

Vers la casse de la prime d'ancienneté



La négociation de la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie a ouvert depuis plus d'un an le thème n°8 « rémunération ».

Néanmoins, la teneur des propositions de l'organisation patronale et la tournure des négociations laissent craindre une forte régression sociale pour les travailleurs. *Un exemple : la transformation de la Prime d'Ancienneté (PA).*

Dans un premier temps, le patronat souhaitait faire disparaître la prime d'ancienneté. La CGT, au contraire, revendique son extension à tous les salariés (de l'ouvrier au cadre) calculée à partir du salaire de base.

Devant l'opposition des quatre organisations syndicales, l'UIMM a été contrainte de faire machine arrière et a fait une proposition de PA qui complexifie le dispositif actuel.

Un nouveau mode de calcul orienté pour favoriser les intérêts du patronat

La transformation de la prime d'ancienneté est le fruit du nouveau système de classification de l'UIMM. Cette nouvelle classification remplacerait les coefficients actuels par 18 classes d'emploi.

Or, aujourd'hui la formule de calcul de notre prime d'ancienneté qui repose sur des coefficients devient, de fait, inopérante. La démarche n'est pas neutre car derrière tout calcul mathématique il y a une idéologie et celle du patronat est loin de nous être favorable.

Le nouveau mode de calcul que souhaite imposer l'UIMM s'articulerait dorénavant autour d'un taux déterminé par la classe d'emploi. Celui-ci est volontairement sous-évalué afin de permettre des niveaux de prime d'ancienneté plus faibles que ce que nous avons aujourd'hui.

Pour preuve, l'organisation patronale propose la mise en place d'une prime compensatrice en cas de baisse numéraire de la prime d'ancienneté avec le nouveau système de calcul.

Vous pensez que vous n'avez rien à perdre ? Votre salaire net ne va pas baisser ? **Et bien non !** Cette proposition, d'apparence neutre, n'en est pas moins un baiser mortel et démontre parfaitement le caractère perfide de leur démarche.

Petite explication ...

Cette prime compensatrice, calculée en décembre 2023, s'appliquerait en fonction d'une valeur de référence statique (le montant de la PA décembre 2023), et s'amenuiserait à mesure que votre nouvelle prime d'ancienneté rattraperait cette référence.

Exemple : En décembre 2023, votre prime d'ancienneté est de 150€/mois, au 1^{er} janvier 2024 avec le nouveau calcul celle-ci passe à 120€, vous aurez une prime compensatrice de 30€/mois.

1 an après, au 1^{er} janvier 2025, la prime d'ancienneté nouvelle formule augmente et passe à 121€/mois, votre prime compensatrice ne serait plus que de 29€/mois (150 - 121 = 29).

Dans cet exemple, tant que le montant du nouveau calcul n'a pas atteint 150€, le salarié n'aura pas d'augmentation de sa prime d'ancienneté et cela pourra prendre des années !!!

Une nouvelle vague de modération salariale

La transformation de la prime d'ancienneté se définit donc bien comme une véritable modération salariale. La nouvelle prime se concrétisera par une progression moins rapide dans le temps par rapport au mode de calcul actuel.

La différence entre ce qui aurait dû être avec la prime actuelle et ce qui sera avec la nouvelle prime, est de l'ordre de 8 à 14% de perte en fonction des coefficients. En outre, ce sont bien les plus petits coefficients (185, 195 et 200) qui payeront le plus lourd tribut.

L'UIMM avance au pas de charge et sans retenue. Si le rapport de forces n'est pas à la hauteur, le risque est qu'une grande partie de nos droits conquis tout au long du 20^e siècle soit remise en cause.

Votre intervention est déterminante pour peser sur la négociation dont la clôture est programmée pour la fin de l'année !

Si tel n'était pas le cas, il serait à craindre que l'UIMM trouve des signataires pour la mise en œuvre de ses prétentions, telles que :

- La casse des classifications : plus d'évolution automatique de carrière, ni de reconnaissance des diplômes et de l'expérience,
- La classification selon le poste occupé : fin du salaire garanti,
- La précarisation du statut cadre et des droits associés,
- L'explosion des heures supplémentaires et de la précarisation,
- La disparition de plusieurs primes ou la modification de leur mode de calcul : ancienneté, nuit, panier, ...

