

Dans la métallurgie travailler moins, mieux et tous c'est possible et nécessaire !



L'intervention des salariés de la métallurgie sur les lieux de travail est indispensable et urgente, pour contraindre l'UIMM (le patronat de la branche) à mettre ses prétentions rétrogrades et dangereuses à la poubelle. Pour cela, il faut aider les organisations syndicales en négociation. Pour l'instant, seule la CGT revendique une réduction du temps de travail, sans perte de salaire et créatrice d'emplois stables. C'est le virage nécessaire et moderne attendu par les salariés.

L'UIMM EST SCHIZOPHRÈNE

Au niveau de la branche et des entreprises, les patrons ne cessent de pleurnicher qu'ils n'arrivent pas à recruter des salariés qualifiés et compétents.

Ils oublient de dire aux futurs salariés de la branche que :

- ▶ Leur qualification et compétence ne seraient plus reconnues. Le projet d'accord classifications en est la démonstration
- ▶ Leur salaire augmentera en général en-dessous de l'inflation réelle et des gains de productivité. Quant aux femmes, elles gagneront moins que les hommes à valeur de travail égal
- ▶ Il faudra travailler plus, dans des conditions dégradées, pour gagner pratiquement autant.
- ▶ Les restructurations et licenciements conduisent inévitablement aux sous-effectifs et à l'augmentation de la précarité.

Dans ces conditions, l'attractivité est quasi nulle auprès des jeunes diplômés mais pas seulement.

Pour la CGT, une autre répartition des richesses est indispensable et une réelle réduction du temps de travail en fait partie. C'est aussi la meilleure façon de supprimer le chômage et de créer des emplois.

LES DROITS DES MÉTALLOS RECULENT

La CGT veut vous informer de l'état d'avancement des négociations nationales, afin que vous vous fassiez une idée précise de leurs déroulements, des dangers et possibilités de gagner des droits nouveaux modernes.

Pour le moment, les négociations ont permis de faire reculer quelques prétentions de l'UIMM concernant les forfaits jours, les majorations d'heures supplémentaires, mais cela reste très insuffisant.

L'UIMM envisage de conclure rapidement ces négociations, pour empêcher les salariés de s'en mêler et de se mobiliser. Cette stratégie est mortifère pour les salariés. Il n'est pas question de bâcler ces négociations, au profit du patronat, comme celles sur les classifications.

En Allemagne, le syndicat IG Metall revendique la semaine à 28H pour les volontaires, avec une compensation partielle et 6% d'augmentation générale des salaires. Plus de 960 000 métallos Allemands se sont déjà mobilisés dans plus de 250 entreprises comme Daimler ou Siemens. Leur mobilisation continue et leur motivation reste intacte.

CES NÉGOCIATIONS SONT LES VÔTRES

Le tableau ci-après montre, sur quelques dispositions importantes, les reculs imposés par l'UIMM en négociations par rapport aux accords de 1998 et 2000 qui portaient déjà des mesures aggravant la Loi Aubry sur les 35H. D'ailleurs la CGT et la CFDT ne les avaient pas signés.

PROPOSITIONS CGT	ACCORDS 1998/2000	PROPOSITIONS UIMM 2018
Durée conventionnelle du travail à 32H ou 1 460H/an sans perte de salaire	Pas de durée conventionnelle du travail	Pas de durée conventionnelle du travail
Durée maxi quotidienne 11H pour raison exceptionnelle	10H maxi et 12H pour certaines activités	Jusqu'à 12H y compris la nuit pour surcroît d'activité.
Repos quotidien mini 13H	Repos quotidien 11H réduit à 9H pour certaines activités	Repos quotidien 11H réduit à 9H pour surcroît d'activité.
Heures supplémentaires dès la 33 ^e , majorées de 25% pour les 4 premières et 50% pour les suivantes	Heures supplémentaires dès la 35 ^e , majorées de 25% pour les 8 premières et 50% pour les suivantes	Heures supplémentaires dès la 35 ^e , majorées de 25% pour les 8 premières et 50% pour les suivantes
2 jours de repos mini consécutifs dont le dimanche	Possibilité de travailler le dimanche strictement limitée	Possibilité de travailler le dimanche pour surcroît d'activité.
Contingent heures supplémentaires 107H par an et par salarié	Contingent heures supplémentaires 220H par an et par salarié	Contingent heures supplémentaires 440H par an et par salarié
Temps de pause 30 mn comptabilisé pendant le temps de travail effectif	20 mn de pause hors temps de travail effectif	20 mn de pause hors temps de travail effectif.
Forfait jours 200/an. Rémunération = mini conventionnel +30%	Forfait jours 218/an pouvant aller à 235/an. Rémunération = mini conventionnel + 30 %	Depuis la dernière réunion forfait jours à 218/an jusqu'à 235/an. La rémunération n'est toujours pas traitée. C'est la généralisation du travail du lundi au samedi, la fin de JRTT et des journées de 10 à 12H
Volume horaire entre 30 et 40H/semaine	Volume horaire 48H/semaine et en moyenne 42H sur 12 semaines	Volume horaire entre 0 et 48H/semaine et 46H en moyenne sur 12 semaines.
Suppression de dérogations inutiles et trop contraignantes pour les salariés	Aucune disposition	Argument facile du surcroît d'activité pour contourner les durées maxi, les repos quotidiens-hebdomadaire.
Les temps d'habillage, les périodes de récupération/pause, restauration, les temps de formation, les déplacements internes et professionnels doivent être considérés comme du temps de travail effectif	Seul le temps passé au travail est considéré comme du temps de travail effectif	Seul le temps passé au travail est considéré comme du temps de travail effectif.
La charge et l'organisation du travail doivent être évaluées collectivement dans l'équipe.	Entretien individuel annuel avec la hiérarchie.	Entretien individuel annuel avec la hiérarchie.
Temps minimal partiel 24H.	Aucune disposition	Temps partiel minimal 7H.
Augmentation du congé annuel d'au moins : 2 jours pour le salarié ayant 1 an d'ancienneté, 3 jours pour le salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.	Ingénieurs, cadres : 2 jours pour le salarié ayant 1 an d'ancienneté, 3 jours pour le salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Non cadres : 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans.	Fusion des congés supplémentaires prévus pour les cadres et non cadres.
Départ à la retraite pleine et entière à 60 ans et prise en compte de la pénibilité avec des départs anticipés.	Aucune disposition	Aucune disposition
Majoration heures de nuit à 50%	Majoration heures de nuit à 15%.	Majoration heures de nuit à 15%.
7 jours de délais de prévenance en cas de force majeure pour modifier l'ordre des départs ou les dates de congés avec une indemnisation en contrepartie pour les salariés.	Aucune disposition	Possibilité de modifier l'ordre des départs ou les dates de congés payés 7 jours avant, sans compensation.

Je souhaite Prendre contact Me syndiquer

Nom Prénom

Adresse

Tél. Entreprise

Email