



Délégation CGT composée de : Fabrice Fort, Francis Velain, Laurence Carette, Claude Ven, Patrick Tissier, Claude Diharçabal, Boris Plazzi.

La délégation UIMM était conduite par Jean-François Pilliard et Jean-Pierre Fine.

CFDT - FO - CGC - CFTC



Quatre points étaient à l'ordre du jour de cette journée de négociations :

1. Le barème des appointements minima ingénieurs et cadres.
2. Un accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes.
3. L'agenda social de la branche.
4. La formation professionnelle

1- Le barème des appointements minima ingénieurs et cadres

L'UIMM a indiqué immédiatement que leur proposition au sujet des minima I/C était la dernière et par conséquent que l'accord était soumis à signature ce jour.

L'UIMM propose :

- de passer le coefficient 60 à l'équivalent du coefficient 68,
- d'indiquer dans le préambule qu'il y a une dynamique salariale mais qui est fonction de la conjoncture,
- et d'appliquer 2,3 % d'augmentation générale sur les minima.

CGT :

- Les propositions patronales sont très en dessous des besoins et revendications des ingénieurs et cadres.
- Les 2,3 % pour 2010 et 2011 ne font pas le poids.
- L'écart entre les minima I/C et le plafond de la Sécurité Sociale se resserre de plus en plus. Il y a donc dégradation des minima.
- Avec ce faible niveau d'augmentation générale, c'est une attaque supplémentaire du patronat sur le financement des retraites complémentaires et notamment de l'AGIRC.
- Nous consultons les syndicats CGT avant de confirmer notre position.

FO :

- Est conscient de l'effort de l'UIMM, c'est un signe fort y compris pour les territoires.
- Est d'accord avec les 3 propositions de l'UIMM et a mandat pour signer l'accord.

CFTC :

- Revendiquait 2,5 % d'augmentation générale des minima mais 2,3 % est déjà un signe fort de l'UIMM.
- Est d'accord pour signer l'accord.

CGC :

- Est d'accord avec les propositions UIMM. Peut signer l'accord.

- Les négociations dans les entreprises sont parfois offensives y compris avec des primes. 2011 peut être une année positive dans ce sens.
- Revendiquait 2,5 %.
- Le texte du préambule doit être offensif.

CFDT :

- Revendiquait 2,4 %.
- Il y a effort de l'UIMM.
- Sera attentif à la rédaction du préambule.
- Passage coefficient 60 à 68 est positif.
- Peut signer l'accord.

L'accord des mini I/C est signé ce jour par l'UIMM et les 4 organisations syndicales (CFDT, FO, CFTC et CGC). Voir communiqué de l'UFICT du 23 décembre 2010.

2- Accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes

L'UIMM indique que la loi du 9 novembre 2011 sur les retraites change le contexte législatif. En effet, il n'y a plus d'obligation de résultat au 31 décembre 2010 mais une négociation annuelle.

Deux études ont été réalisées dans la branche, l'une sur les rémunérations par l'APEC et l'autre sur la sociologie par Socio-Vision.

L'étude de l'APEC utilise une méthode de comparaison entre femmes et hommes qui s'appelle l'analyse de la variance. Cette méthode compare deux individus à même structure et même profil et elle neutralise les questions liées à l'évolution de carrière.

Par conséquent, cette comparaison identifie un écart moyen de salaire en 2009 pour les non cadres de 3,32 % contre 4,01 % en 2007 et pour les cadres de 5,08 % en 2009 contre 4,43 % en 2007.

CGT :

- Cette méthode utilisée par l'APEC n'est pas celle dont nous avons besoin pour identifier précisément les écarts de salaire entre femmes et hommes dans la mesure où l'on ne prend pas en compte l'ancienneté dans le coefficient et dans l'évolution de carrière qui est pour beaucoup dans la différence de traitement.
- La plupart des études sérieuses montrent un écart de salaire entre 20 et 30 %. Nous avons donc besoin d'une étude pertinente qui **mesure la situation des femmes dans la dynamique de carrière de leur parcours professionnel**. C'est la seule méthode capable de révéler et d'établir une différence de traitement.
- L'accord doit également traiter de la réparation du préjudice causé à des milliers de femmes.
- La branche doit s'appuyer sur le rapport des situations comparées dans les entreprises.
- Des moyens nouveaux sont à mettre en place pour les négociateurs dans les entreprises (action de formation par exemple).

CGC :

- Comment faire diminuer les écarts entre femmes et hommes ?
- Les écarts se creusent pour les cadres.

FO :

- Qu'en est-il du manuel scolaire sur cette question ?
- Ne faut-il pas un recueil de bonnes pratiques dans les entreprises ?
- Mettre les accords d'entreprises sur le site de l'UIMM ?

- Prévoir des enveloppes dans les entreprises à l'occasion des NAO.
- Cotisation sociale complémentaire sur un temps plein pour les salariées en congés maternité.

CFDT :

- Enveloppe spécifique dans les entreprises.
- 2011 doit être un point d'étape sur l'avancement et la réalisation des outils dans la branche (guides).

UIMM :

- En 2011, l'UIMM proposera une journée de sensibilisation sur l'égalité professionnelle dans la semaine de l'industrie.
- Les guides devront être finalisés fin 1^{er} trimestre 2011.
- La branche ne peut pas traiter des préjudices.

