983.

Notons que des conventions collectives spécifiques ont également vu le jour, comme dans la métallurgie en 1972 (qui fut la première) dont le « *but [...] est de donner aux ingénieurs et cadres des industries des métaux les garanties en rapport avec le rôle qu'ils assument dans les entreprises et de leur assurer le maintien d'une hiérarchie correspondant à ce rôle.* »

Au fil des décennies, leurs conditions de travail contraintes et spécifiques leur ont ouvert des droits et garanties particuliers (pas des privilèges) comme pour les autres catégories de salariés, mais ceux-ci sont rassemblés sous le terme statut au même titre que les fonctionnaires en ont un !

## Un statut à bout de souffle ?

Si au milieu du XX<sup>e</sup> siècle, les cadres, figurent de la hiérarchie, se démarquaient formellement vis-à-vis des autres salariés, aujourd'hui la distinction est plus floue. La démocratisation de l'accès au statut cadre a fait évoluer le profil de la catégorie regroupant des cadres n'exerçant pas d'activité d'encadrant alors que des non-cadres sont de plus en plus nombreux à encadrer. La confusion sur la distinction entre cadres et « non-cadres » est d'ailleurs entretenue dans les entreprises avec l'extension du forfait-jours ou la faible reconnaissance des diplômes et formations. Aujourd'hui, si le terme correspond de moins en moins à la réalité des métiers et aux modes d'organisation des entreprises, les droits qui sont attachés au statut, sont attaqués depuis plusieurs

décennies. La fusion des caisses de retraite Agirc-Arrco, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, oblige à revoir la définition du statut cadre (voir ci-contre). C'est l'objet de la négociation ouverte en 2017 pour définir « *les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement* ». Mais le MEDEF traîne des pieds. Ces ambitions d'en finir avec le

ter la pression sur le « *prix du travail* », sont freinées par sa crainte de réaction de l'encadrement. D'autant qu'en face les organisations syndicales ont travaillé conjointement un projet de définition prenant en compte les réalités du monde du travail pour préciser des critères objectifs et surtout lui donner du sens.



DR

## Adieu garanties collectives, bonjour le mercato



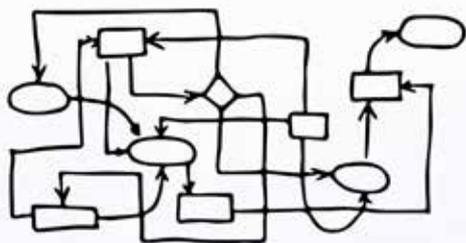
© Fotofilia

À l'heure de l'entreprise « *libérée* », où les salariés sont des « *collaborateurs* », la notion de cadre renvoie à la préhistoire pour les avocats de la « *start-up nation* ». Beaucoup plaident pour une distinction entre manager et non-manager pour « *valoriser la fonction* ». C'est d'ailleurs la philosophie introduite dans la négocia-

tion des classifications du projet de dispositif conventionnel dans la métallurgie. Ce projet hiérarchise les salaires en fonction du poste occupé. Fini la reconnaissance du diplôme et de l'expérience. Aujourd'hui, le MEDEF se dit prêt « *à prendre le temps de définir ce qu'est un cadre* » sans « *ajouter des contraintes aux*

*entreprises.* » Concrètement, le syndicat patronal veut limiter le statut cadre aux encadrants et refuse « *une définition normative transsectorielle* » car « *sa fonction de management, d'animation, d'expertise est en train de diverger très fortement parmi les secteurs* ». Il préfère donc que chaque société détermine qui est cadre et qui ne l'est pas, qui sera éligible ou pas aux accords de prévoyance parmi la population cadre. Bref, le projet du MEDEF ferait sauter tous les verrous qui protègent les salariés cadres de l'arbitraire patronal. D'où l'importance des négociations interprofessionnelles en cours sur le statut cadre.

## Redonner du sens au travail



Fatigués, stressés, frustrés : les cadres semblent de moins en moins épanouis au travail. Pire encore, 54 % estiment que leur employeur n'a mis aucun plan d'action pour lutter efficacement contre la gestion du stress et les risques psychosociaux d'après le dernier baromètre *CadrEmploi/*

*Ifop*. Face à la perte de sens au travail, l'enjeu ne serait-il pas de construire un statut défini à partir du contenu du travail, des fonctions exercées, du niveau de qualification et de responsabilité de ces salariés. L'ambition, ne serait-elle pas de porter un statut pour permettre à ces salariés d'exercer

pleinement leur qualification, mais aussi l'ensemble de leurs responsabilités sociales, économiques et environnementales. C'est-à-dire faire coïncider les critères définissant la population cadre, comme l'autonomie, le niveau de qualification avec les moyens concrets d'exercices tels que le droit de refus, d'alternative et d'expression éthique professionnelle... La reconnaissance des cadres implique donc des droits concrets afin qu'ils soient professionnellement engagés et socialement responsables, qu'ils soient en capacité d'exercer leur professionnalisme et de jouer leur rôle contributif. Un statut reconnaissant leurs spécificités liées à la nature même des fonctions professionnelles exercées, leur niveau de responsabilités, leur place dans la hiérarchie et l'organisation du travail. De quoi redonner du sens au travail.

