



Une Convention  
collective nationale  
pour les salariés  
des industries de la métallurgie

# un enjeu pour tous



Septembre 2011



## Consulter, proposer, débattre

Rassembler les salariés des industries de la métallurgie et lutter pour gagner des garanties collectives : c'est notre démarche !

La nécessité d'unifier l'ensemble des salarié(e)s de la métallurgie nous a conduits à proposer une Convention collective nationale des salariés des industries de la métallurgie.

Actuellement, 76 conventions collectives territoriales et 45 accords nationaux couvrent la majorité d'entre eux. Il existe pourtant une Convention collective nationale pour les ingénieurs et cadres qui dépendent des activités métallurgiques et quatre conventions collectives nationales pour les salariés qui dépendent des activités suivantes et qui s'inscrivent dans le champ de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie :

- bijouterie – joaillerie – orfèvrerie – perles - pierres,
- machinisme agricole,
- entreprises d'installation de matériel aéraulique et frigorifique,
- services de l'automobile.

En rassemblant des repères communs à tous qui, ensuite, pourront être enrichis dans les territoires et au niveau des filières et entreprises.

En respectant la hiérarchie des normes puisque la convention collective viendrait enrichir pour la profession le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle qui sont le socle commun pour l'ensemble des professions.

Nous proposons de mettre dans les mains de l'ensemble des salariés ce projet pour qu'ils puissent en débattre, l'amender et le faire vivre dans les luttes.

La Convention collective nationale se veut une proposition à construire et à faire évoluer au rythme des luttes, des négociations et des acquis.

# Une grille de classifications pour tous

## L'enjeu des qualifications

*Tout au long de leur vie,  
la femme et l'homme  
acquièrent des savoirs.*

### La qualification et ses enjeux

■ Outil contre l'inégalité du rapport salarié/employeur

- La qualification permet à chaque salarié de se positionner indépendamment des critères de l'employeur
- La qualification permet la reconnaissance du salarié pour ce qu'il est, non pas par rapport au jugement de l'employeur ou le paiement du poste
- La qualification est un facteur contre toutes les discriminations

■ La qualification appartient au salarié

- La qualification progresse tout au long de la vie d'où la nécessité d'un déroulement de carrière
- Le droit individuel à la formation tout au long de la vie renforce cette notion

■ Le salaire représente le paiement de cette qualification pour un temps de travail donné

### La classification et ses enjeux

Classer et rémunérer les salariés et leur qualification, c'est :

- Pousser les entreprises à optimiser leur organisation du travail et l'activité de leurs personnels...

- Leur permettre d'évaluer les potentialités d'évolution de l'entreprise au regard des qualités de ses salariés...  
C'est donc un facteur d'efficacité économique et sociale.



<b>Savoirs</b> Analyser et ordonner l'analyse, argumenter, conceptualiser, réaliser Issus des critères d'évaluation des Niveaux de l'Éducation Nationale.	Savoirs reconnus	Formation et diplômes : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Diplômes</li> <li>■ Certificats</li> <li>■ Titres</li> </ul> Expériences et formation au travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Formation professionnelle et stage professionnel</li> <li>■ Ancienneté dans la profession</li> <li>■ Capacité d'adaptation</li> </ul> Savoirs spécifiques : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Maîtrise de langues</li> <li>■ Responsabilité sociale</li> </ul>
	Savoir-faire	Technicité : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Complexité, autonomie, responsabilité, polyvalence</li> </ul> Créativité : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Innovation, initiative</li> </ul> Savoirs spécifiques : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Techniques et sociaux (ex. : utilisation outil informatique)</li> </ul>
	Aptitude	Capacités relationnelles et de travail collectif Transmission du savoir et du savoir-faire.

L'association de ces savoirs constitue la qualification de chacun.

La CGT revendique le doublement du salaire sur la carrière par un doublement du coefficient (en euros constants).

### **Repères permettant de construire la grille de classifications**

La CGT propose une grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur :

- 7 niveaux de plusieurs échelons chacun, et respectant

l'organisation des niveaux de l'éducation nationale

- Une valeur du point unique qui est garante d'une hiérarchie cohérente des salaires : le rapport de 2 salaires étant alors égal au rapport de leurs coefficients. Le point de départ de la grille pour un salarié sans savoir reconnu, ni expérience serait le SMIC.
- Un échelle de 1 à 5.

