

Après la Loi Travail, les attaques du patronat continuent

30/03/17

Le patronat de la métallurgie, regroupé dans l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie), mène une nouvelle offensive dans l'esprit de la loi Travail contre laquelle nous avons lutté pendant plusieurs mois.

Son objectif à terme : que nos salaires ne soient plus liés aux diplômes, qualifications et compétences (lien qui permet leur augmentation au fil de nos carrières) mais qu'au contraire ils ne soient liés qu'au poste occupé et donc puissent être amenés à baisser si une mobilité ou une réorganisation nous affecte sur un poste moins « coté ». Si cela rappelle la logique « jobgrading » déjà appliquée chez Renault aux ingénieurs et cadres (sans baisse des salaires pour l'instant), ce n'est pas un hasard !

A elles seules, les négociations en cours dans la métallurgie sur les classifications n'aboutiraient pas à une telle situation mais si un accord de ce type nous était imposé, ce serait un verrou supplémentaire qui sauterait et le risque, avec l'application de la loi Travail, de voir nos salaires devenir encore plus qu'aujourd'hui une variable d'ajustement des profits patronaux.

D'autant plus qu'à cette attaque, l'UIMM voudrait ajouter la disparition de la prime d'ancienneté des ETAM et la suppression de la convention collective des ingénieurs et cadres qu'elle trouve trop favorable. Il est très important que les salariés soient conscients de la dangerosité de cette offensive et se tiennent prêts à se mobiliser.

Depuis septembre 2016, des négociations sur les classifications ont débuté dans le cadre de l'évolution du dispositif conventionnel. Encouragée par les lois Rebsamen, Macron et El Khomri, l'UIMM projette de modifier en profondeur le statut des salariés de la branche pour une plus grande flexibilité.

Après la flexibilité du temps de travail, la flexibilité des salaires ?

Les principaux accords qui régissent les grilles de classifications dans la branche ont été obtenus après les luttes de 1968. Ces accords lient les niveaux de diplômes de l'Education Nationale, les qualifications acquises, l'emploi et offrent quelques garanties (non régression salariale et de classification, prime d'ancienneté, passages automatiques pour certains diplômes).

Dans la négociation en cours, le patronat, qui depuis des années contourne ces accords dans les entreprises, souhaite, aujourd'hui, en finir définitivement avec tous ces éléments qui protègent le salarié.

Son choix est clair : bâtir un système de classifications des salariés reposant sur l'emploi tenu. Après la flexibilité de notre temps de travail, il faudrait maintenant la flexibilité de nos salaires.

La qualification évolue tout au long de sa vie professionnelle (formation, acquisition d'expériences, de savoirs, polyvalence, polycompétence...), pour la CGT, la rémunération doit suivre la même pente !

Avec le projet du patronat de la métallurgie, le coefficient et le salaire évolueraient positivement ou négativement en fonction du poste occupé. La logique du « jobgrading » poussée à son maximum. Est-il acceptable que nos salaires baissent quand une réorganisation passe par la tête d'un directeur et que nous « atterrissons » sur un poste moins « coté » ? Que nos salaires baissent parce qu'on nous force la main pour accepter une mobilité dans un nouveau secteur où on repart d'un poste « de base » ? Notre réponse est claire : ce règne de la flexibilité, de l'arbitraire et de l'insécurité salariale est inadmissible !

La négociation devrait se poursuivre jusqu'à la fin de l'année, des appels à mobilisation se préparent, nous continuerons d'informer les salariés car seule la mobilisation de tous permettra de faire reculer l'UIMM.

Menaces sur la prime d'ancienneté

Depuis maintenant plusieurs années, l'UIMM cherche à supprimer la prime d'ancienneté des ETAM en tentant de l'intégrer une fois pour toutes au salaire. Deux avantages pour le patronat : faire cesser son augmentation automatique pour les salariés qui la touchaient et faire en sorte que les nouveaux embauchés ne la touchent pas. Cela peut finir par se chiffrer en une centaine d'euros par mois. Scandaleux !

Rappel de la formule avec la valeur du point 2016 :

$5,463 \text{ €} \times (\text{coeff} / 100) \times \text{Années ancienneté (par paliers)} = \text{prime mensuelle brute}$

Paliers :

- * ancienneté comprise entre 3 et 15 ans : nombre d'années d'ancienneté
- * ancienneté de 16 et 17 ans : 15
- * ancienneté de 18 et 19 ans : 16
- * ancienneté de 20 à 24 ans : 17
- * ancienneté de 25 ans et plus : 18

CAC40 :

Augmentation record des dividendes en 2016

En 2016, les entreprises du CAC40 (dont Renault fait partie) ont distribué près de 56 milliards d'euros de dividendes, un niveau record depuis la crise financière de 2008.

Un chiffre en nette hausse par rapport à 2015, où il n'était « que » de 43 milliards. En moyenne, les grandes entreprises françaises ont redistribué 57% de leurs bénéfices aux actionnaires en 2016, contre 51% en 2015.

Les entreprises non financières françaises ont distribué en 2016 deux fois plus de dividendes qu'elles n'ont consacré de bénéfices à l'investissement.

Quant aux miettes distribuées aux salariés par le biais de l'intéressement, elles sont minimes.

Ce n'est plus possible. Ces bénéfices accaparés par les actionnaires et PDG sont le fruit du travail quotidien et des sacrifices des salariés. C'est en nous faisant travailler toujours plus, avec toujours moins de moyens, c'est en bloquant nos salaires qu'ils se remplissent les poches. Pour eux, le « casse du siècle », c'est... tous les ans !

Nos dirigeants clament : « nous vivons au-dessus de nos moyens, les caisses sont vides, il faut faire des réformes « en profondeur », casser le code du travail, casser les services publics, remettre en cause tous nos acquis... ».

Il va falloir une réaction de l'ensemble de la population pour faire cesser cette mascarade... avant qu'il ne soit trop tard.



Echos des membres CGT du CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail)

« Paroles, paroles », la direction connaît bien la chanson !

Nous avons remonté voilà quelques mois le fait que la ventilation de nombreux locaux à Lardy ne respectait pas la réglementation en vigueur, ce qui pouvait engendrer des risques de contagion lors des épidémies de grippe et autres affections.

La direction avait alors pris des engagements de favoriser le renouvellement d'air par ventilation mécanique à l'occasion des réaménagements d'espace. Mais entre ces engagements et leur prise en compte lors de la réalisation de projet, on est aux antipodes !! En effet, lors de la présentation du projet de réaménagement des bureaux du L38, la direction n'a pas étudié la possibilité d'installer une ventilation mécanique. Il faudra donc continuer à ouvrir régulièrement les fenêtres pour avoir un air « neuf » !

Bonne mais insuffisante nouvelle

Bonne nouvelle, la direction installe un ascenseur au L24, ainsi les personnes à mobilité réduite auront accès aux étages du bâtiment.

Mais cela signifie-t-il que la direction embauchera plus de personnes « handicapées » ?

Rien n'est moins sûr ! Il suffit de noter qu'à Lardy, le taux d'emploi global de personnes handicapées n'est que de 3.5 % pour un seuil légal à 6% !

La direction se réfugie derrière le taux global de Renault qui respecte tout juste le seuil légal.

Pour nous, c'est insuffisant et seule une politique volontariste se basant sur des plans Emploi de plusieurs centaines de salariés peut fondamentalement améliorer la situation et réduire efficacement les discriminations.