

La CGT, l'unique organisation syndicale qui se préoccupe des intérêts des travailleurs, vous explique pourquoi les salariés de G.F.F. et DELCLIM sont concernés par les négociations du dispositif Conventionnel de la Métallurgie et ne sont pas dans une « bulle » créée artificiellement de toute pièce par la direction !!

La situation :

Depuis septembre, l'UIMM (patronat de la métallurgie) a relancé les négociations du dispositif conventionnel avec l'objectif de rattraper le retard pris du fait du confinement et ainsi de les mener à terme d'ici l'été prochain. Suivant le synoptique indiqué plus loin, il y a plusieurs urgences :

1. La négociation « rémunération » qui a débuté concrètement le 20 novembre et que l'UIMM veut clore en fin d'année ;
2. Les classifications (dont la négociation est finie depuis deux ans et le projet d'accord mis en réserve). Pourtant le patronat veut commencer à les présenter dans les instances des entreprises dès le 1er janvier 2021 ;
3. Un sujet très technique mais essentiel : la complémentaire de frais santé et surtout la prévoyance lourde (incapacité, invalidité, décès) qui vont intégrer l'indemnisation en cas de maladie ou d'accident du travail.

Les deux premiers thèmes auront chacun leur propre accord, mais ils forment en réalité un tout car les salaires qui seront négociés seront placés en miroir des futurs coefficients. Pour être tout à fait clair, l'UIMM veut que la signature de ces deux accords ait lieu avant fin mai 2021. Cependant, la mise en œuvre des classifications doit se faire rétroactivement à partir du 1er janvier 2021 pour respecter la période transitoire de deux ans, car au 1er janvier 2023, ce sera l'application effective dans toutes les entreprises pour tous les salariés avec la bascule du système de classification actuel sur celui négocié et mis en réserve, **sauf bien sûr si nous sommes en capacité d'obliger l'UIMM à prendre une autre orientation.**

Les enjeux :

Progresser toute sa vie professionnelle :

Les postes de travail, à toutes les échelles de l'entreprise, nécessitent sans cesse l'accroissement du niveau de formation des salariés et donc de leurs qualifications.

Plusieurs études le soulignent. Si les savoirs et savoir-faire progressent, leurs paiements devraient également suivre. Considérant que la qualification progresse tout au long d'une carrière professionnelle, une nouvelle grille unique de classification de l'ouvrier au cadre pourrait garantir une progression minimale de coefficients pour chaque salarié. Cette évolution garantie pourrait être réévaluée à intervalles réguliers pour au minimum le doublement du salaire de base sur la carrière.

Poste contre qualif' :

Le salaire, tout le monde sait ce que c'est ! Mais au-delà du montant versé chaque mois par l'employeur, les éléments pris en compte pour le calculer restent peu ou mal maîtrisés.

C'est pourtant un enjeu majeur dans la course effrénée du patronat à baisser le « coût du travail ».

Dans sa ligne de mire les cotisations sociales, mais elles ne sont pas le seul levier pour arriver à ses fins. L'instauration des mécanismes **d'individualisation de la rémunération** a, progressivement, bouleversé les repères salariaux et de classifications.

L'échelle salariale s'est tassée et les perspectives d'évolution de salaire et de carrière étouffées.

De plus en plus, la lecture patronale des textes conventionnels met davantage en avant le paiement au poste au détriment de la qualification. Parce que cela reste encore illégal, **le patronat de la métallurgie ambitionne aujourd'hui la mise en place d'un classement suivant une grille définissant uniquement le poste ou la fonction tenue.**

Ce projet de classement au poste s'affranchi de la reconnaissance de l'expérience et aussi des diplômes. Cela rendrait aléatoire le niveau de rémunération et opaque toute évolution de carrière. C'est notamment un moyen pour se dégager, par exemple, de l'obligation d'égalité professionnelle et un bond en arrière dans l'histoire de la reconnaissance du travail. Cette conception surannée affaiblit l'attractivité de la branche et au nécessaire développement des qualifications des salariés pour développer l'industrie du futur.

Qualifié, c'est payé :

Les grilles de classifications actuelles ne prennent pas suffisamment en compte l'évolution des métiers. La priorité aujourd'hui devrait être la valorisation des qualifications.

En effet, la qualification représente l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis soit par une formation diplômante, soit par l'expérience professionnelle ou encore dans le cadre de la vie privée (engagement associatif, culturel, sportif, humanitaire, ...).

La qualification ne définit donc pas seulement une liste de compétences. En révélant tous les atouts et capacité d'un individu, elle porte en son sein un principe émancipateur fort qui permet au salarié de dire ce qu'il sait faire, pourquoi il sait le faire et ce qu'il pourrait faire.