Cette grille définit des seuils d'accueil.

A chaque coefficient correspond un salaire suivant un prix du point unique.

La revalorisation du salaire se fait par une revalorisation du prix du point afin que la grille soit régulièrement réactualisée.

## Propositions FTM-CGT Seuils d'accueils pour 35h

- sans savoir reconnu,  
ni expérience = SMIC revendiqué à 1 700 €
- CAP – BEP = SMIC + 20%
- BAC – BP = SMIC + 40%
- BTS – DUT = SMIC + 60%
- LICENCE = SMIC + 80%
- INGENIEUR = SMIC x 2
- DOCTORAT = SMIC x 2,5

## Grille de classification (juin 2011)

	Niveaux	Coefficients	Salaires en €	
Sans savoir reconnu ni expérience	I	200	1 700	(revendication CGT)
Après un an		220	1 870	
CAP	II	240	2 040	(smic +20%)
BEP		260	2 210	
Bac	III	280	2 380	(smic +40%)
Bac Pro		300	2 550	
Bac +2	IV	320	2 720	(smic +60%)
BTS - DUT		340	2 890	
BAC +3/4	V	360	3 060	(smic +80%)
Licence		380	3 230	
Bac +5	VI	400	3 400	(smic *2)
Ingénieurs - Masters		440	3 740	
		480	4 080	
Bac +8	VII	500	de 4 250	(smic *2,5)
Ingénieurs/Cadres et cadres sup. - Doctorat		500 à 1 000	à 8 500	(smic *5)

## Déroulement de carrière

Pour favoriser le déroulement de carrière, la CGT propose le changement de coefficient tous les 4 ans.

Carrière mini garantie											Carrière ++			
200	220	240	260	280	300	320	340	360	380	400	500 ...	650 ...	800 ...	1000
Sans	+ 1 an													
		CAP BEP												
			Bac B.pro											
				Bac+2										
					Bac+3									
						Bac+5								
							Bac+5							

Pour tout salarié entrant dans la métallurgie et n'ayant aucun « savoir reconnu » (diplôme, certificat, titre ou VAE), le point d'entrée dans la grille se ferait au coefficient 200 avec pour référence le SMIC.

Dès son arrivée, il lui sera proposé une formation pour lui faciliter sa future garantie de carrière et notamment une reprise de formation diplômante.

Indépendamment de ces dispositions, il accédera après une année au coefficient 220.

Changement obligatoire de coefficient tous les quatre ans, s'il n'a pas lieu avant.

Changement de coefficient après chaque formation professionnelle continue.

Application de la Loi sur la Validation des Acquis et de l'Expérience permettant de justifier et d'obtenir une évolution régulière vers les qualifications supérieures.

Les niveaux de qualification ne définissent pas une progressivité des savoirs reconnus, savoir-faire et aptitudes.

## La CGT propose une définition des niveaux de qualification

### Niveau I

Le salarié sait et peut réaliser des travaux sans avoir de savoirs reconnus ni d'expérience.

L'expérience acquise au travail accompagnée de formation professionnelle doit conduire au bout de 2 ans au passage au Niveau II de classification.

### Niveau II

Le salarié sait et peut réaliser des travaux définis en fonction d'un résultat à atteindre. Il peut exposer et rendre compte des travaux à accomplir.

Ce Niveau correspond au Niveau V et V bis de l'Education nationale. Le titulaire d'un CAP/BEP ou titres de même niveau ne pourra pas être classé en dessous du Niveau II de classification.

### Niveau III

Le salarié sait et peut réaliser des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simple d'informations, en fonction des objectifs fournis.

Ce niveau lui permet de proposer ou d'organiser le travail ou le poste, avec une méthodologie et une utilisation rationnelle des outils et

techniques disponibles. Il peut s'appuyer sur une argumentation par la présentation de preuves, la proposition de solutions techniques et l'analyse par l'observation de différents facteurs composants les travaux.

Ce niveau lui permet de rendre compte par écrit ou oralement de la réalité du processus de travail et de participer à son évolution.

Ce niveau correspond au Niveau V et V bis de l'Education nationale. Le titulaire d'un BAC ou BAC PRO ou titres de même niveau ne pourra pas être classé en dessous du Niveau III de classification.

### Niveau IV

Le salarié sait et peut réaliser des travaux de nature complexe, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre, en fonction d'un programme d'ensemble.

