

**1<sup>ER</sup> DECEMBRE : MINIMA I/C - EGALITE PROFESSIONNELLE ET ECARTS DE REMUNERATION HOMMES/FEMMES - AGENDA SOCIAL**

Trois sujets à l'ordre du jour de cette réunion.

**1/ Salaires minima des ingénieurs et cadres pour 2018**

Une présentation liminaire de la conjoncture économique réalisée par l'UIMM a fait état de la bonne vitalité de l'économie française. Tous les voyants sont au vert pour les entreprises de la métallurgie.

La CGT a fait remarquer qu'une donnée manquait dans ce tableau : le niveau record de dividendes versés par les entreprises en 2016. Pour la CGT, l'attractivité des métiers de la métallurgie est fortement liée au niveau des salaires, aussi la CGT revendique une augmentation de 4% pour 2018, assortie d'un rattrapage de l'important retard pris ces dernières années, rattrapage de l'ordre de 10% à étaler sur trois ans.

Après un tour de table, l'UIMM n'a pas fait de proposition chiffrée et a déclaré attendre la prochaine réunion prévue le 9 janvier 2018.

**2/ Bilan de l'accord national *Egalité professionnelle* et écarts de rémunération hommes/femmes**

Après la présentation de l'étude biennale de l'APEC sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la métallurgie, un constat s'est largement imposé : depuis 2008 un écart d'environ 4% persiste et perdure en défaveur du salaire des femmes.

La CGT a également insisté sur les insuffisances de cette étude et de l'accord de branche qui se contentent de comparer des situations à l'instant « T » d'hommes et de femmes ayant occupé un même coefficient dans la grille. L'accord de branche ne permet pas à l'APEC dans son étude de comparer le déroulement de carrière des femmes et des hommes embauchés dans une même période et dans des conditions proches. Or, la CGT l'a rappelé, l'égalité professionnelle est un tout qui ne peut être limité à l'égalité salariale. Il est nécessaire de se pencher sur l'égalité promotionnelle. Pour cela, la CGT a proposé d'expérimenter dans la branche un outil de mesure d'éventuelles différences de traitement dans la carrière des hommes et des femmes, outil déjà porté devant le Ministère du travail par l'ensemble des confédérations syndicales. La CGT a également rappelé la nécessité d'avoir dans la métallurgie une position ferme sur les situations de harcèlement sexuel dont peuvent être victimes les salariées.

**3/ Agenda social 2018**

Au-delà des négociations relatives à l'évolution du dispositif conventionnel déjà programmées, cette réunion était l'occasion de compléter l'agenda social 2018.

La CGT a proposé d'ouvrir rapidement des discussions sur la prévention et la réparation de la pénibilité, sur l'égalité professionnelle et sur le droit syndical. Dans le cadre du *Dialogue économique*, la CGT a proposé de compléter les échanges sur l'usine du futur et ses impacts sur l'emploi, mais aussi de faire le point sur la réalité des investissements dans les entreprises de la métallurgie ainsi qu'un état des lieux du recours à l'emploi précaire et son impact sur les entreprises. Nous avons également demandé l'ouverture de discussions, suite aux ordonnances Macron, des moyens et prérogatives des IRP. Enfin, la CGT a rappelé la nécessité de reprendre la négociation sur les classifications.

Après un tour de table, l'UIMM a rappelé les obligations légales ou conventionnelles pour 2018 que sont la négociation des minima ingénieurs et cadres, l'observatoire de la négociation collective et la commission de l'agenda social. L'UIMM a également fait part de son intention de négocier rapidement la mise en œuvre dans la branche des contrats de chantier et ceci, en dehors du cadre fixé pour l'évolution du dispositif conventionnel ; ce qu'elle considère possible alors qu'elle le refuse systématiquement pour les sujets abordés par les organisations syndicales (droit syndical, moyens des représentants du personnel dans le futur Comité social et économique, pénibilité, égalité professionnelle...).