



Dans la métallurgie, les actions revendicatives se multiplient avec la mobilisation des salariés pour obtenir des augmentations de salaires, ou encore face aux nombreuses annonces de plans sociaux. À cela, il faut rajouter les négociations à l'UIMM de tous les droits des salariés contenus dans les conventions collectives.

Qu'en est-il dans la négociation des rémunérations ?

EXEMPLE : LA PRIME D'ANCIENNETÉ

La prime d'ancienneté, pour beaucoup, c'est l'une des premières augmentations de salaire. Elle arrive le plus souvent après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise en CDI (certaines reprennent jusqu'à 3 mois d'ancienneté en intérim).

La prime d'ancienneté est calculée à partir :

1. - Du statut (ouvrier, technicien ou agent de maîtrise) ;
2. - Du revenu minimum hiérarchique en fonction de notre coefficient (de 140 à 395) ;
3. - De l'ancienneté dans l'entreprise ;
4. - De la Convention Collective territoriale ;
5. - Du nombre d'heures effectuées dans le mois (le montant de la

prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations d'heures supplémentaires).

Le revenu minimum hiérarchique est négocié chaque année au niveau départemental entre le syndicat patronal de la métallurgie et les organisations syndicales représentatives dans le département. Notre prime d'ancienneté dépend totalement de la convention collective de la métallurgie en vigueur dans notre département.

ATTENTION : Dans certains accords d'entreprises, les conditions d'attribution de la prime d'ancienneté

sont améliorées (allongement de l'ancienneté prise en compte, calcul à partir du salaire de base, etc.). Si les accords d'entreprises améliorent les conditions d'attribution de cette prime, elles se basent sur l'existant et notamment le système de classifications. Si celui-ci tombe, comme le souhaite l'UIMM, cela aura inévitablement des conséquences sur les accords d'entreprises.

PERSONNE N'EST À L'ABRI !

Exemple :

David travaille dans une PME de la métallurgie à Bourg-en-Bresse dans l'Ain, il a été embauché en CDI en février 2012. Il aura 9 ans d'ancienneté dans son entreprise en février 2021.

Il est ouvrier au coefficient 190. Dans l'Ain le RMH (*revenu minimum hiérarchique*) pour ce coefficient est de 963,30 € x 11 % (*taux pour 9 ans d'ancienneté*) = 105,96 €/mois ou 1 271,52 €/an.

- Que devient sa prime d'ancienneté dans le projet de l'UIMM ?
- Va-t-il garder la revalorisation de sa prime en fonction de ses années d'ancienneté ?
- En cas de changement d'entreprise, percevra-t-il une prime d'ancienneté identique ?

Toutes ces questions ne sont maintenant plus sans réponse. LE PIRE EST À CRAINDRE. Pour l'UIMM : Tout ce qui lui coûte, la dégoûte...

L'avenir de notre prime d'ancienneté en danger

Depuis septembre 2016 nous sommes en négociation sur un nouveau dispositif conventionnel, une Convention Collective Nationale de la métallurgie. Il y a donc des risques qui pèsent fortement sur les périphériques de votre rémunération, comme par exemple la prime d'ancienneté.

Nous entrons à peine dans la négociation du thème 8 sur la rémunération et l'UIMM annonce clairement ses intentions : Il faut un texte ramassé, succinct et simplifié. L'UIMM ne veut donc plus d'une prime d'ancienneté dans la métallurgie

telle qu'elle existe aujourd'hui. Cette négociation est une tentative, pour niveler vers le bas tous les droits des salariés, dans toutes les professions.

Que se passerait-il si notre prime d'ancienneté était supprimée ?

Vous vous dites sûrement que c'est impossible. Jamais les patrons ne feraient une chose aussi incongrue, car cela mettrait « **le feu dans la boîte** ! », et vous avez raison.

L'UIMM est bien plus sournoise. Elle propose l'intégration de la prime d'ancienneté dans le salaire de base pour les bénéficiaires actuels avec les conséquences suivantes :

- Plus de prime d'ancienneté pour les nouveaux arrivants ;
- Plus de prime d'ancienneté si vous changez d'entreprise ;
- Plus de revalorisation en fonction de votre ancienneté.

Il est quasiment certain qu'il y aura les mêmes effets pour une prime d'ancienneté basée sur le salaire réel dans l'entreprise, elle sera à coup sûr remise en cause par les patrons.

Des précédents existent ! Cela a déjà été fait dans la Convention Collective des services de l'automobile dans les années 80.

En compensation, le patronat de la branche avait instauré une prime pour les formations qualifiantes basées sur un nombre d'heures de formation annuelle. Avec le recul, les formations ont vu leur nombre d'heures réduite et la prime est devenue quasi inexistante. La rémunération a régressé car les coefficients stagnent.

Un salarié peut être classé toute sa carrière dans le même coefficient. Dans d'autres secteurs, l'intégration de la prime d'ancienneté dans le salaire de base a eu comme conséquence une progression salariale très faible, voire proche de zéro les années suivantes. Les entreprises préférant augmenter en priorité les nouveaux embauchés, au bout de 10 ans tout le monde se retrouve aux mêmes salaires, quelle que soit l'ancienneté...

La proposition de la CGT est simple et réaliste, d'ailleurs elle est déjà en place dans plusieurs entreprises : Maintien de la prime avec comme calcul, 1 % du salaire de base du salarié par année d'ancienneté dans la branche.

Si nous reprenons notre exemple de la première page, avec la proposition de la CGT David aurait une prime d'ancienneté de : 1 650 € (*salaire de base*) x 9 % (*1 % par année d'ancienneté*) = 148,50 €. Ce qui fait 42,54 € de plus par rapport à aujourd'hui.

Puisque le patronat n'entend pas les revendications de la CGT, il comprendra peut-être mieux le rapport de forces des salariés.

La FTM-CGT appelle dès à présent les salariés à se saisir des actions impulsées et programmées.

BULLETIN D'ADHÉSION

Je souhaite prendre contact me syndiquer

Nom Prénom

Adresse

Tél. Entreprise email

A remettre à un syndiqué CGT de votre entreprise ou à envoyer à la FTM-CGT - Espace Vie syndicale, Case 433, 263 rue de Paris, 93514 Montreuil cedex | Fax : 01.55.82.86.53, mail : vie.syndicale@ftm-cgt.fr