Ce niveau lui permet d'utiliser des outils techniques complexes avec une méthodologie conforme aux exigences demandées. Il peut s'appuyer sur une argumentation par la présentation de preuves, la proposition de solutions techniques et l'analyse par l'observation de différents facteurs composants les travaux. Il peut participer à la définition des caractères

spécifiques d'un projet dans le cadre d'amélioration continue.

Ce niveau lui permet de rendre compte par écrit ou oralement de la réalité du processus de travail et de participer à son évolution, ainsi que de mettre en œuvre des capacités au travail collectif.



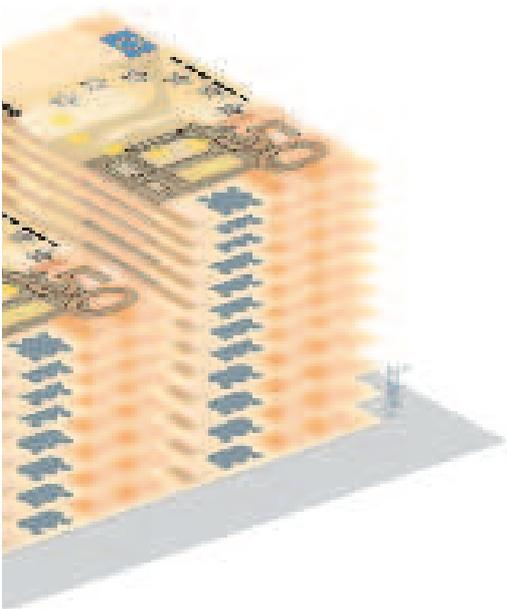
Ce niveau correspond au Niveau IV de l'Education nationale. Le titulaire d'un BTS/DUT ou titres de même niveau ne pourra pas être classé en dessous du Niveau IV de classification.

### Niveau V

Le salarié sait et peut coordonner la réalisation de travaux de nature complexe, en fonction d'instruction particulière d'ordre technique ou économique ou administratif

ou de gestion de coûts. Il peut mettre en œuvre des éléments de conception ou de synthèse ou de gestion avec un esprit d'initiative et d'innovation, en fonction d'un programme d'ensemble.

Ce niveau lui permet d'utiliser des outils techniques complexes avec une méthodologie conforme aux exigences



demandées. Il peut s'appuyer sur une argumentation par la présentation de preuves, la proposition de solutions techniques et l'analyse par l'observation de différents facteurs composants les travaux. Il peut participer à la définition des caractères spécifiques d'un projet dans le cadre d'amélioration continue.

Ce niveau lui permet de rendre compte par écrit ou oralement de la réalité du

processus de travail et de participer à son évolution, ainsi que de mettre en œuvre des capacités au travail collectif.

Ce niveau correspond au Niveau III de l'Education nationale. Le titulaire d'une licence (BAC + 3-4) ou titres de même niveau ne pourra pas être classé en dessous du Niveau V de classification.

### *Niveau VI*

Le salarié sait et peut coordonner la réalisation de travaux de nature complexe, en fonction d'instruction particulière d'ordre technique ou économique ou administratif ou de gestion de coûts. Il peut mettre en œuvre des éléments de conception ou de synthèse ou de gestion avec un esprit d'initiative et d'innovation, en fonction d'un programme d'ensemble.

Ce niveau lui permet de concevoir des outils techniques complexes avec une méthodologie conforme aux exigences demandées. Il propose des solutions techniques par l'élaboration d'un projet basé sur l'analyse des travaux. Il peut définir des caractères spécifiques d'un projet dans le cadre d'amélioration continue ou de recherche de solutions.

Ce niveau lui permet de rendre compte par écrit ou

oralement de la réalité du processus de travail et de participer à son évolution, ainsi que de mettre en œuvre des capacités au travail collectif.

Ce niveau correspond au Niveau II de l'Education nationale. Le titulaire d'un Master 2 recherche ou profession (BAC + 5) ou Ingénieur ou titres de même niveau ne pourra pas être classé en dessous du Niveau VI de classification.

### *Niveau VII*

Le salarié sait et peut organiser ou orienter ou décider la réalisation de travaux de nature complexe, en fonction de directives générales. Il peut mettre en œuvre des éléments de conception ou de synthèse ou de gestion avec un esprit d'initiative et d'innovation, en fonction d'un programme d'ensemble.

