



AM/CM/sb

# L'emploi dans la métallurgie, une négociation structurante pour la branche

---

La FTM CGT réaffirme son approche ambitieuse et revendicative dans le cadre de ces négociations pour maintenir et développer l'emploi dans la branche de la métallurgie. L'industrie demeure un élément structurant de l'activité économique en termes de richesses créées, de maîtrise technologique, de recherche-développement et d'innovation. Ces négociations doivent avoir comme fil conducteur le développement de la valeur ajoutée industrielle ce qui implique de développer l'emploi et les qualifications, augmenter les salaires, améliorer la recherche-développement et dynamiser l'investissement productif.

### Quelques constats

#### Une situation paradoxale :

Le niveau des dividendes et rachat d'actions par les grands groupes n'ont pas cessé d'augmenter.

Depuis la mise en place du pacte de responsabilité, avec le CICE, auxquels se rajoutent le crédit impôt recherche et des milliards d'euros, les aides fiscales et exonérations aux entreprises, le niveau de la recherche et développement et de l'investissement productif et l'Emploi ne cesse de régresser sur le territoire national.

Le chômage progresse et les plans de licenciements touchent l'ensemble des secteurs d'activités et catégories professionnelles. La précarité et la flexibilité du travail deviennent un modèle de gestion de l'emploi par les directions des entreprises et l'UIMM.

Contrairement aux affirmations du patronat, ces mesures n'ont pas favorisé la création d'emplois. Chaque année l'emploi diminue de manière importante dans la branche.

#### La CGT fait le choix du plein emploi solidaire : travailler tous mieux et moins

Le travail ne peut être considéré comme une variable d'ajustement face aux exigences de marge et de la compétitivité coût.

La question de l'emploi de son contenu et du travail dans la branche ne peut être renvoyée aux seules décisions des entreprises.

Mettre le salarié, le contenu de son emploi et de son travail au cœur d'un dispositif qui permette une meilleure efficacité du travail collectif et reconnaisse le droit à un travail digne et reconnu, dans une société solidaire.

Il faut arrêter d'opposer l'industrie traditionnelle avec l'industrie du futur, stratégie servant uniquement à justifier la disparition d'emplois, de compétences et savoir-faire essentiels à la maîtrise et la réalisation des produits.

La CGT considère que deux enjeux urgents doivent être pris en compte dans la branche, sous le double prisme de la prospective et de l'anticipation :

- Le **maintien des compétences** et du **niveau des qualifications** face à la structure de notre pyramide des âges qui se traduit par des départs massifs de salariés à la retraite ;

- Les **évolutions technologiques** et des « **process** » de **production** avec la numérisation dans la gestion et l'activité des entreprises et filières.

La FTM CGT a deux exigences majeures pour la métallurgie :

1) **Maintenir et développer l'emploi en nombre et en qualité dans la branche.**

On parle d'un **iso-effectif** sur 3 ans par exemple soit 1, 4 millions de salariés et 1, 6 Millions de salariés couverts par les accords de branche (étendus). Prise en compte également des 150 000 intérimaires estimés dans la branche.

2) **Garantir un emploi solidaire dans l'ensemble de la branche,** faisant du CDI la règle d'embauche. (97% des Salariés de plus de 58 ans sont en CDI, contre 51% pour les moins de 21 ans). Cela implique la mise en place d'un statut du travail salarié dans la métallurgie.

Dans le cadre d'une démarche paritaire et avec la volonté de voir se développer un dialogue social constructif, la CGT revendique une **refonte des outils existants dans leur fonctionnement et responsabilités et la mise en place d'outils nouveaux.**

### **I. Des outils de prospective et d'anticipation au service des salariés de la métallurgie**

- La **CPNE** doit être véritablement un lieu d'échange et de dialogue social dans le cadre d'un engagement commun pour le maintien et le développement de l'emploi au niveau de l'ensemble de la branche. La CPNE sera informée chaque année du montant des diverses aides publiques perçues par les entreprises de la branche et leur utilisation.

- Les déclinaisons territoriales de celle-ci, les **CPREFP**, doivent voir leurs prérogatives évoluer. On ne peut se satisfaire de réunions formelles consistant la plupart du temps à regarder des pages de chiffres divers. Ces commissions doivent pouvoir étudier les projets industriels porteurs de maintien ou développement des emplois et des savoirs faire sur les territoires, que ce soit sous l'angle de la formation ou des besoins nécessaire à leur mise en œuvre et leur aboutissement.

Elles seront informées chaque année des montants des diverses aides publiques versées aux entreprises situées dans leur champ (aides régionales, européennes, CICE...) et leur utilisation.

La CPREFP est réunie à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales afin d'examiner la situation particulière d'une entreprise devant faire face à des difficultés économiques. La réunion devra se tenir sans délai et aura pour objet d'établir les moyens pouvant être mobilisés pour assurer la pérennité de l'entreprise : financement, recherche de repreneur, examen des propositions économiques et industrielles alternatives...

