

## Classification en danger

**L'ouverture des négociations sur la refonte de l'ensemble des garanties collectives qui a eu lieu à Paris, le 15 décembre 2016 pourraient mener à la création d'une convention collective nationale, une première depuis l'existence de la convention collective de la métallurgie.**

Dans la métallurgie, il existe déjà une telle convention, mais elle ne concerne que les ingénieurs et les cadres. L'enjeu est donc la négociation d'un dispositif qui s'appliquerait à tous les salariés du secteur, soit 1,4 million de salariés concernés.

Pour notre part à la CGT (**1er syndicat de la métallurgie**), nous réclamons cette convention collective nationale depuis 1919.

Hormis ce premier point où nous sommes d'accord avec l'UIMM (syndicat des patrons de la métallurgie), deux visions se confrontent ensuite sur le contenu de cette convention collective nationale.

### ➤ La prime d'ancienneté :

La prime d'ancienneté qui, pour nous, est une garantie de voir notre salaire brut progresser durant un certain nombre d'année, surtout avec des accords de compétitivité (NCS et NEC) qui verrouillent les négociations salariales, que ce soit pour les augmentations générales, ou pour l'enveloppe des augmentations individuelles. **Et bien celle-ci est considérée par le patronat comme un frein à l'embauche et au déroulement de carrière. L'UIMM souhaite donc sa suppression.**

Exemple d'un ouvrier au coefficient 215 avec 10 ans d'ancienneté et un salaire de base de 1600 euros brut mensuel	
Aujourd'hui (1% par année d'ancienneté avec plafond à 15 % du mini conventionnel)	120 Euros
Projet UIMM	0 Euro
Proposition CGT (1% par année d'ancienneté sur le salaire brut mensuel)	1% du salaire brut mensuel soit 160 Euros

Comme vous pouvez le voir sur ce tableau, notre vision n'a rien d'utopique. Notre revendication sur le calcul de la prime d'ancienneté suit tout simplement l'évolution du coût de la vie.

A contrario, le projet de l'UIMM ne sert bien sûr en aucun cas le camp des travailleurs, mais comme d'habitude, celui du patronat et de la finance. Les salaires ne suivent plus le coût de la vie car constamment freinés par des accords de compétitivité (NCS et NEC). **Imaginez vos salaires amputés de la prime d'ancienneté, ce serait en moyenne pour les salariés de PSA METZ BORNY une perte sèche sur le salaire brut de 140 euros !**

## ➤ La classification et la rémunération :

C'est là l'objectif principal du patronat (UIMM), la modification du système de classification et la 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 classification de 1975.
- **Demain le projet de l'UIMM est une classification et rémunération liée au poste, sans reconnaissance des diplômes.**

Ce qui veut dire que le patronat, outre de rendre nos horaires flexibles (H+ les vendredis RTT et le samedi, H- la semaine), **voudrait également rendre notre salaire flexible !!!**

### ➤ Premier exemple :

Plusieurs moniteurs ont vu leur postes supprimés, dans la logique de casse de l'emploi et du toujours plus avec moins de personnel. Ils sont retournés sur des postes de CI et ont vu l'intitulé de leur fonction sur leur fiche de paie modifiée. Passant de moniteur à conducteur d'installation aujourd'hui, ce changement de statut, même s'il demeure régressif, n'a aucun incident sur la classification ainsi que sur la rémunération. **Mais demain, si le projet de l'UIMM devient réalité, ces salariés subiront une baisse de classification, et donc de rémunération, puisqu'ils seront dorénavant payés au poste qu'ils occupent, c'est-à-dire conducteur d'installation et non plus moniteur !**

### ➤ Deuxième exemple :

Des techniciens se sont vu proposer ou imposer, suivant la vision que l'on partage, de retourner en maintenance (avec la caisse à outils) car leur fonction de techniciens n'était plus indispensable à l'entreprise, **et vu que l'accord de compétitivité NEC le permet, pourquoi s'en priver ?**

Aujourd'hui si ces derniers acceptent, ils seront exactement dans le même cas que les salariés du premier exemple : ils subiront un changement de fonction descendant, une modification de l'intitulé de leur fonction sur leur fiche de paie (passage de technicien qualité à maintenancier). Mais aucune incidence sur la classification ainsi que sur la rémunération. Demain, **si le projet de l'UIMM devient réalité, les techniciens par le passé devenus maintenanciers, subiront une baisse de classification et donc de rémunération puisqu'ils seront dorénavant payés au poste qu'ils occupent, c'est-à-dire maintenancier et non pas technicien !**

- En conclusion, pour un salarié technicien ayant un coefficient de 305 percevant un salaire de 2500 euros brut mensuel, s'ajoutant à cela une prime d'ancienneté de 200 euros pour 19 années d'ancienneté, ça lui donne actuellement 2700 euros brut mensuel. **Si le projet de l'UIMM voit le jour, ce salarié technicien se verra amputé d'office de sa prime d'ancienneté de 200 euros, et si ce salarié technicien retourne en maintenance pour prendre un poste de mécanicien ou d'électricien, sa classification ainsi que sa rémunération se verront modifiées (passage de coefficient 305 à 285 ainsi qu'une perte de salaire).**

**NÉGOCIATIONS CONVENTION COLLECTIVE METALLURGIE : NOS ACQUIS EN DANGER, LES PRIMES D'ANCIENNETÉ, DE PANIER, DE VACANCES, 13e MOIS, QUALIFICATIONS, SEUILS D'ACCUEIL...**

**VOTRE INTERVENTION EST INDISPENSABLE !**

Signer la pétition en ligne : <https://ftm-cgt.fr/petition-nationale-convention-collective-nationale-cadre-negotiations-de-branche/>

**Dite NON à la mise en place d'une convention collective nationale de la métallurgie au rabais par l'UIMM !!!**