Ce niveau lui permet d'élaborer par la recherche fondamentale des outils techniques complexes et novateurs. Il propose des solutions techniques par l'élaboration d'un projet basé sur l'analyse des travaux ou par la recherche fondamentale.

Il peut définir des caractères spécifiques d'un projet dans le cadre d'amélioration continue ou de recherche de solutions.

Ce niveau lui permet d'anticiper les grandes évolutions économiques ou technologiques, de les soumettre et de les faire partager à un collectif de travail dans un cadre national ou transnational. Ce niveau correspond au Niveau I de l'Education nationale. Le titulaire d'un doctorat (BAC + 8) ou Ingénieur/ Chercheur ou titres de même niveau ne pourra pas être classé en dessous du Niveau VII de classification.

### **Des mesures complémentaires à la grille de classification**

#### **Le treizième mois**

La négociation d'un 13ème mois pour tous sans condition de présence, assiduité ou autres.

#### **La prime d'ancienneté**

Elle est aujourd'hui calculée sur les barèmes dits RMH (Rémunérations Minimales Hiérarchiques) bien en dessous du SMIC (de l'ordre de 30 à 40 %).

Les RMH, négociées dans les chambres patronales départementales, ne sont plus revalorisées depuis longtemps. La prime d'ancienneté est perdue en cas de changement d'entreprise.

Nous proposons :

- le calcul de la prime d'ancienneté sur les salaires réels pratiqués,
- 1% par année d'ancienneté jusqu'à la fin de sa carrière,
- la carrière prend l'ensemble des années effectuées dans les entreprises de la profession,
- elle est obtenue quel que soit le statut du salarié : CDD, CDI ou intérimaire.

#### **La prime de panier de nuit**

Elle est versée aux salariés effectuant au moins trois

heures de travail entre 21h00 et 6h00 ou ayant effectué sept heures de jour prolongeant leur travail d'au moins une heure après 21h00.

Son calcul :  $1,5 \times$  le smic, quelle que soit la qualification du salarié

#### **La prime de panier de jour**

Elle est versée aux salariés effectuant au moins six heures de travail entre 6h00 et 21h00.

Son calcul :  $1 \times$  le smic, quelle que soit la qualification du salarié



# Le temps de travail et son organisation

*Les différents assouplissements votés par la majorité parlementaire de droite se traduisent par un accroissement des pressions des patrons pour augmenter le temps de travail et rendre caduque la Loi sur les 35 heures.*

Même si le principe de faveur permet de pérenniser les accords passés dans les entreprises suite aux deux Lois Aubry, les patrons essayent de profiter des différentes mesures prises par le Gouvernement pour s'attaquer à la réduction du temps de travail.

Outre la dénonciation d'accords sous chantage de difficultés économiques, nous assistons sous couvert d'amélioration de productivité, à la mise en place d'annualisation, de modulation, dans les entreprises où les salariés et les syndicats avaient pu y échapper jusqu'à maintenant.

Nous relevons également, une augmentation sensible des accords ou avenants portant sur le travail de nuit ou les équipes suppléantes du samedi ou du dimanche. Les outils donnés aux patrons

pour permettre d'augmenter à l'entreprise, le contingent d'heures supplémentaires, l'abaissement des taux de majoration, l'utilisation multiforme du compte épargne temps, et l'arnaque qui consiste à prétendre que les salariés qui veulent travailler plus, pourraient gagner plus alors que ce sont les patrons qui décident ou non des heures supplémentaires. Tout cela constitue une véritable machine de guerre contre l'emploi.

Il nous faut résister aux prétentions patronales de remise en cause des réductions du temps de travail qui ont pu être obtenues depuis 1998.

Il faut mettre les forfaits-jours en conformité avec le droit européen : prise en compte des heures supplémentaires, et besoin de mettre des bornes de durée maximum

de temps de travail à la journée, à la semaine...

Il nous faut exiger avec plus de force cette réduction du temps de travail (RTT) dans les PME et notamment les moins de 20 salariés dont 90 % sont toujours à 39 ou 40 heures. Nous devons réaffirmer nos revendications en matière de temps comme en matière de réorganisation du travail.

## **Définition du temps de travail effectif**

La définition légale issue de la Loi du 19 janvier 2000, doit être réécrite pour mettre un terme aux restrictions abusivement imposées par les patrons.

