

Pour une convention collective nationale unique de haut niveau

Depuis septembre dernier, une négociation s'est ouverte au niveau de la branche professionnelle métallurgie.

Sur une durée de 18 mois, l'UIMM (l'union des industries des métiers de la métallurgie) compte revoir l'ensemble de la convention collective, c'est-à-dire tous les droits des salariés de la métallurgie, cadres et non-cadres. Pour le patronat, c'est un socle commun réduit avec renvoi vers des accords société mettant en concurrence les salariés de la branche. Pour la CGT, il faut un socle de haut niveau, attrayant, garantissant des droits uniques pour tous les salariés de la branche.

Les grilles de classifications sont l'un des premiers sujets discutés. En effet, les grilles de classifications de 1972 pour les ingénieurs et cadres, comme celles de 1975 pour les non-cadres (mensualisation) constituent l'ossature du champ conventionnel.

Le projet de l'UIMM :

- Suppression des seuils d'accueil entraînant la non-reconnaissance des diplômes,
- Modification du statut cadre avec surtout la suppression du changement d'indice tous les 3 ans,
- Suppression de la prime d'ancienneté pour la grille de mensualisation,
- Classification et rémunération liées au poste quel que soit le niveau de diplôme, ...

ALERTE sur le projet UIMM

Un salaire suivant le poste occupé : si votre manager vous affectait sur un poste moins bien coté, votre salaire baisserait en conséquence quel que soit votre qualification. C'est le paiement au poste !

Le projet de la CGT métallurgie :

- Une grille de salaire unique de l'ouvrier à l'ingénieur,
- Le maintien des seuils d'accueil définis par les niveaux de l'éducation nationale,
- Une revalorisation des salaires en portant le SMIC à 1800€, qui soit le départ de la grille de salaire,
- La reconnaissance des qualifications des salariés tout au long de la vie professionnelle,
- Un changement de coefficient garanti tous les 4 ans,
- Le maintien de la prime d'ancienneté, calculé sur le salaire réel.

La CGT métallurgie appelle les salariés à signer massivement la pétition!

<https://ftm-cgt.fr/petition-nationale-convention-collective-nationale-cadre-negociations-de-branche/>



POUR : des droits et garanties identiques dans la branche ; une grille unique des classifications et des salaires ; reconnaissance des diplômes ; prime d'ancienneté sur le salaire de base ; transférabilité des droits attachés au salarié ; négociation annuelle des salaires minima

CONTRE : la loi de travail dans la branche ; la non reconnaissance des diplômes ; le paiement au poste ; la suppression de la prime d'ancienneté ; la négociation des salaires tous les 3 ans ; la course au moins disant social entre les entreprises de la branche

Les 2 systèmes de classification d'aujourd'hui

- Accord de classification des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (1975)
- Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres (1972)

Certaines sociétés (SAFRAN, DASSAULT, ...) ont négocié des niveaux VI pour les techniciens. D'autres grilles (AIRBUS) ont des positions cadres intermédiaires : IIIBex

Grille de classification

Ouvrier, technicien, employé, agent de maîtrise

Coef	Ouvrier	Adm/ Tech	AM
395		V3bis	
365		V3	V3
335		V2	V2
305		V1	V1
285	IV3	IV3	
270	IV2	IV2	IV2
255	IV1	IV1	IV1
240	III3	III3	III3
225		III2	
215	III1	III1	III1
190	II3	II3	
180		II2	
170	II1	II1	
155	I3	I3	
145	I2	I2	
140	I1	I1	

Grille de classification

Ingénieurs et cadres

Indice	I/C
240	IIIC
180	IIIB
135	IIIA
135	II
130	II
125	II
120	II
114	II
108	II
100	II
92	I
86	I
80	I
76	I
68	I
60	I

Dans le cas d'un passage cadre

Prise en compte de l'augmentation de la qualification avec une progression automatique tous les 3 ans (au maximum)

- Entrée dans les grilles suivant les diplômes ;
- Minimum de rémunération garantie dans la branche
- Définition pour chaque niveau des capacités attendues du salarié

La grille de classification proposée par la CGT

- Une grille unique avec comme départ le SMIC ;
- Une hiérarchie des salaires encadrée de 1 à 5 ;
- La reconnaissance de tous les diplômes et de l'expérience ;
- Une garantie minimale de carrière,
- Une grille fondée sur la reconnaissance des qualifications de chaque salarié.

Seuils d'accueil	Niveaux	Coefficients	Salaires de base en €	
Sans savoir reconnu ni expérience	I	200	1 800	SMIC OGT
		220	1 980	
CAP	II	240	2 160	SMIC + 20%
		260	2 340	
Bac	III	280	2 520	SMIC + 40%
		300	2 700	
Bac +2	IV	320	2 880	SMIC + 60%
		340	3 060	
Bac +3/ Licence	V	360	3 240	
		380	3 420	
Bac +5 / Master 2	VI	400	3 600	SMIC x2
		440	3 960	
		480	4 320	
Bac +8 / doctorat	VII	500	4 500 à 9 000	SMIC x2,5
		500 à 1000		SMIC x5

Objectifs : Offrir une réelle possibilité de progression de carrière avec des garanties uniques dans toute la branche