la cgt métallurgie

Classifications en danger

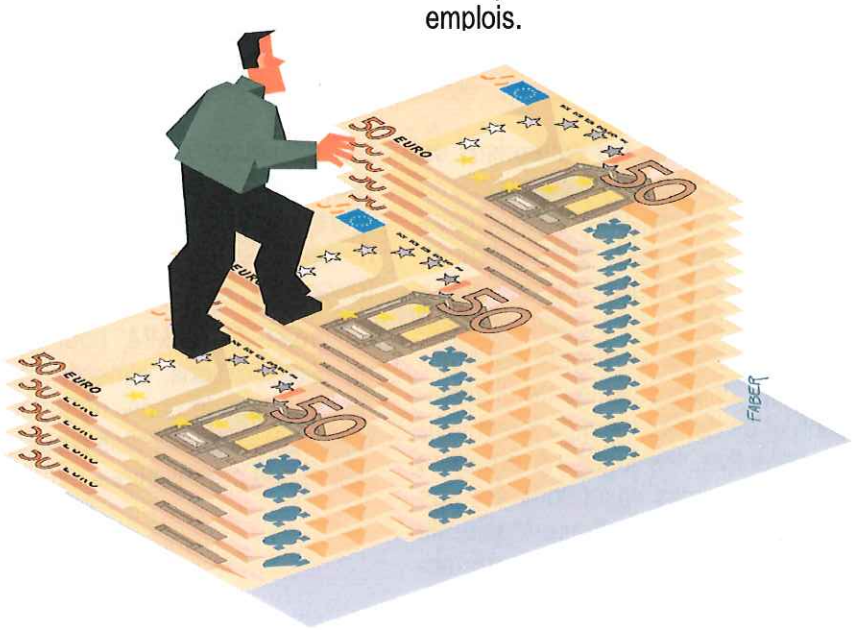
OUVERTURE NEGOCIATIONS GRILLES ET CLASSIFICATIONS

DEUX VISIONS SE CONFRONTENT :
- CELLE DE L'UIMM
- CELLE DE LA CGT
A VOUS DE JUGER !

Initiées par l'UIMM depuis septembre 2016, des négociations sur les classifications ont débuté dans le cadre de l'évolution du dispositif conventionnel.

Les classifications dans la métallurgie

Les derniers accords qui régissent les grilles de classifications dans la branche datent de 1972 et 1975.
En raison de l'évolution des métiers et des filières notamment, une actualisation était nécessaire.
Or, dans le cadre de la négociation qui vient de s'ouvrir dans la branche, le patronat, qui depuis des années dans les entreprises contourne ces accords, souhaite faire table rase du passé.
Sa volonté est claire, l'UIMM ne veut plus d'un système de classifications des individus en fonction de leurs qualifications et compétences, mais d'un système de classement des emplois.



Pour la CGT, le nouveau dispositif doit être basé sur une grille de classifications unique. Il doit permettre un réel déroulement de carrière et la reconnaissance de l'ensemble des qualifications des salariés en repartant des accords de 1972 et 1975.

Quels en sont les enjeux ?

Ce n'est pas la première fois que l'UIMM tente de rouvrir le chantier des classifications.

Déjà en 2000, l'organisation patronale voulait privilégier le poste de travail plutôt que la prise en compte de la qualification et des compétences acquises. Ces prétentions avaient généré un fort mécontentement dans toute la branche.

En juin 2005, une manifestation de plusieurs milliers de métallos à Paris, avait obligé l'UIMM à abandonner son projet et à clore la négociation.

Remise en cause de la classification et de la rémunération

Près de 10 ans plus tard, encouragée par les lois successives (Rebsamen, Macron) et aujourd'hui par la loi El Khomri, l'UIMM entend à nouveau modifier en profondeur le statut des salariés de la branche dans le sens d'une plus grande flexibilité.
L'UIMM a d'ores et déjà annoncé la couleur et souhaite de nouveau tout remettre à plat.

Mieux qu'un long discours, ce tract revient sur les ambitions patronales et les propositions revendicatives de la CGT.

Novembre 2016

L'ANCIENNETÉ

PRIME D'ANCIENNETÉ

La prime d'ancienneté est considérée par le patronat comme un frein à l'embauche et au déroulement de carrière. L'UIMM souhaite donc sa suppression. Concrètement, pour un salarié qui touche 1600€ bruts par mois avec un BACpro, classé au coefficient 215 après 10 ans d'ancienneté (exemple 1), sa prime d'ancienneté s'élève à 120€ mensuels. Demain, avec le projet UIMM, il ne touchera plus rien.