Le temps de travail est la période où le salarié met son temps à la disposition de l'employeur. C'est à ce dernier d'organiser l'effectivité

du temps. Cela passe par des obligations physiologiques, de repos, de restauration, sans lesquelles le travail manquerait d'efficacité.

### **Dispositions particulières en cas de maladie ou d'accident**

L'emploi du salarié est garanti durant l'ensemble des périodes d'arrêt. Il en est de même pour la rémunération.

### **Emploi**

Le nombre d'embauches doit être au minimum proportionnel à la diminution du temps de travail.

Toutes les embauches doivent être en contrat à du-

rée illimitée (CDI). Elles doivent être effectuées sans aucune discrimination.

Des embauches doivent être ouvertes aux jeunes issus du système éducatif, sans diplôme, à des chômeurs de longue durée, à des handicapés.

Les nouvelles embauches doivent se faire au même salaire et intégrées dans les mêmes grilles que les autres salariés.

### **Durée légale**

Lorsque la RTT s'effectue avec des jours de repos, les salariés effectuant 39 heures de travail doivent bénéficier de 23 jours de repos par an, ou 20 jours pour 38h30. Le libre choix des

journées est à la disposition des salariés avec des délais de prévenance à la hiérarchie de 7 jours.

Les arrêts maladie ne donnent pas lieu à abattement du nombre de jours RTT, comme c'est déjà le cas pour les congés annuels pour l'ensemble de la métallurgie. Le dépassement de la durée légale ou du temps du forfait donne lieu au paiement des heures supplémentaires majorées à 25 % et le respect des dispositions de repos compensateurs prévus par la loi.

### **Durée maximale et amplitude**

Journalière :

- 9 heures maximum au lieu de 10 heures

Hebdomadaire :

- Durée maximum de 44 heures au lieu de 48 heures, 40 heures sur 10 semaines consécutives et sans dérogation spécifique.

Repos :

- Le temps de repos entre deux séances de travail doit être porté à 13 heures minimum.

- Le repos hebdomadaire doit être de 48 heures consécutives dont le dimanche.

**Le temps de travail ne peut dépasser 5 jours.**



## Heures supplémentaires

Elles doivent être comptabilisées à partir de la 36<sup>ème</sup> heure pour les entreprises de toutes tailles.

Elles ne doivent être demandées qu'en cas de surcroît temporaire de la charge de travail.

En cas de fréquents recours, elles doivent faire l'objet d'examen par la Commission de l'accord RTT afin de déterminer le nombre d'embauches à durée indéterminée correspondant à cette anomalie.

La Commission de suivi est formée des syndicats représentatifs dans l'entreprise.

Le contingent annuel des heures supplémentaires doit être ramené, dans toutes les Conventions Collectives Territoriales, à 94 heures. Majoration de 50 % dès la 39<sup>ème</sup> heure.

## Temps partiel

Pas d'annualisation ni de modulation pour les salariés à temps partiel. Le salarié doit pouvoir choisir entre 10 % de réduction de son temps, avec maintien du salaire, ou bien continuer d'effectuer le même temps avec augmentation de son taux horaire de 10 %, ou

encore, pouvoir retourner à 35 heures à temps plein, si son temps est égal ou supérieur à 32 heures et s'il en manifeste le désir.

Les heures complémentaires sont laissées au libre choix du salarié.

## Travail précaire Sous-traitance

L'embauche de contrat à durée déterminée (CDD) ou de travailleurs intérimaires ne peut avoir lieu que pour répondre à un accroissement temporaire de l'activité ou pourvoir au remplacement d'un salarié. Maintien des salaires des intérimaires ayant vu leurs horaires réduits dans le cadre de la RTT.

Les contrats commerciaux entre donneurs d'ordres et sous-traitants, ainsi que les dispositions organisant les relations au sein des groupes, doivent intégrer les clauses obligeant au respect et à la mise en œuvre des dispositions relatives à la RTT.

Interdire les glissements de poste par cascade avec changement de contrat intérim ou contrat à durée déterminée CDD permettant au patron de pérenniser la précarité.

## Annualisation Modulation

Depuis le début des années 1980, le Code du Travail a autorisé la conclusion d'accords permettant d'organiser le temps de travail sur tout ou partie de l'année avec, notamment, des modulations période haute/période basse, les périodes hautes entraînant quasi systématiquement le travail du samedi et donc, des semaines de 6 jours. C'est notamment la saisonnalité d'activités dans certaines branches qui était invoquée (tourisme, produits alimentaires...).