Inflation à plus de 2%, flambée des prix de l'énergie et des carburants ... Il faut renégocier une hausse des salaires !

La **CGT ST Microelectronics France** n'a pas signé les dernières NAO proposées par la direction. Nous commentons ainsi les mesures prises :

- Correspondent-elles aux possibilités de ST ? *Non, l'entreprise a la capacité de faire bien mieux, tant au niveau de sa situation financière que des perspectives du marché, malgré la crise « Covid ».*
- S'appuient-elles sur un budget moyen correct ? *Non, car n'oublions pas l'année blanche totalement injustifiée économiquement de 2020 : le budget proposé en 2021 doit être en fait considéré comme divisé par deux.*
- Répondent-elles aux besoins des bas salaires ? *Non, aucun effort sérieux n'est fait pour ces salaires, dont une partie est encore au niveau du SMIC avec le complément des primes industrielles, une honte ! Le fait de couper en deux les OATAM et les IC aggrave le problème.*
- Répondent-elles à ce que la collectivité attend de ST dans le contexte économique actuel ? *Non, notre secteur a la chance d'être très peu impacté par la crise Covid; nos entreprises ont donc le devoir de contribuer à la relance en augmentant correctement les salaires.e.s.*

Depuis cette date, un élément nouveau intervient, la reprise de l'inflation, la flambée de l'énergie et des carburants.

Les prix à la consommation en France ont augmenté de 2,1% sur un an au mois de septembre, après 1,9% en août, selon une estimation provisoire publiée jeudi par l'Insee.

Cette reprise inflationniste est générale en Europe.

Suite à cette hausse le SMIC a dû être réévalué. **Le Smic augmentera de 34,20 € au 1^{er} octobre 2021.**

Il passera donc à 1 589€ Brut mensuel, soit 10,48€ Brut de l'heure.



Tout ceci pose au moins deux questions à ST :

- Celle des bas salaires de l'entreprise, dont une partie frôle le SMIC.
- Celle de l'ensemble des salaires, dont les augmentations individuelles "au mérite", en l'absence d'augmentation générale, sont en fait en bonne partie consacrées à compenser l'inflation. Sans parler de celles qui se situent en dessous de l'inflation, quand ce n'est pas à "0".



Réunion d'information CGT ouverte aux salarié-e-s, pour les élections professionnelles 2021, mercredi 20/10/2021 de 13h à 14h en salle Fourier + Teams, toutes les infos ici :



NOTRE CONVENTION COLLECTIVE EN DANGER LES 4 THÈMES CENTRAUX de la négociation

Ci-après, vous retrouverez 4 thèmes centraux de la négociation nationale sur les 9 que comporte la négociation de branche :

la Classification ; le Temps de travail ; les Droits individuels ; la Rémunération.

Thèmes	Existant	Propositions UIMM	Revendications CGT
Classifications			
Prise en compte des diplômes	Reconnaissance des diplômes : Voir Annexe 1 de l'accord de 1975 pour les mensuels. Voir la CCN des IC du 13 mars 1972.	Art 3.2* : la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère connaissance.	Reconnaissance de tous les diplômes pour l'entrée dans la grille de classification.
Seuils d'accueils	Voir Annexe 1 de l'accord de 1975 pour les mensuels ; Voir la CCN des IC du 13 mars 1972 sur les seuils d'accueil en fonction des diplômes.	Art 4.4* seul le BTS et le master 2 sont reconnus si l'employeur en fait expressément la demande dans l'offre d'emploi.	Les diplômes servent à positionner les jeunes diplômés lors de leur entrée à l'entreprise dans la grille de classification.
Evolution de carrière	Bac pro : Au bout d'un an l'intéressé aura, avec son employeur, un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de carrière vers le niveau 4. BTS : embauche à 255, 6 mois plus tard passage à 270 ; 12 mois après passage au coefficient 285 Bac +5 : Le salarié classé en position 1 change automatiquement d'indice hiérarchique en fonction de son âge. Le salarié classé en position 2 change automatiquement d'indice hiérarchique tous les 3 ans et ce pendant 18 ans.	Changement de classe d'emploi en fonction du poste de travail. L'évolution est à la seule initiative de l'employeur. La classification peut donc régresser si le nouveau poste est imposé pour motif économique.	Changement automatique de coefficient tous les 4 ans. Progression garantie et continue dans le déroulement de la carrière professionnelle.

