

# 19 avril

## Journée de Grève Interprofessionnelle

### Les métallos aussi !

Il n'y a pas que le « statut » des cheminots qui est remis en cause. Des garanties collectives obtenues par les luttes de nos anciens sont aussi attaquées dans la métallurgie.

Initiées par l'UIMM, Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, depuis septembre 2016, des négociations sur les classifications ont débuté dans le cadre de l'évolution du dispositif conventionnel.

Après la journée d'actions du 22 mars, qui a vu, à travers tout le pays, des dizaines de milliers de travailleurs, chômeurs, retraités et étudiants manifester pour lutter contre les orientations politiques prises par le Président de la République et relayées par sa majorité parlementaire, la CGT appelle à faire, du 19 avril prochain, une journée de grève et manifestations

### L'ANCIENNETÉ

#### PRIME D'ANCIENNETÉ

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, avec le projet UIMM, il ne touchera plus rien.

<b>Exemple 1*</b> / Ouvrier au coefficient 215 avec 10 ans d'ancienneté et un salaire de base de 1600 €.	
Aujourd'hui (1% par année d'ancienneté avec plafond à 15% du mini conventionnel)	<b>120 €</b>
Projet UIMM	<b>0€</b>

#### CHANGEMENT AUTOMATIQUE D'INDICE HIÉRARCHIQUE

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 36000€/an.

<b>Exemple 2*</b> / un cadre, 10 ans après être entré au coefficient 100 et payé au mini conventionnel	
Aujourd'hui : Garantie mini d'être au Coefficient 120	<b>43000€/ annuel</b>
Projet UIMM Aucune garantie de passage, ne risque de rester au mini coefficient 100	<b>36000€/ annuel</b>

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

## QUALIFICATIONS

Depuis 2005, dans les entreprises de la métallurgie, on parle beaucoup de paiement au poste, « jobgrading ». 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 L'objectif du patronat est donc de légaliser les accords négociés dans les entreprises au détriment des accords de branches comme le prévoit « la loi travail ».

### LES SEUILS D'ACCUEIL

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)

Exemple 3* / un salarié titulaire d'un BTS	
Aujourd'hui : garantie embauche coeff 260 après 6 mois de travail effectif coeff 275 après 18 mois de travail effectif coeff 290	salaire de base mensuel mini 1 893,90€ salaire de base mensuel mini 1 988,15€ salaire de base mensuel mini 2 082,52€
Projet UIMM	Aucune garantie - Tout dépendrait du poste occupé

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 4* / Classification et remuneration	
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 / projet UIMM	Classification et rémunération liées au poste, sans reconnaissance des diplômes

## Le tous ensemble !

Dans ce contexte d'attaques tout azimut, on mesure bien l'impérieuse nécessité que chaque profession déploie pour défendre ses droits et pour, dans la dynamique, en obtenir de nouveaux. De ce fait, la lutte décidée par les Cheminots pour défendre le Service Public, leur travail et leur statut et notre lutte dans la Métallurgie pour défendre notre Convention Collective avancent dans le même sens.

Ces luttes se renforcent l'une l'autre ; cependant, les Métallos comme les Cheminots ne doivent rien lâcher sur leurs particularités revendicatives. La meilleure des solidarités et la construction de ce Tous Ensemble, c'est lutter en partant des revendications décidées avec les salariés au plus près des réalités vécues sur le terrain. Il en est de même pour les fonctionnaires (enseignants, infirmiers et médecins ou encore gardiens de prison...) et les retraités

**Unis et déterminés nous gagnerons !**  
**Tous à la manifestation Jeudi 19 avril**  
**14h00 Montparnasse – Place d'Italie.**

# Rejoignez nous