Petit à petit, la saisonnalité a fait place aux variations d'activités, au carnet de commandes, au souci de rentabilité. Des centaines de milliers de métallurgistes supportent aujourd'hui ces cycles de travail. Or, il n'est pas plus acceptable aujourd'hui qu'hier de considérer, par exemple, qu'il serait nécessaire de fabriquer des voitures le samedi, voire le dimanche, sous prétexte d'avantages économiques pour les patrons.

La Loi Aubry II avait introduit l'obligation de justifications économique et sociale pour instituer des modulations. Les lois Fillon ont abrogé cette obligation, il faut rétablir

### Flexibilité, travail de nuit et du week-end



Exigeons le respect  
de nos vies de famille



### Travail du samedi obligatoire



Exigeons le respect  
de nos week-end



### Flexibilité, modulation du temps de travail



Exigeons le respect  
de nos vies privées



cette disposition et préciser que le seul motif d'augmenter la rentabilité de l'entreprise ou du groupe n'est pas acceptable, la justification économique n'est pas fondée. Par ailleurs, qu'y a-t-il de social dans une organisation du temps de travail qui n'entraîne que des contraintes pour la vie de famille ?

Nous restons donc résolument opposés à l'annualisation du temps de travail et aux modulations qui en découlent. Cela étant, reste que des centaines de milliers de métallurgistes connaissent cette situation, et souvent depuis de nombreuses années. En conséquence, en vertu de l'obligation annuelle de négociation sur les conditions et l'organisation du temps de travail dans les entreprises, nous proposons que de nouveaux accords soient négociés et soumis aux règles démocratiques de la négociation collective, impliquant que leur validation se fasse par accord majoritaire.

### Travail de nuit et continu

Dans la métallurgie, il n'y a que des contraintes technologiques qui peuvent justifier une organisation du temps de travail impliquant l'orga-

nisation du travail de nuit ou en cycle continu. Le travail de nuit doit être majoré de 50 % et non à 15% (accord national).

La durée du travail en cycle continu doit être abaissée à 31 heures par semaine.

En tout état de cause, ces types d'organisation du travail ne doivent se mettre en place que par voie d'accord majoritaire.

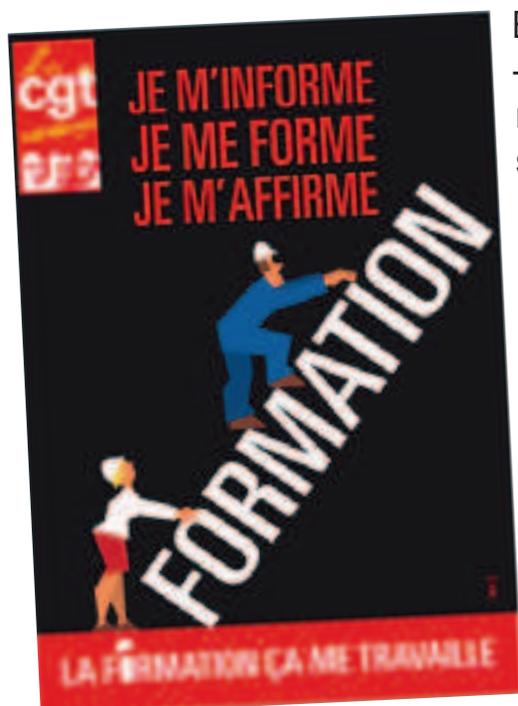
### Astreintes

Le recours à toutes formes d'astreintes ne doit être effectué que dans des circonstances exceptionnelles dont la gravité doit être établie, ou pour des raisons technologiques de surveillance. Le temps passé en astreintes doit être payé comme temps de travail. La décision du comité européen des droits sociaux (CEDS) doit être respectée.

### Forfait jour

Idem, le CEDS conteste le fait qu'aucune limite à la durée du travail journalière ne peut conduire à dépasser d'une part les 48h (directive) et passer outre du repos de 11H consécutif entre deux séances de travail.

# Formation, pour des qualifications porteuses d'emploi



## Quelques principes généraux

C'est une obligation de l'employeur dans le cadre du contrat de travail et des garanties collectives.

