



EVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE LA METALLURGIE



Comment se déroule la négociation sur le temps de travail ?

Après plusieurs mois de négociations, les partenaires sociaux de la Branche se sont mis d'accord sur un texte concernant le thème n° 3 « Temps de travail ».

Ce dernier est l'un des 9 sujets qui devront faire l'objet d'un accord global pour que la nouvelle convention collective de la Métallurgie s'applique.

Il ne pourra être mis en œuvre que lorsque l'ensemble des 9 thèmes initialement arrêtés auront fait l'objet d'un accord.

Les représentants des entreprises et des salariés ont cherché à trouver un compromis entre :

- les besoins d'adaptation du temps de travail souhaités par les entreprises
- le respect des conditions de travail, de la santé et de la sécurité des salariés
- des contreparties aux contraintes d'organisation du temps de travail.

Sur le sujet du temps de travail, la CFE-CGC considérait que les accords en vigueur étaient équilibrés entre attentes des entreprises et des salariés.

Cependant, la CFE-CGC souhaitait :

- moderniser certaines dispositions qui, anciennes, n'étaient plus en cohérence avec la loi
- clarifier certaines dispositions qui étaient mal appliquées : en particulier l'utilisation des forfaits annuels horaires et plus encore les forfaits annuels jours
- ajouter des dispositions qui n'existaient pas au niveau de l'accord de branche, comme le traitement des astreintes ou la compensation des déplacements pour les forfaits jours.

Ce qui ne change pas ou peu par rapport aux règles actuelles

- durée max du temps de travail quotidien (10h voire 12h dans certains cas)
- durée du repos quotidien (11h voire 9h dans certains cas)
- rémunération des heures supplémentaires (25% puis 50% au-delà de 8h)
- possibilité de décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail
- expérimentation de décompte pluriannuel du temps de travail
- la réévaluation des salaires minis pour forfaits annuels horaires et jours
- le rappel que les forfaits jours ne peuvent voir leur rémunération baisser du fait d'une mesure de chômage partiel
- les équipes de suppléance
- le temps partiel : en particulier, reprise de la loi pour des contrats mini de 24h
- le travail de nuit
- les congés payés
- le compte épargne temps.



► Contreparties aux temps d'habillage et déshabillage

► Astreintes

- compensation minimale de l'astreinte
- compensation de l'intervention

En particulier, pour les forfaits jours, reconnaissance qu'une intervention avec déplacement compte pour ½ journée ou une journée du forfait

► Durée max hebdomadaire

En général 42h en moyenne comme actuellement mais possibilité de 44h en moyenne pendant 12 semaines, voire 46h dans certains cas. Le max absolu reste 48h.

► Contingent d'Heures Supplémentaires au-delà du contingent de base

- possibilité d'utiliser 1 fois tous les 2 ans un contingent complémentaire de 80h payés à 150% ou 175%
- possibilité de faire appel au volontariat pour 100 heures supplémentaires, sans contrepartie en repos complémentaire

► Le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail sur une moyenne hebdomadaire supérieure à 35h

(avec rémunération des Heures supplémentaires).

► Les conditions d'application des forfaits annuels horaires et jours

- l'autonomie dans la gestion du temps de travail est la condition principale pour permettre un temps de travail décompté annuellement en heures ou en jours. Cette autonomie est précisée pour les 2 types de contrats.
- les conditions de classification Non Cadres sont supprimées

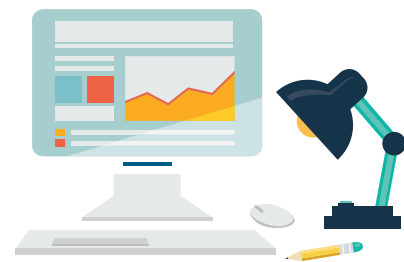
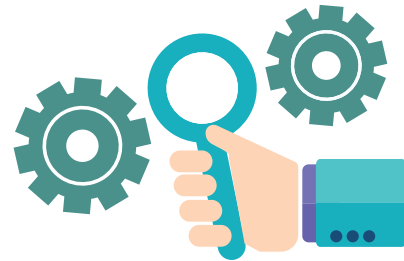
► La possibilité, pour les forfaits jours de repasser en forfaits heures pour bénéficier de la retraite progressive

► La définition du droit à la déconnexion pour les forfaits jours.

► Les contreparties minimales pour les déplacements, en tenant compte des dispositions législatives en vigueur

- pour les contrats horaires, rémunération au taux horaire du mini pour les déplacements supérieurs de 30 minutes au temps normal de trajet.
- pour les forfaits jours, contreparties d'un jour si plus de 3 déplacements par trimestre pendant un jour de repos.

► Les conditions de voyage de détente en cas de déplacement prolongé.



Ce que la CFE-CGC a défendu et obtenu

La CFE-CGC a réussi à maintenir un équilibre général entre les attentes des entreprises, qui voulaient s'adapter à leurs charges fluctuantes, et la santé des salariés qui nécessite la régulation du temps de travail.

Dans cette optique la CFE-CGC a particulièrement obtenu pour le personnel de l'encadrement que :

- les conditions de mise en œuvre des forfaits annuels horaires et jours soient précisées, en lien avec l'autonomie dans l'organisation du temps de travail des bénéficiaires.
- pour la première fois dans un texte conventionnel de branche, des règles soient proposées sur les astreintes ainsi que sur les contreparties des déplacements avec la prise en compte des spécificités pour les forfaits jours.

Nous avons proposé d'autres mesures innovantes qui n'ont pas été retenues au niveau de la branche. Elles pourraient, cependant, faire l'objet d'une négociation complémentaire au niveau des entreprises.

Et la suite ?

La loi dispose que les mesures d'un accord de branche sur le temps de travail sont supplétives. C'est-à-dire qu'elles ne s'appliquent dans les entreprises que si il n'y a pas d'accord d'entreprise. C'est souvent le cas dans les PME.

Mais si un accord d'entreprise existe ou est proposé à la négociation, celui-ci peut définir des dispositions différentes, meilleures ou moins bonnes pour les salariés que le texte de branche.

C'est donc dans les entreprises, au plus proche des réalités particulières, que ces dispositions seront précisées. Par exemple, les contreparties revalorisées pour les astreintes ou les déplacements, la liste des fonctions/ métiers justifiant l'application d'un forfait annuel horaire ou jours, temps de travail max et heures supplémentaires ...

Rappel : pour être valable, un accord d'entreprise doit être signé par des organisations syndicales représentatives pesant plus de 50% des voix aux élections professionnelles.

Les militants CFE-CGC seront soutenus par leur syndicat et la fédération de la Métallurgie pour conclure des accords les mieux adaptés aux attentes des salariés et des besoins des entreprises.

