



Vendredi 22 janvier 2021

Thème 8 : Rémunération

Le 22 janvier première séance de négociation de l'année 2021 sur le thème rémunération.

5 points ont été discutés lors de cette séance suite au texte envoyé par l'UIMM.

➤ **Le SMH et la nouvelle grille des mini allant de l'ouvrier jusqu'au cadre.**

Toutes les OS et l'UIMM sont dans l'attente de la décision du Conseil d'État sur la définition du Salaire Minimum Hiérarchique qui permettra de définir les minima de branche.

Pour l'UIMM, il s'agit d'un barème de minima applicable au 1er janvier 2024, 4 classes d'emplois sont identifiées pour définir la future grille.

La classe 1 : Sur les emplois les moins exigeants.

La classe 4 : C'est le passage des emplois qui ne requièrent pas de qualification professionnelle, aux emplois qui nécessitent une qualification professionnelle et d'attribuer une valeur sensiblement plus élevée.

La classe 11 : La première classe des emplois cadre, avec une valeur pivot, qui déterminera un salaire pour les cadres débutants.

La classe 18 : Cela concerne des salariés des filières d'expertise ou de management.

Ces minis seront fixés pour une année civile.

Pour les conventions de forfaits en jours ou heures, il y aura une majoration à appliquer.

L'assiette de calcul de ces minima sera définie à l'article 4 du texte proposé.

La CGT porte la revendication d'une entrée de grille à 1800€, de manière à être suffisamment éloigné du smic pour ne pas voir tous les ans, ce minima légal percuter la grille. (Voir la déclaration de la CGT).

➤ **Concernant la prime d'ancienneté**

L'UIMM propose plusieurs scénarios possibles pour modifier la prime d'ancienneté. Pour les salariés embauchés avant le 31/12/2023, maintien de la prime d'ancienneté puis intégration au salaire (clause du grand père).

Cette modification du calcul de la prime pour l'intégrer dans le salaire de base, est une méthode déjà bien connue. On a des exemples concrets comme dans les services de l'auto, c'est sa disparation assurée au bout de quelques années avec le gel des salaires.

Pour les salariés embauchés après le 01/01/2024, une prime de fidélité versée une fois, au bout de X années d'un montant de X.

Proposition également d'une prime dans le cas où le salarié n'aurait pas eu une augmentation régulière au bout de X années et pour permettre un réaligement sur le SMH. Ex ; 20000€ au bout de 4 ans bénéficierait d'une majoration de 1% cela donnerait 20200.

Pour la CGT, le maintien de la prime d'ancienneté c'est la ligne rouge à ne pas franchir,

Notre proposition a le mérite d'être simple, c'est 1% par année d'ancienneté calculé sur le salaire réel.

Toutes les autres OS ont prévenu l'UIMM que c'était pour eux aussi une ligne rouge et que la prime d'ancienneté devrait être maintenue et que les salariés ne devaient rien perdre.

➤ **Les primes liées à certaines organisations du travail**

L'UIMM propose de traiter d'un nombre limité de primes pour le futur dispositif conventionnel, à savoir :

- Une contrepartie salariale au titre du travail en équipes successives des salariés relevant des groupes d'emploi A à E.
- Une contrepartie salariale au titre du travail habituel de nuit.

- Une contrepartie salariale au titre du travail accompli exceptionnellement de nuit, un dimanche et/ou un jour férié par des salariés relevant des groupes d'emploi A à E.

L'ensemble des montants et des plages horaires sont à négocier.

Pour la CGT, il manque un nombre conséquent de primes d'application générale, c'est-à-dire celles qu'on retrouve dans toutes les Conventions Collectives Territoriales, par ex :

- Prime de rappel de travail urgent.
- Déplacement pour les mensuels, Accord de branche de 1976.
- Maintien de salaire en cas d'interruption de travail indépendant de la volonté du salarié.
- Temps de pause et Sortie en fin de poste pour les femmes enceintes.
- Remplacement d'un salarié à un poste supérieur.
- Prime de salissure, d'insalubrité.
- Indemnité de panier de jour.

➤ **Une prime pour les salariés auteurs d'une invention**

L'UIMM propose un montant de 200 € pour la prime d'invention.

Pour la CGT, Il faut mesurer aussi ces inventions au regard du CA et du gain pour l'entreprise. Sur ce sujet, il existe dans les entreprises des dispositions bien plus rémunératrices pour les salariés, le montant proposé n'est pas au niveau de la réalité.

➤ **L'indemnité différentielle**

L'UIMM propose la mise en place d'une prime différentielle afin de garantir la rémunération des salariés avec la future disparition des conventions collectives territoriales, qui seront remplacées par le nouveau dispositif conventionnel de branche.

La CGT s'est exprimée sur ce point dans sa déclaration : la prime différentielle, c'est acter de fait, la perte de rémunération pour les salariés avec la disparition de certaines primes. Donc on le redit, on ne veut pas de cette prime telle qu'elle est définie. Pour les primes relevant du champ territorial, mais d'application restreinte, il convient de les sécuriser. Il n'est pas question pour nous de devoir les renégocier en territoires et aussi de voir leur montant impacté au moment de la suppression des conventions collectives. Il faut trouver un moyen pour les sécuriser, lorsqu'il y aura la disparition des Conventions collectives Territoriales. L'ensemble de ces primes doivent se retrouver automatiquement dans le futur dispositif qui existera en territoires.

Les primes concernées sont :

- Prime de vacances,
- Jour de congé spécifique, etc...

Lors de cette séance de négociation, l'UIMM a constaté l'opposition de plusieurs organisations syndicales sur les différents points de ce futur projet. Il est clair que la prime d'ancienneté et la prime différentielle ont focalisé les débats. Cependant, c'est bien sur l'intégralité des éléments périphériques de la rémunération qu'il faudra peser collectivement sur cette négociation.

Dernier point, la CGT a réitéré sa revendication d'un véritable treizième mois pour tous les salariés de la branche.

Prochaine séance de négociation sur le thème rémunération le 25 février 2021.

La délégation fédérale