C'est un droit qui doit être pris sur le temps de travail effectif pour les actions de formation nécessaires à :

- L'adaptation à l'évolution des sciences, des techniques et des organisations du travail.
- L'évolution des métiers.
- Au maintien, au renouvellement et au développement des qualifications et compétences nécessaires à l'emploi occupé et aux évolutions prévisibles.

Elle s'inscrit dans :

- Le plan de formation négocié avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le site.
- Les engagements de développement,
- Toutes actions spécifiques nécessaires pour répondre aux besoins.
- Les négociations au niveau professionnel, interprofessionnel et territorial.

Elle est financée par :

- Les entreprises par obligation légale et mutualisation d'une partie de la richesse produite, par l'Europe Fonds Social Européen (FSE)
- Des financements croisés Etat, Région, Europe (FSE) pour des actions spécifiques.

## Sur les financements

- Ils doivent être sous le contrôle des salariés et de leurs représentants.
- Il doit y avoir relèvement significatif de la contribution des entreprises et le maintien de son caractère légal.
- Il faut viser l'objectif d'un investissement collectif en

formation à hauteur de 10% des richesses produites.

- Il faut une nécessaire prise en compte des diversités des entreprises, PME, TPE, entreprises à fort taux de main d'œuvre.
- Il faut en finir avec la distinction des entreprises par l'effectif.
- Il faut de nécessaires solidarités entre les territoires, entre les branches, entre territoires et branches et entre les entreprises donneuses d'ordres et les sous-traitantes.
- Il faut créer des fonds régionaux de développement social, dont la formation, assortis d'outils de péréquation nationale et d'un pôle public financier.

La gratuité absolue doit être garantie pour l'accès au salarié à des actions de formation continue.

Le droit à la formation doit être reconnu comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Il doit concerner tous les salariés

- Sur la base d'un minimum de 10% du temps de travail soit :

- 4 ans sur une vie professionnelle
- 10% des heures collectivement travaillées

La diversité des entreprises doit être prise en compte : TPE, PME, entreprises à fort taux de main d'œuvre.

Un principe de solidarité entre les territoires, les branches, entreprises donneurs d'ordres et sous-traitants doit être établi.

Un grand service public de la formation, de la validation, de la certification et de l'orientation doit être créé.

Il faut que l'ensemble des droits, dispositifs et mécanismes de formation, s'inscrive dans le cadre d'une sécurité sociale professionnelle et d'un nouveau statut du travail salarié.

L'application et l'amélioration du dispositif légal doit être développé par la négociation à tous les niveaux dans le cadre de la hiérarchie des normes.

## **Le Droit Individuel à la Formation**

- Le DIF doit demeurer à l'initiative exclusive du salarié ce qui implique de faire reculer le concept patronal de co-investissement.

- Le DIF doit pouvoir s'exercer sur tous types de formation et ne pas se limiter au cadre des priorités de la branche ou de l'entreprise.

- L'entreprise doit reconnaître le diplôme, le titre ou la certification acquise à l'issue du DIF en termes de classification et de rémunération.

- La mise en œuvre du DIF doit pouvoir se faire par anticipation afin d'accéder à des formations longues avant que les droits ne soient acquis.

- Il faut augmenter le droit au-delà de 20 heures afin de pouvoir s'inscrire dans des formations réellement qualifiantes.

- La transférabilité doit être effective au-delà de la branche.

- La norme du DIF doit être dans le temps de travail et non hors du temps de travail.

- L'employeur ne doit pas pouvoir refuser une demande de DIF sauf cas de force majeure.

## **Le contrat et la période de professionnalisation**

- Tout contrat ou période de professionnalisation doit déboucher sur une réelle qualification certifiée et reconnue.

- Pas de formation en dehors du temps de travail.

- Les contrats doivent avoir pour finalité l'insertion durable dans l'emploi.

- Les non diplômés doivent être les premiers bénéficiaires.

- Pas de différence de rémunération en fonction de l'âge.

- Rémunération fixée en fonction des classifications correspondant au diplôme ou à la certification ciblée.

- Un minimum de 25% du temps en formation (avec un plancher de 200 heures).

- Priorité aux certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et donc reconnues au-delà de la branche.

- Dans la métallurgie, les parcours d'intégration, forme dérogatoire des contrats de professionnalisation, permettant des contenus de formation réduits au minimum, doivent disparaître.