Création au niveau national de dix **Comités Paritaires de Filières** pour l'Emploi et la Formation professionnelle (CPFEFP) : Automobile, Aéronautique, Navale, Ferroviaire, Transformations des Métaux, Equipements électriques et électroniques, Produits Métallurgiques, Electroménager et Optique, Electronique et électrique, Mécanique. Ces comités seraient sous la responsabilité et la coordination de la CPNE.

La Gouvernance de ces commissions doit être partagée et leur composition doit être paritaire, avec d'un côté les membres des organisations syndicales représentatives et de l'autre des employeurs.

Pour chacune de ces commissions et afin de permettre leur fonctionnement optimal, Le CGT revendique des **moyens financiers et des heures** aux représentants des salariés leur permettant d'avoir des liens avec les entreprises et les salariés, mais également **d'accéder à des formations syndicales** en lien avec le mandat qu'ils exercent dans ces structures.

Pour chacune de ces commissions, doit exister la possibilité de réaliser des études prospectives sur l'emploi par secteur d'activités et bassins d'emploi, études qui seront transmises à l'observatoire des métiers et des compétences lorsqu'elles seront réalisées dans les territoires.

Enfin, la question de l'animation collégiale de ces diverses commissions est posée.

- La **GPEC de branche** : A partir des études réalisées et avis des CPREFP et CPFEFP, la CNPE arrête sur 3 ans un objectif de maintien au minimum de l'emploi et des évolutions nécessaires liées à la conjoncture et voire éventuellement l'évolution structurelle de l'emploi en croisant territoire et filière. Chaque année la CPNE fait un point d'étape et prend des mesures nécessaires pour maintenir l'objectif.

La GPEC au niveau de la branche doit permettre la couverture de chaque salarié de la métallurgie ce qui implique de recenser les besoins du tissu de TPE/PME en terme de qualifications, de formation et d'investissement productif. Pour cela, les commissions régionales auront cette nouvelle fonction de recensement des besoins.

## II. Des outils de résorption des difficultés conjoncturelles

La mobilisation des **dispositifs de formation** est l'un des outils essentiels pour pallier aux difficultés rencontrées ponctuellement par des entreprises de la branche, tout en favorisant le développement et l'amélioration des qualifications des salariés.

Le dispositif **d'activité partielle** peut aussi être un outil en réponse aux difficultés conjoncturelles. La branche doit définir les modalités de recours, d'information réelle et complète des IRP ainsi que des CPREFP. L'activité partielle ne doit pas être détournée de son rôle premier pour conduire les entreprises à faire des formations au rabais.

La **mobilité choisie, temporaire** et suivie : le salarié auquel il sera proposé de travailler temporairement pour une autre entreprise devra au préalable donner son accord par le biais d'un avenant à son contrat de travail, précisant les modalités utiles de ce prêt temporaire. Le salarié doit avoir la garantie de pouvoir mettre fin à la période de mobilité et revenir dans l'entreprise pour y retrouver son emploi d'origine. Les IRP des deux entreprises concernées par la mobilité seront informés de l'utilisation d'un tel dispositif. En l'absence d'IRP, les CPREFP en seront informées.

## III. Des outils structurels pour une gestion anticipée et prospective de l'emploi dans la métallurgie

- La création d'un **fonds de solidarité professionnelle pour l'emploi** financé par les entreprises et l'EPIM au niveau de la branche en partenariat avec la BPI et les fonds régionaux.

- Un **cadre d'organisation de la responsabilité sociétale des entreprises** sera établi afin de pouvoir développer l'information sociale et environnementale communiquée aux parties prenantes (actionnaires, salariés, ONG, riverains...), impliquer les institutions représentatives du personnel dans les discussions sur les enjeux de développement durable liés à l'activité des entreprises,...

- L'institution de **comités inter-entreprises** entre le donneur d'ordres et les entreprises sous-traitantes et prestataires. Ce CIE serait le moyen pour les IRP du donneur d'ordres et celles des sous-traitants de recevoir une information complète, identique et simultanée sur les implications économiques et les conséquences des relations sociales entre ces entreprises. Il serait composé d'un à deux représentants de chaque comité (ou à défaut DUP ou DP) des entreprises liées par cette forme d'organisation de la production ainsi que de représentants des directions.

Il se réunirait une fois par semestre, réunion au cours de laquelle ses membres sont informés et consultés notamment sur :

- La réalisation des contrats en cours et ceux à venir (contenu précis, durée...)
- Les projections d'activités
- Les effectifs (analyse quantitative et qualitative par métier)

- Les besoins en qualifications et compétences et les plans de formation ou de recrutement envisagés.
- Les évolutions technologiques pour permettre l'anticipation de transformation des procédés et process.

Les représentants des salariés ont la possibilité d'être assistés par l'expert de leur choix qui sera rémunéré par le donneur d'ordres.

Le CIE peut tenir des réunions extraordinaires en cas de difficultés au sein d'une entreprise partie prenante.

Les CPREFP et le comité paritaire de filière concerné sont informés de la création d'un CIE et des différentes entreprises qui le composent.

Montreuil, le 16 octobre 2015