Mettre en place un système de valorisation de la qualification, c'est caractériser objectivement l'évaluation du travail selon des critères collectifs de niveau de diplôme, d'ancienneté et de place dans l'organisation du travail. Dès lors, organiser le système de paiement de la qualification dans le cadre d'une grille unique de classification, cela structure non seulement la redistribution de richesses selon l'apport de chacun dans le travail collectif, mais cela fait reculer le rapport de subordination dans le travail.

Cerise sur le gâteau, c'est un excellent outil contre toutes les discriminations notamment pour lutter contre les inégalités salariales et professionnelles femmes-hommes.

Construire une grille unique, c'est aussi permettre à chaque salarié de se positionner tout au long de sa carrière en fonction de sa formation initiale, des formations, de son expérience professionnelle, de ses savoir-faire et de ses compétences mises en œuvre. C'est d'autant plus important avec le développement de la mobilité des salariés au fil de leur vie professionnelle.

Garantir le paiement de la qualif' :

Encore aujourd'hui, pour valoriser les diplômes et les formations, les seuils d'accueil garantissent un niveau de classification en fonction des diplômes acquis.

Et à chaque niveau ou coefficient dans la grille correspond un salaire minimum garanti.

Malheureusement, ces seuils ne sont pas toujours respectés.

Avec un BTS vous êtes rémunéré l'équivalent d'un CAP il y a 30 ans. Aussi, il est nécessaire d'ériger une grille de classification en partant du principe que le paiement au SMIC doit être réservé au salaire d'embauche d'un jeune sans expérience, ni qualification reconnue et en dehors des autres éléments de la rémunération.

En inscrivant les seuils d'accueil dans une nouvelle grille unique de salaire, le niveau de classification en fonction du diplôme acquis pourrait être ainsi garanti.

C'est d'autant plus important que ces seuils sont la pierre angulaire pour construire ensuite son déroulement de carrière.

La rémunération en danger

MENSUELS

BULLETIN DE PAIE

PAIE DU 01/09/2020 AU 30/09/2020

SOCIÉTÉ HUBERT ET COMPAGNIE
117, RUE DES ENTREPRISES
54000 VILLE

SIRET : 00000000000000

APE : 0012Z

MATRICULE : 0000000020
N° S.S. : 100200267800112
EMPLOI : TOURNEUR FRAISEUR SUR COMMANDE NUMÉRIQUE

NIVEAU : 3.1
CCEFF : 215
ENTRÉE : 01/09/2000
INDICE :
DATE DÉBUT D'ANCIENNETÉ : 04/09/2000
HEURES PAYÉES : 166,83

M. FACTICE Jacques
24, rue des Travailleurs
54000 VILLE

Conv. Coll. : Convention Collective des Industries métallurgiques
et électroniques Meurthe-et-Moselle - Lorraine

RUBRIQUES	QUANTITÉ OU BASSE	TAUX	À DÉDUIRE	À PAYER	COTISATIONS PATRONALES MONTANT
0103 Salaire Horaire	151,66	11,7800		1786,55	
0131 Heures suppl. structurelles	15,17	11,7800		178,70	
1061 Prime de vacances				5,00	
4511 Prime d'ancienneté	166,83	0,9960		166,16	
TOTAL BRUT				2 136,41	
SANTÉ					
Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès	2 136,41				149,55
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	2 136,41	0,5400	11,54		11,54
ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES					
Accidents du Travail - Maladies Professionnelles	2 136,41				23,50
RETRAITE					
Sécurité Sociale plafonnée	2 136,41	6,9000	147,41		182,66
Sécurité Sociale déplafonnée	2 136,41	0,4000	8,55		40,59
Complémentaire Tranche 1	2 136,41	4,0100	85,67		128,40
FAMILLE					
Famille	2 136,41				73,71
ASSURANCE CHÔMAGE					
Chômage	2 136,41				89,73
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR					
Autres contributions dues par l'employeur	11,54				0,92
Autres contributions dues par l'employeur	2 136,41				55,89
CSG DÉDUCTIBLE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU					
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	1 934,99	6,8000	131,58		
EXONÉRATION SALARIALE HEURES SUPPLÉMENTAIRES					
Exonération salariale heures supplémentaires	178,70	-11,3100	-20,21		
EXONÉRATION DE COTISATIONS EMPLOYEUR					
Exonération de cotisations employeur	2 136,41				-305,72
Exonération de cotisations employeur - Régularisation					-0,42
CSG/CRDS NON DÉDUCTIBLE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU					
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	175,57	9,7000	17,03		
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	1 934,99	2,9000	56,11		
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS			437,68		450,35
8100 Heures suppl non imposables			178,70		
NET IMPOSABLE				1 593,17	
8031 Prime de transport. +20 km	23,00	0,3000		6,90	

NET À PAYER AVANT IMPÔT SUR LE REVENU

1 705,63

Dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie

31,41

Voici quelques uns
des points qui seront
négociés dans le thème
rémunération :

Les conventions
collectives régionales et
territoriales vont être
amenées à disparaître.