CHANGEMENT AUTOMATIQUE D'INDICE HIÉRARCHIQUE

L'UIMM souhaite remettre en cause le changement automatique tous les trois ans pour les cadres Position II. Actuellement, un cadre Position II coefficient 100, sera, après 10 ans, au minimum au coefficient 120. Si sa rémunération est au mini conventionnel (exemple 2, situation qui n'est pas rare), il sera rémunéré à hauteur de 43 000 € bruts annuel. Avec le projet UIMM, ce même cadre pourrait rester au coefficient 100 c'est-à-dire avec un mini conventionnel à 36 000€ bruts annuel. Ainsi, dans cet exemple, la rémunération de ce cadre au forfait jour, niveau II, position 100 avec 10 ans d'ancienneté ne pourrait être que de 36 000€/an.

La prime d'ancienneté pour les mensuels comme le passage automatique tous les 3 ans des cadres position II, sont les seuls éléments garantissant aujourd'hui (pour une partie de la carrière) une revalorisation du salaire brut et actant une reconnaissance de l'accroissement du savoir-faire et de l'expérience des salariés.

Exemple 1/ Ouvrier au coefficient 215 avec 10 ans d'ancienneté et un salaire de base de 1600 €	
Aujourd'hui (1% par année d'ancienneté avec plafond à 15%, du mini conventionnel)	**120 €**
Projet UIMM	**0€**
Proposition CGT (1% par année d'ancienneté sur le salaire de base)	**= à 1% du salaire réel soit 160€**

Exemple 2 / un cadre, 10 ans après être entré au coefficient 100 et payé au mini conventionnel	
Aujourd'hui garantie mini d'être au Coefficient 120	**43 000€ / annuel**
Projet UIMM, aucune garantie de passage, risque de rester au mini coefficient 100	**36 000€ / annuel**
Proposition CGT : pour tous, changement mini de coefficient tous les 4 ans	**47 000€ / annuel**

La CGT revendique

Dans son projet de convention collective nationale, nous proposons :

- Calcul de la prime d'ancienneté basé sur le salaire de base à hauteur de 1% par année de travail.
  Dans l'exemple 1, cela porterait la prime d'ancienneté à 160€ mensuel.
- Une grille unique avec un véritable déroulement de carrière.
  Dans l'exemple 2, cela porterait la rémunération de ce salarié cadre à 47 000€/ an.

QUALIFICATIONS

Depuis 2005, dans les entreprises de la métallurgie, on parle beaucoup de paiement au poste. Des dizaines d'accords ont fleuri pour faire entériner, avant l'heure, la disparition des grilles de classifications. Pourtant, chaque fois qu'un salarié va devant les tribunaux pour des problèmes de discrimination et de non-respect de la convention collective, les juges ne prennent pas appui sur ces «pseudos» accords qui n'ont aucune existence légale. Ils statuent toujours par rapport aux accords de branches de 1972 et 1975.

L'objectif du patronat est donc de légaliser les accords négociés dans les entreprises au détriment des accords de branches comme le prévoit «la loi travail».

Le projet de l'UIMM, pour les grilles de classifications, s'inscrit donc pleinement dans le cadre de la loi qui est majoritairement contestée par les salariés et des organisations syndicales.

S'ATTAQUER AU COÛT DU CAPITAL POUR FINANCER LES AUGMENTATIONS DE SALAIRES

Augmenter les salaires en France est une nécessité pour développer l'emploi et permettre aux salariés de vivre dignement de leur travail.

Dans notre pays, 50% de la richesse produite dépend directement de la consommation des ménages.

Augmenter les salaires reviendrait donc à relancer l'activité économique de notre pays. Malgré la mise en place du pacte de responsabilité avec le Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE) s'élevant à 40 milliards d'euros, les employeurs n'ont pas créé d'emploi et n'ont pas augmenté les salaires.

50% des salariés gagnent moins de 1 700 euros par mois à cause de la dévalorisation du travail et de l'explosion de la précarité. Il y a nécessité de revaloriser le travail et de répartir autrement les richesses créées par les salariés.

↑ COÛT DU CAPITAL

200 milliards d'euros de dividendes versés aux actionnaires en France en 2015.

220 milliards d'euros d'aides publiques, d'exonérations fiscales et sociales aux entreprises.

60 à 80 milliards d'euros chaque année évadés dans les paradis fiscaux.