Temps de travail			
Travail du dimanche	Possibilité de faire travailler le dimanche, mais dans un cadre strictement limité.	Art 14.1 et 14.2* équipe de suppléance. L'employeur peut, si la négociation a échoué, imposer le travail du dimanche via une équipe de suppléance.	Revendication de 2 jours de repos consécutifs incluant le dimanche.
Heures supplémentaires	Le contingent des heures supplémentaires est de 220h par an et par salarié.	Art 5.4* Le contingent global des heures supplémentaires est de 450h maxi par an. Soit 220 h possible tous les ans, avec 80 h mobilisable par l'employeur une année sur deux et 150 h supplémentaire à la demande de l'employeur.	Le contingent des heures supplémentaires est limité à 107 h par an et par salarié.
Durée maximum journalière du travail	La durée journalière quotidienne du travail est de 10 heures maximum avec la possibilité de déroger pour certaines activités à 12 h.	Art 3.1* La durée journalière maximum quotidienne du travail est de 12 heures pour surcroît d'activité, y compris pour le travail de nuit.	La durée journalière quotidienne du travail est de 11 heures maximum, pour motif exceptionnel.
Volume horaire hebdomadaire	Le volume horaire hebdomadaire est au maximum de 48 h et/ou 42 h en moyenne sur 12 semaines.	Art 3.2* Le volume horaire hebdomadaire peut-être compris entre 0h à 48 h maximum, ou 46h en moyenne sur 12 semaines consécutives pour certains types de travaux y compris le surcroît temporaire d'activité.	Le volume horaire hebdomadaire est au maximum de 40h.
Thèmes	Existant	Propositions UIMM	Revendications CGT
* Pour consulter les accords		Droits individuels	
Garantie d'emploi en cas d'arrêt maladie	Aujourd'hui un salarié ne peut pas être licencié pendant un arrêt maladie tant que son salaire est maintenu à 100%.	Art 5.2* Le licenciement devient possible à tout moment, dans ce cadre l'employeur à simplement l'obligation de majorer l'indemnité de licenciement.	L'employeur ne peut pas licencier le salarié en arrêt maladie pendant une durée de 12 mois.
Jour de carence en cas d'arrêt maladie	Pas de jour de carence dans la métallurgie, l'employeur prend à sa charge les 3 premiers jours de l'arrêt.	Avenant au projet d'accord relations individuelles de travail, Mise en place d'un jour de carence pour tout arrêt de travail, suite à un premier arrêt inférieur à 3 mois.	Maintien des dispositions existantes.
Congés supplémentaires d'ancienneté	Dans les territoires, il est fréquent de trouver pour les mensuels 3 jours de congés supplémentaires. (1 jour au bout de 10 ans ; 2 jours au bout de 15 ans et 3 jours au bout de 20 ans) Pour les IC, art 14, les salariés ont droit à 2 jours si, ils ont 30 ans avec un an d'ancienneté, et 3 jours si, ils ont 35 ans avec deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.	Voir art 10.1 et 10.2* les salariés bénéficient d'un jour au bout de deux ans d'ancienneté, et d'un deuxième jour lorsque le salarié est âgé d'au moins 45 ans. Il est attribué un jour supplémentaire en plus des deux jours ci-dessus pour les IC, après un an d'ancienneté.	-Un jour pour le salarié âgé de 25 ans, -2 jours à 35 ans -3 jours à 45 ans -4 jours à 55 ans. Portabilité des droits pour le salarié, tant que celui-ci reste dans la métallurgie.

Rémunération

Prime de panier de nuit	Calcul de la prime d'ancienneté	Assiette de comparaison des salaires minima garantis	Montants des minima de la future grille
--------------------------------	--	---	--

Pour en savoir plus, flashez ici



Index

CCN :	Convention Collective Nationale
IC :	Ingénieurs et Cadres
RMH :	Revenu Minimum Hiérarchique
Acoss :	Agence centrale des organismes de Sécurité Sociale
AM :	Agent de Maîtrise