### Info/intox?

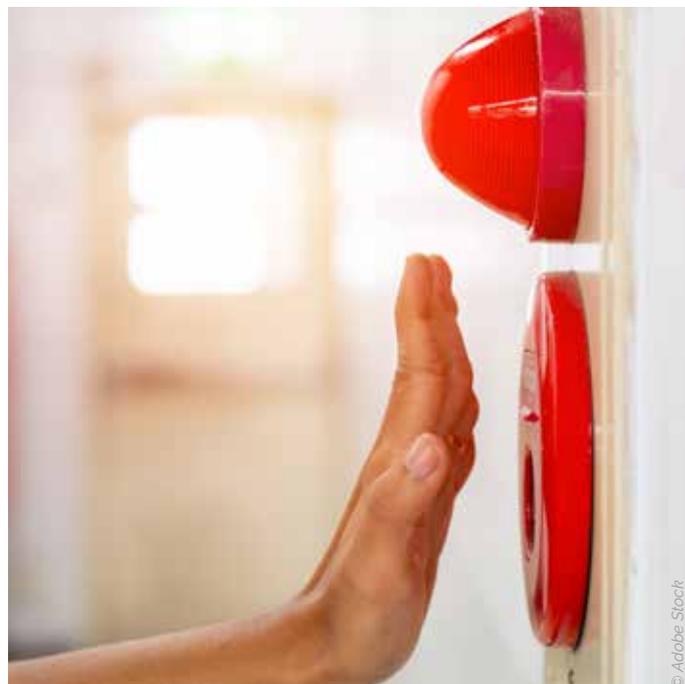
#### La convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie va-t-elle disparaître ?

Effectivement, le projet de dispositif conventionnel de l'UIMM remplacera la convention collective actuelle qui couvre environ 28% des salariés de la métallurgie. Mais il ne s'agit pas d'une fusion. Les droits spécifiques des ingénieurs et cadres comme la prévoyance ou la classification sont à redéfinir. L'ambition patronale tire vers le moins disant social. C'est non seulement une mauvaise nouvelle pour ces catégories, mais aussi pour l'ensemble des salariés de la branche. Le dépeçage des garanties collectives spécifiques tire tous les droits des autres salariés vers le bas.

## Se protéger du wall street management

55 % des cadres avouent être confrontés à des problèmes d'éthique professionnelle et 42 % des professions techniques estiment ne pas pouvoir faire un travail de qualité d'après un sondage Ugict/Viavoice de mai 2014. Le scandale Volkswagen illustre parfaitement cette situation. Confrontés à des objectifs commerciaux intenable, les ingénieurs ont été contraints d'inventer un moyen de contourner les normes anti-pollution. Etouffé par le management par la peur, rien n'est sorti. L'en-

jeu est donc bien d'arrimer la responsabilité de l'encadrement à l'intérêt général. Mais comment exercer son éthique professionnelle face aux exigences financières ? Cet exercice ainsi que celui de la liberté d'expression sont indispensables pour exercer ses responsabilités. Alors pourquoi ne pas instaurer un droit d'alerte, de refus et d'alternative, intégrant un statut pour les lanceurs d'alerte, pour garantir l'exercice du professionnalisme contre le Wall street management.



# Une vie professionnelle parsemée de droits

Au travail, le quotidien n'est pas toujours un long fleuve tranquille et le contrat de travail peut être marqué par divers événements heureux ou pas. Dès l'embauche, des questions se posent sur la durée de la période d'essai, son éventuel renouvellement ou sa rupture. Puis au cours de la vie professionnelle, le salarié va pouvoir prendre des congés payés, il aura droit à des congés pour événements familiaux en cas de naissance ou de décès d'un proche. Au fil des années, il acquiert de l'ancienneté qui lui permettra d'obtenir des congés supplémentaires ou encore

par exemple pour définir la durée de son indemnisation en cas de maladie. Lorsque la rupture de son contrat de travail sera envisagée (démission, licenciement, départ en retraite), il lui faudra

alors être attentif à la durée du préavis ou au montant de l'éventuelle indemnité à laquelle il aura droit. C'est aussi à ce moment-là que l'employeur pourra choisir d'activer ou pas la clause de

non concurrence qui peut être inscrite dans le contrat de travail. Aujourd'hui dans la métallurgie, tous ces sujets sont régis par plusieurs textes qui sont négociés à différents niveaux. Entre tous ces textes, il est parfois difficile de savoir ce qui s'applique à chacun. De plus, selon le territoire, les droits peuvent varier et les salariés sont ainsi plus ou moins bien couverts. Au delà des disparités, les évolutions sociétales et les aspirations salariales exigent l'instauration de nouveaux dispositifs s'inscrivant dans le sens du progrès social.



