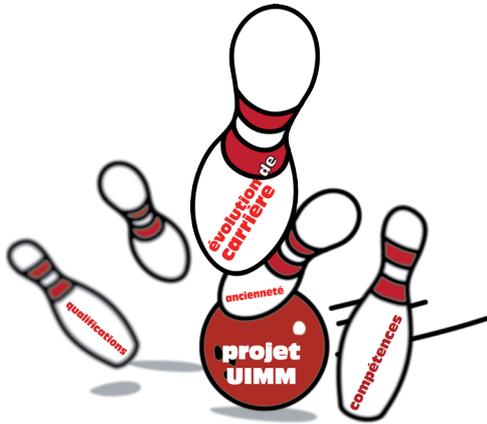


Négociations des classifications : La CGT à l'offensive pour valoriser votre carrière



Projet du patronat de la métallurgie



Projet de la CGT métallurgie

**Négociations des grilles de salaires et classifications :
deux visions se confrontent, celle de l'UIMM et celle de la CGT.
A vous de Juger !**

Depuis septembre 2016, des négociations sur les classifications ont débuté dans le cadre de l'évolution du dispositif conventionnel sur l'ensemble de la branche.

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 salariés en fonction de leurs qualifications et expériences, mais d'un système de classement des emplois (fonctions tenues).

Pour la CGT, le nouveau dispositif doit être basé sur une grille de classifications unique de l'ouvrier à l'ingénieur. 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.

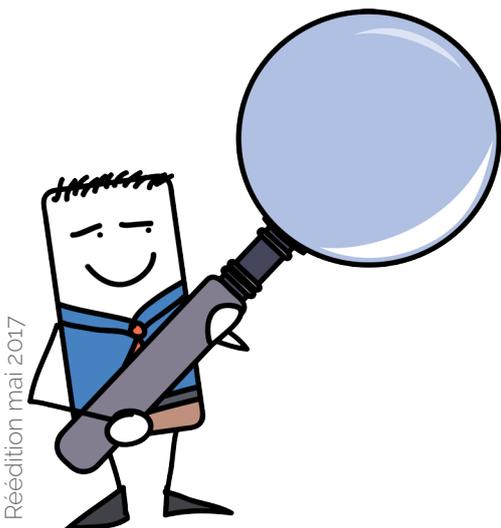
Remise en cause de la classification et de la rémunération

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.

Près de 15 ans plus tard, encouragée par les lois successives (Rebsamen, Macron, El Khomri) et avec l'arrivée d'un nouveau Président, 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.



Rémunérer l'expérience

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, si les prétentions de l'UIMM viennent à être mises en oeuvre, il ne touchera plus rien.

Changement automatique d'indice hiérarchique pour les ingénieurs et cadres

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.

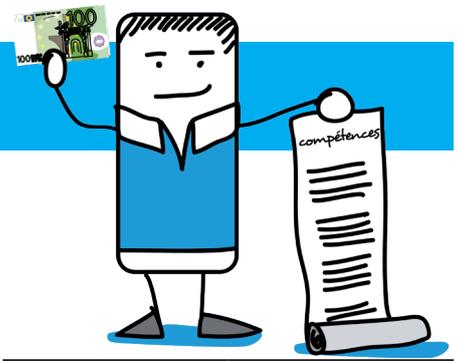
Changement automatique de coefficient pour les techniciens bac+2

Actuellement, sans expérience aucune, il est embauché niveau I, coefficient 255 et au bout de 18 mois, il est niveau III, coefficient 285.

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 validant une reconnaissance de l'accroissement du savoir-faire et de l'expérience acquise des salariés.

La CGT revendique

- **Le 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 54 000€/ an.



Exemple 1* Ouvrier au coefficient 215 avec 10 ans d'ancienneté et un salaire de base de 1600 €	
Aujourd'hui (1% du RMH 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 de base 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	54 000€ / annuel

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

Valoriser les salariés : la classification



Depuis 2005, dans les entreprises de la métallurgie, les employeurs tentent d'imposer le 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.

Aujourd'hui, l'UIMM veut partir d'une « feuille blanche » en construisant une grille de classifications « universelle » pour les décennies à venir. Ce projet de grille, soumis en négociations actuellement, nie toutes les caractéristiques des individus à profit d'une définition des fonctions tenues dont le contenu pourrait être décidé unilatéralement par les employeurs.

Reconnaître les diplômes

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 255 - après 6 mois de travail effectif : coeff 270 - après 18 mois de travail effectif : coeff 285	Mini (CCT) 1 893,90€ 1 988,15€ 2 082,52€
Projet UIMM	Aucune garantie - Tout dépendrait du poste occupé
Proposition CGT Embauche au coeff 320 (grille CGT) avec un changement de coefficient au moins tous les 4 ans	Salaire annuel mini 34 560€



La CGT revendique

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 34 560€ 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 professionnelle, la formation professionnelle, les compétences mises en œuvre, la grille de classifications de 1975.
Demain avec le projet UIMM	Classification et rémunération liées à la fonction tenue, 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 salarié dans un temps de travail donné et mesuré avec comme point de départ pour notre grille, un salaire de 1 800 euros.

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

S'attaquer au coût du capital pour financer les augmentations de salaires

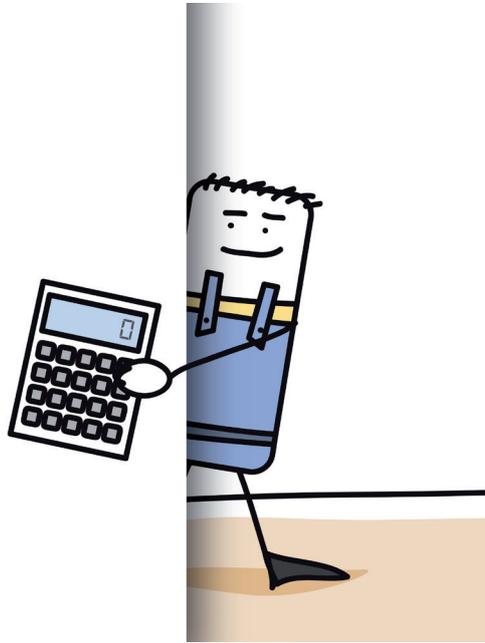
Augmenter les salaires, imposer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, permettre un déroulement de carrière en France est une nécessité pour développer l'emploi et permettre aux salariés de vivre dignement de leur travail.

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

Augmenter les salaires permettrait de relancer l'activité économique et industrielle 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 1700 euros bruts par mois à cause de la dévalorisation du travail et de l'ex-

plosion de la précarité. Il y a nécessité de revaloriser le travail et de répartir autrement les richesses créées par les salariés.



Coût du capital

55,7 milliards d'euros de dividendes ont été versés aux actionnaires du CAC40 en 2016.

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 de 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 Bac Pro	III	280	2 520	SMIC + 40%
		300	2 700	
Bac +2	IV	320	2 880	SMIC + 60%
BTS - DUT		340	3 060	
Bac +3 Licence	V	360	3 240	SMIC + 80%
Maîtrise Master		380	3 420	
Bac +5 / Master 2	VI	400	3 600	SMIC x 2
Ingénieurs		440	3 960	
		480	4 320	
Bac +8 / doctorat	VII	500	4 500 à 9 000	SMIC x 2,5
Ingénieurs/Cadres et cadres sup. -		500 à 1000		SMIC x 5

- **Un départ de grille à 1 800€ bruts** (Smic CGT, base 32h) pour un salarié 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.

- **Une échelle des salaires de 1 à 5.**