Variabilité du salaire
(taux horaire)
et de la classification
en cas de motif
économique.

Disparition de :

- La prime de panier de nuit
- La prime de panier de jour
- La prime d'ancienneté
- La prime de vacances.

PROPOSITIONS DE LA FTM-CGT

Début de la grille
de salaires applicable
à 1 800 euros.

Calcul de la prime
d'ancienneté
sur le salaire de base.

Reconnaissance
des diplômes
ou de l'expérience.

Maintien des primes
existantes au mieux-
disant social.



La rémunération en danger

INGÉNIEURS - CADRES

Voici quelques uns des points qui seront négociés dans le thème rémunération :

Forfait jour/heure, la majoration à 30 % risque de disparaître.

Suppression de la prise en compte des diplômes.

Disparition de la garantie d'évolution automatique existante tous les 3 ans sur 18 ans.

Risque de suppression de la part patronale de financement de la prévoyance.

SOCIÉTÉ IMPORTANTE SERVICES SAS
20-22 RUE DES ENTREPRISES
78000 VILLE

SOCIÉTÉ IMPORTANTE SERVICES SAS
32 AVENUE DES SOCIÉTÉS
33000 VILLE

SIRET : 00000000000000
APE : 0000A

Convention Collective
Métallurgie - Ingénieurs et Cadres

BULLETIN DE PAIE
Période du 01/10/2020 au 31/10/2020

TGI T0000000 CP 000 DPT 000 CAN 000

Mme MODÈLE Anne
15, rue des Travailleuses
33000 VILLE

TGI : T0000000
N° S.S. : 2001579531215
Famille pro : Ingénierie solution logiciel
Emploi : Ingénieur test et validation fonctionnelle

CLASSIFICATION :
NIVEAU :
POSITIONS : 2
COEFFICIENT :

Ingénieurs et cadres
ECHELON :
INDICE : 114

MODALITÉ HORAIRE : Forfait jour
206 jours
MIN. CONVEN. ANNUEL : 43070,00
DATE ANCIENNETÉ : 04/12/2012

Eléments de revenu brut			Quantité	Valeur unitaire	Montant	
	Appointement base		3 589,92	1,0000	3 589,92	
	Complément 10° CL2 A-2				41,22	
	Ret. Congés payés	5,00		165,7400	828,70-	
	Ind. CP A-2	5,00		165,7400	828,70	
	BRUT FISCAL				3 631,14	
Cotisations et contributions sociales			Base	Taux salarial	Part salarié	Part employeur
	SANTÉ					
	Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès		3 631,14			265,07-
	Complémentaire Incapacité Invalidité Décès		3 428,00	0,1950	6,68-	55,01-
	Complémentaire Incapacité Invalidité Décès		203,14	0,6800	1,38-	
	Complémentaire Santé				1,00-	1,00-
	Complémentaire Santé		3 428,00	1,5700	53,82-	53,82-
	Complémentaire Santé		203,14	1,0900	2,21-	2,21-
	ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES		3 631,14			29,05-
	RETRAITE					
	Sécurité Sociale plafonnée		3 428,00	6,9000	236,53-	293,09-
	Sécurité Sociale déplafonnée		3 631,14	0,4000	14,52-	68,99-
	Complémentaire Tranche A		3 428,00	4,7600	163,17-	244,76-
	Complémentaire Tranche B		203,14	9,8600	20,02-	30,03-
	FAMILLE					
	ASSURANCE					
	Chômage		3 631,14			152,51-
	APEC		3 631,14	0,0240	0,87-	1,31-
	AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR					194,89-
	CSG déductible de l'impôt sur le revenu		3 679,64	6,8000	250,22-	
	CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu		85,00	9,7000	8,25-	
	CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu		3 679,64	2,9000	106,71-	
	TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES				865,38-	1 517,01-
Autres éléments de paie			Quantité	Valeur unitaire	Montant	Part employeur
EV	Calcul Ticket Rest.		17,00	3,5500	60,35-	90,10-
	Reprise nette abdt				76,76-	
NET À PAYER AVANT IMPÔT SUR LE REVENU					2 713,65	
	Dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie				50,38	

PROPOSITIONS DE LA FTM-CGT

Forfaits jour : maintien de la majoration et passage à 200 jours / an.

Evolution automatique garantie tout au long de la carrière.

Intégration des parts variables dans le salaire de base.

Maintien de la cotisation patronale prévoyance à hauteur de 1,5 %.