UNE GRILLE UNIQUE DE L'OUVRIER AU CADRE

PROPOSITION CGT - GRILLE DES SALAIRES

Seuils d'accueil	Niveaux	Coefficients	Salaires de base en €	
Sans savoir reconnu ni expérience	I	200	1 800	SMIC CGT
Après un an		220	1 980	
CAP	II	240	2 160	SMIC + 20%
BEP		260	2 340	
Bac	III	280	2 520	SMIC + 40%
Bac Pro		300	2 700	
Bac+2	IV	320	2 880	SMIC + 60%
BTS - DUT		340	3 060	
Bac +3/ Licence	V	360	3 240	
Maîtrise / Master		380	3 420	
Bac +5 / Master 2	VI	400	3 600	SMIC x2
Ingénieurs		440	3 960	
		480	4 320	
Bac +8 / doctorat	VII	500	4 500 à 9 000	SMIC x2,5
Ingénieurs/Cadres et cadres sup. -		500 à 1000		SMIC x5

- Un départ de grille à 1 800€ bruts (Smic CGT, base 32h) pour une personne sans qualification ni expérience reconnue.
- Des niveaux dans la grille reposant sur les seuils d'accueil/coefficients selon les diplômes délivrés par l'Education Nationale.
- Un changement minimal de coefficient tous les 4 ans dans la grille.
- Au minimum, le doublement du salaire de base sur la carrière.
- Egalité salariale et professionnelle. A travail de valeur égale salaire de base égal.

LES SEUILS D'ACCUEIL

Les seuils d'accueil, c'est la garantie d'un niveau de classification en fonction du diplôme acquis. Pour le patronat, cette reconnaissance est tout simplement obsolète ! (Exemple 3)

Aujourd'hui, un salarié avec un BTS est embauché au coefficient 255. Sa rémunération s'élève à 21 350€ annuels. Après 6 mois, il passe automatiquement au coefficient 270 au mini 22 600€ annuels et 12 mois après il passe au coefficient 285 au mini 23 900€.

Dans le cadre de l'accord de mensualisation de 1975, avec sa grille de classifications, le coefficient du salarié s'apprécie en fonction de la formation initiale, des formations, de l'expérience professionnelle, des savoir-faire, des compétences mises en œuvre. Et à chaque coefficient est associé un salaire minimal conventionnel.

La qualification du salarié est un élément déterminant via les négociations ouvertes et **l'UIMM entend exclusivement soumettre la classification et la rémunération à la définition du poste de travail et le prix du marché.**

Exemple 3* / un salarié titulaire d'un BTS	
Aujourd'hui : garantie embauche coeff 260 après 6 mois de travail effectif coeff 275 après 18 mois de travail effectif coeff 290	 salaire de base mensuel mini 1 893,90€ salaire de base mensuel mini 1 988,15€ salaire de base mensuel mini 2 082,52€
Projet UIMM	Aucune garantie - Tout dépendrait du poste occupé
Proposition CGT : Embauche au coeff 320 (grille CGT)	Salaire annuel mini 35 000€

** Ces exemples sont élaborés à titre indicatif, à partir de minima territoriaux et sur la base des accords de 1972/1975.*

La CGT revendique

Pour la CGT, au contraire, la valorisation des emplois dans la branche passe par une reconnaissance salariale, des diplômes et des savoir-faire.

Aussi, nous proposons un salaire d'embauche pour un jeune salarié avec un BTS, au coefficient 320 pour une rémunération annuelle de 35000€ bruts.

Exemple 4 / Classification et rémunération	
Aujourd'hui	Le coefficient et le salaire sont déterminés par la formation initiale avec la reconnaissance du diplôme, l'expérience profesionnelle, la formation professionnelle, les compétences mises en œuvre, la grille de classifications de 1975
Demain / projet UIMM	Classification et rémunération liées au poste, sans reconnaissance des diplômes
Proposition CGT dans le projet de convention collective nationale	Reconnaissance de la qualification (diplôme, expériences, formations…) et de la rémunération du salarié au travers d'une grille unique de classifications et de rémunérations

La CGT revendique

La reconnaissance des qualifications du salarié tout au long de sa vie professionnelle (formation, acquisition d'expériences, de savoirs, la polyvalence, la polycompétence…).

La rémunération doit correspondre au paiement de la qualification d'un individu dans un temps de travail donné et mesuré avec pour la personne qui n'a ni diplôme ni de qualification reconnue : le SMIC au minimum.

C'est dans ce sens que nous proposons **un changement de catégorie garanti au moins tous les 4 ans,** quelle que soit la catégorie (ouvrier, ETDA, ingénieur, cadre) ainsi qu'**un doublement du salaire et du coefficient sur la carrière.**