## Focus

### C'est quoi les droits individuels?



## Quand harmoniser rime avec rogner



La métallurgie aura besoin d'attirer de nouveaux salariés pour pallier les nombreux départs naturels et pour répondre aux défis technologiques. Quoi de plus évident que de profiter de la négociation sur les droits individuels pour améliorer le quotidien des salariés et donner envie de rejoindre la métallurgie ! Mais le patronat ne l'entend ainsi.

Au contraire, il retire un jour de congé d'ancienneté aux mensuels ou fait sauter la garantie d'emploi en cas de maladie. Il espère aussi étendre la clause de non concurrence et celle de mobilité... Bref, le patronat, sous couvert d'harmonisation, tente de mettre un sérieux coup de rabet aux droits des salariés construits patiemment au fil du XX<sup>e</sup> siècle.





## L'engagement de la CGT dans la négociation sur le futur dispositif conventionnel.

Interview de Frédéric Sanchez, secrétaire général de la CGT métallurgie

### Pourquoi le CGT insiste-t-elle sur le fait que la négociation en cours avec l'UIMM est historique ?

Cela fait un demi-siècle qu'une négociation de cette ampleur n'avait pas eu lieu. Trois ans déjà de discussion, encore une année supplémentaire qui commence et nous sommes au milieu du gué ! On sent bien que tout est possible, le meilleur comme le pire. Car plus rien ne sera comme avant. Le risque de voir disparaître l'ensemble des conventions collectives rattachées à la métallurgie qu'elles soient territoriales ou nationales comme celle de la sidérurgie et celle des ingénieurs et cadres avec l'ensemble des garanties qu'elles regroupaient, reste, plus que jamais, d'actualité. Leur transcription, dans un nouvel accord, reste donc un enjeu majeur de ces négociations. Lors d'un récent déplacement, un salarié rattaché à la convention collective de son département, m'interrogeait sur le devenir de sa prime de transport. Si le volet concernant les éléments de la rémunération n'est pas encore ouvert, on peut supposer que la prime telle qu'elle existe

aujourd'hui sera supprimée. Au mieux, une nouvelle prime sera intégrée dans le prochain dispositif. C'est d'ailleurs ce que va défendre la fédération qui proposera d'harmoniser par le haut les dispositions actuelles. Mais ce n'est pas le chemin que prennent jusqu'ici les propositions patronales dans les autres thèmes négociés.

### Quelles sont les grandes lignes de l'ambition de l'UIMM dans cette négociation ?

Après plus de 3 ans de négociations et plusieurs textes mis en réserve, en attente d'une éventuelle signature globale du futur dispositif conventionnel (temps de travail, classifications, santé au travail...), le déséquilibre en faveur du patronat reste indiscutable. Dans l'état actuel des négociations, nous sommes bien loin de la préservation de nos garanties collectives, du mieux-disant et de l'innovation sociale. L'objectif patronal est non seulement de tirer vers le bas l'ensemble des droits, mais aussi et surtout d'installer durablement davantage de précarité et de subordination. D'ailleurs, l'UIMM n'hésite pas, pour

décrire sa vision de la négociation, à la qualifier de « rupture sociale ». Nul besoin de dessin, lorsqu'on se plonge dans ce journal pour voir de quelle rupture il s'agit. Un élément qui à mon sens résume son état d'esprit, c'est la fin de la reconnaissance des diplômes et des formations pour l'ensemble des salariés de la branche. Cela en dit long sur sa conception de la société ! Nous sommes bien loin de la modernité.