3- L'agenda social 2011-2012

L'UIMM fait un point sur les négociations en cours et celles à venir :

- Négociations du barème des minima I/C.
- Egalité professionnelle femmes/hommes.
- Formation professionnelle.
- Champ d'application accords métallurgie avec la mise en place d'un Groupe Technique Paritaire (GTP), groupe Ad'hoc.
- Salariés en situation d'handicap.
- Participation aux résultats de l'entreprise et épargne salariale. Les salariés des PME/TPE ont rarement accès aux dispositifs de participation. L'UIMM propose que l'épargne salariale serve au financement de fonds propres pour les TPE/PME et de réfléchir à un PERCO interentreprises (septembre-octobre 2011).
- Conditions de travail et pénibilité ; suite à l'accord de branche sur les seniors, aux travaux du GTP et à la loi sur les retraites, l'UIMM propose une négociation sur la prévention de la pénibilité et les conditions de travail notamment sur l'aménagement des horaires de travail mais en aucun cas sur la cessation anticipée. Les entreprises peuvent faire ce qu'elles veulent mais il n'y aura pas d'accord de branche sur cette question. Prévention en matière de pénibilité fin 1^{er} semestre.
- Sur la précarité, la CGT, ainsi que les 5 organisations syndicales, ont demandé une négociation par une lettre commune. L'UIMM propose de ne pas traiter isolément de la précarité sans tenir compte du marché du travail. Il faut également avoir une articulation avec les travaux de la métallurgie et de la chimie sur l'industrie (sujet traité par l'observatoire).
- Pour la prévoyance, l'UIMM n'a pas de mandat pour négocier un accord.
- Pour les classifications, l'UIMM n'a pas de mandat pour ouvrir des négociations dans la branche. Néanmoins en 2011, l'UIMM pourra faire une proposition sur un système de classifications.
- Représentativité dans les TPE, l'UIMM n'a pas de mandat pour négocier mais les CPREFP peuvent prendre en considération cette question et la traiter.

CGT :

- Conditions de travail et pénibilité, l'organisation et les méthodes de travail continuent à dégrader la santé des salariés dans toutes les catégories. Le patronat dans les entreprises agit de différentes manières pour se séparer des salariés âgés de 55 ans et plus (PSE, rupture conventionnelle et même des accords collectifs Renault, Snecma, Siemens...).

Nous demandons une négociation sur l'amélioration des conditions de travail et sur des départs anticipés.

- Sur la précarité, il faut un état des lieux précis en vue d'ouvrir une négociation dans la branche. Les entreprises ont de nouveau recours à la précarité avec encore plus de flexibilité. Cette situation n'est pas acceptable.
- Sur les classifications, les grilles de la profession ont 40 ans d'existence et elles ne correspondent plus au salariat d'aujourd'hui. De plus, les luttes actuelles dans les entreprises portent souvent sur le déroulement de carrière, la reconnaissance des diplômés et qualifications.
Il y a donc nécessité d'ouvrir des négociations sur cette question.
- Participation et épargne salariale : ce type de dispositifs ne doit pas se substituer aux augmentations générales de salaires qui ont vocation à répondre aux besoins sociaux et fondamentaux des salariés ainsi qu'à la reconnaissance des qualifications. Nous sommes également défavorables aux dispositifs qui ne participent pas au financement de la protection sociale via les cotisations sociales. Concernant l'épargne salariale pour le financement des TPE et PME, en effet nous constatons tous depuis quelques années que le patronat se désengage du financement et de l'investissement dans l'outil de production en privilégiant la rémunération du capital au détriment des salariés et de l'investissement dans l'industrie. La CGT est très réservée au sujet de ces dispositifs.
- La représentativité dans les TPE/PME est nécessaire dans une branche comme la métallurgie. Pour les négociations d'accords de branche, l'UIMM s'appuie beaucoup sur la réalité des TPE/PME et notamment sur les difficultés de trésorerie, de carnet de commandes, de visibilité d'activités à moyen terme... Il serait donc temps de concrétiser les paroles et réfléchir à une meilleure représentativité des organisations syndicales et un dialogue social efficace dans ces entreprises. Il faut également mettre en place des moyens syndicaux nouveaux correspondants aux réalités des salariés de ces entreprises.

CFDT :

- D'accord avec les propositions de l'UIMM mais trois points n'ont pas été repris, la prévoyance alors qu'il y a des négociations dans les territoires, les classifications qui posent des problèmes juridiques, la précarité qui est en augmentation ainsi que la flexibilité.
- Sur les propositions UIMM, des travaux peuvent être engagés en amont.
- Pour les salariés handicapés, le GTP peut faire un état des lieux sur l'accès à l'emploi et le maintien.
- Epargne salariale, une partie des salariés n'y a pas accès (PME/TPE), il faut un PERCO.

CGC :

- Trois sujets sont structurants dans la branche :
 - o Application des accords,
 - o Les classifications,
 - o La prévoyance.
- Favorable à un accord sur la participation et l'intéressement sous forme de PERCO.

CFTC :

- Dépendance à traiter.
- Classifications.
- Conditions de travail et pénibilité.

FO :

- La pénibilité doit traiter les départs anticipés notamment entre 60 et 62 ans.

- La prévoyance est à traiter au niveau de la branche.

4- La formation professionnelle

UIMM : concernant la formation professionnelle, la première réunion de négociations aura lieu le 25 janvier 2011.

CGT :

- Veut un document préparatoire pour cette négociation.
- L'accord général doit reprendre tous les textes de la branche sur la formation.

Les dates des prochaines négociations

- ⇒ 25 janvier 2011 : 15h - 18h30 sur formation professionnelle et validation de l'agenda social
- ⇒ 23 février 2011 : 9h30 - 18h sur formation professionnelle
- ⇒ 29 mars 2011 : 9h30 - 18h
- ⇒ 27 avril 2011 : 9h30 - 18h
- ⇒ 1^{er} juin 2011 : 9h - 16h
- ⇒ 1^{er} juillet 2011 : 14h - 16h30