



Réunion de négociation sur la rémunération à l'UIMM du 22 janvier 2021

Pour cette première séance plénière de l'année 2021 sur le thème rémunération, nous tenons à apporter quelques éléments suite au texte que nous avons reçu avant cette réunion.

Tout d'abord, ce thème 8 est très attendu au vu de l'importance du sujet traité, notamment par nos syndicats, nos syndiqués et les salariés qui sont les premiers concernés.

Sur le SMH, il y a actuellement une action engagée via le Conseil d'État contre la DGT et sa vision de la définition du SMH qui est à l'opposé de ce que l'on pratique depuis des années dans la branche. Nous allons donc partir du principe que la situation restera à l'identique pour les discussions à venir, tout en sachant que la décision aura forcément un impact sur le futur projet que nous allons négocier.

L'axe principal de ce projet concerne bien évidemment la construction d'une nouvelle grille de minima garantis de branche partant de l'ouvrier jusqu'au cadre. Pour la CGT, notre premier échange devra se porter prioritairement sur le niveau d'entrée qui conditionnera le reste de la grille.

Il nous paraît donc important que cette valeur d'entrée soit suffisamment au dessus du smic pour permettre une réelle attractivité de la branche en direction des jeunes. L'objectif est d'attirer vers les métiers de la métallurgie, des diplômés et des compétences rares mais aussi de conserver les salariés expérimentés porteurs de savoir-faire dont nous avons besoin pour pérenniser les métiers spécifiques de la métallurgie. Il y a donc nécessité de créer le sentiment d'être dans une branche qui prend en compte ces éléments au travers de ces minima, pour avoir des salaires à la hauteur des attentes des salariés et des futurs embauchés. Sans anticiper sur la négociation à venir, nous avons déjà à plusieurs reprises indiqué qu'une valeur d'entrée grille à 1800 € répondra à ces objectifs ambitieux.

L'autre point important pour ces minima, c'est qu'ils soient définis mensuellement et non plus annuellement afin que ceux-ci soient plus facilement mis en œuvre, mesurables et réellement respectés dans l'entreprise.

Il faudra également conserver la majoration pour les salariés au forfait.

Sur la prime d'ancienneté, nous le redisons et le revendiquons, elle doit perdurer et être calculée sur le salaire réel. Cette proposition a l'avantage de la sécurisation et de la simplification de ce dispositif au regard du nouveau système de classification, qui nous le rappelons ici, n'est pas pour la CGT le système de classification dont la branche a réellement besoin.

Sur les primes liées à certaines organisations du travail et qui dépendent de la branche dans le nouveau dispositif, votre proposition est loin de reprendre l'ensemble des primes existantes. Nous souhaitons également que soient sécurisées les primes d'application générale et les primes relevant du champ territoriale mais d'application restreinte à savoir par exemple :

1. Primes relevant de la branche mais d'application générale.

- Regrouper les primes de travail de nuit.
- Prime de rappel de travail urgent.
- Indemnisation du temps de pause (30 min).
- Prime d'équipe.
- Contrepartie au travail du dimanche et d'un jour férié.

- Maintien de salaire en cas d'interruption de travail indépendant de la volonté du salarié.
- Temps de pause et sortie en fin de poste pour les femmes enceintes.
- Remplacement d'un salarié à un poste supérieur.
- Prime de salissure, d'insalubrité.
- Indemnité de panier de jour et de nuit (6h de travail minimum).
- Plage horaire du travail de nuit 21h - 6h.
- Treizième mois.

2. Prime relevant du champ territorial mais d'application restreinte.

- Prime de vacances.
- Jour de congés spécifique.

Les montants de toutes ces primes doivent bien sûr être basés sur le mieux disant qui existe à l'heure actuelle.

Nous proposons que l'ensemble des primes d'application restreinte à un champ territorial soit sécurisé dans ce projet afin de permettre aux territoires de les conserver et de garantir leur rémunération dans le temps.

Sur le remboursement des frais professionnels, l'indemnité repas n'est pas la seule pour nous, il faut y intégrer la question des déplacements professionnels qui concerne de nombreux salariés, notamment au regard de l'accord de 1976 pour les mensuels et de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres pour laquelle beaucoup de mesures n'ont pas été retenues dans le thème 5.

Pour finir, sur le dernier sujet abordé, l'indemnité différentielle, nous réaffirmons que nous sommes opposés à ce principe car en intégrant cette prime, c'est déjà acter immédiatement que ces éléments périphériques du salaire seront supprimés. Pour nous, cela n'est pas acceptable et c'est pour cela que nous exigeons la sécurisation des primes en territoire.

Nous vous réitérons aussi notre revendication d'un 13^e mois pour tous pour favoriser l'attractivité de la branche.

Le 22 janvier 2021