### C'est pour cette raison que la CGT a endossé le rôle de lanceur d'alerte ?

Lanceur d'alerte, oui, mais pas seulement. La CGT est force de proposition en phase avec les aspirations de notre époque. Dès le départ, au vu des enjeux, la fédération s'est engagée à faire vivre des projets, mais aussi à sortir ceux du patronat des salons de l'avenue de Wagram [siège de l'UIMM où se déroulent les négociations]. Ainsi, à la sortie de chaque rendez-vous, la délégation a pris le temps de partager à l'ensemble de ses bases et responsables, un compte-rendu des discussions, également publié sur le site de la fédération. Pour

appuyer sur certains points, des interviews ont été réalisées à la sortie des échanges. En complément, plus de 150 journées d'études ont été organisées en territoire ou dans les groupes pour échanger avec un maximum de militants. Régulièrement, sur chaque thème de négociation, des tracts sont proposés aux syndicats pour aller à la rencontre des salariés. Certains s'en sont emparés comme, par exemple, dans le grand Est ou en Bretagne pour aller à la rencontre des

« Tous les salariés de la métallurgie seront perdants si le projet patronal aboutit. »



salariés des petites entreprises qui seront les premiers impactés par le futur dispositif conventionnel. Face à l'ampleur des ambitions patronales, certains salariés et militants d'autres organisations syndicales, nous ont accusés de mensonges, d'autres considèrent toujours être protégés par leur accord d'entreprise. Ils se trompent. Tous les salariés de la métallurgie seront perdants si le projet patronal aboutit.

### L'UIMM est capable du pire, comment stopper l'ambition patronale ?

Jusqu'à maintenant, nous avons tout juste réussi à limiter quelques-uns de ses mauvais coups, par exemple sur la rémunération des heures supplémentaires. Et nous avons grappillé quelques avancées comme 3 jours supplémentaires pour le congé paternité. Mais cela reste très insuffisant. Elles sont simplement le reflet de la mobilisation actuelle dans la métallurgie. Pour autant,

**« La convergence syndicale doit se bâtir sur la transparence et se gagne avec l'implication des salariés. »**

l'UIMM n'a pas réussi à plier la négociation aussi rapidement qu'elle l'entendait et, si le patronat de la métallurgie pouvait se sentir fort après les ordonnances de 2016 et 2017, il n'a pas les coudées aussi franches aujourd'hui. Car lorsqu'ils sont informés, les salariés prennent conscience des dangers. D'ailleurs, un bruit d'inquiétude et de mécontentement grandit significativement. Nous le percevons de jour en jour dans nos syndicats. Le rapport de forces change de sens.

### Surtout qu'il y avait besoin d'actualiser l'existant et donc d'ouvrir une négociation avec le patronat de la métallurgie ?

Oui, bien sûr ! Et de cela, nous sommes demandeurs depuis longtemps avec comme visée phare, l'harmonisation des droits pour tous les travailleurs de la Métallurgie en prenant comme référence le mieux-disant social des conventions territoriales.

Notre projet, contrairement à celui du patronat n'a pas comme philosophie d'effacer d'un trait de plume, un siècle de conquêtes sociales, mais au contraire, de s'en inspirer pour gagner une convention collective Nationale du 21<sup>e</sup> siècle. C'est-à-dire qui prenne en compte les nouvelles aspirations humaines et mettent à profit les gains de produc-

territoires et les entreprises pour débattre des enjeux et des propositions alternatives avec un maximum de salariés. De plus, pour faire monter la pression, nous avons acté une journée de mobilisation le 7 février devant l'UIMM. Enfin, considérant que l'unité syndicale est un élément constitutif du rapport de forces, depuis le dé-



©A.Sayad

tivité ainsi que les avancées techniques, technologiques, des connaissances et de formation pour répondre à ces besoins.

### Contre le projet patronal, c'est bien, mais gagner de nouveaux droits, ce serait mieux... mais comment faire ?

Comme l'explique cette publication, nous portons un ensemble considérable de propositions que nous soumettons en permanence au débat. Nous ne les concevons pas comme à prendre in extenso, mais comme des éléments de base pour échanger. Nous voulons être une CGT positive, offensive. C'est pour cela que, depuis septembre, nous avons amplifié notre démarche pour rassembler et faire converger toutes celles et ceux qui aspirent au mieux être. Ainsi, chaque vendredi de négociations, nous organisons des temps forts dans les

but, notre fédération a tendu la main pour construire des passerelles avec les autres syndicats. Bien sûr, nous ne voulons pas nier les divergences qui existent entre nous. Et c'est précisément la raison pour laquelle nous avons la conviction que la convergence syndicale doit se bâtir sur la transparence et se gagne avec l'implication des salariés. Actuellement, les négociations restent trop centralisées, les salariés doivent y prendre part pour faire davantage entendre leur voix. Aussi, le travail de terrain reste déterminant, afin de mettre chaque salarié en position d'acteur et de décideur pour conquérir une convention collective nationale véritable, de progrès social, avec des garanties et des droits dignes de notre époque. Les salariés et notre industrie en ont besoin.



©A.Sayad

**mon expérience  
doit être reconnue**



Conception FTM-CGT | © Fotolia - Kenon

**#DÉROULEMENT  
DE CARRIÈRE**

**AVEC UNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MÉTALLURGIE POUR TOUS LES SALARIÉS**



**la  
cgt**  
métallurgie