

Flash syndical :
Négociation harmonisation de la rémunération :
**« La moquette Parisienne ferait-elle perdre
le sens de la réalité ? »**

Dans un flash info, la direction annonce l'attribution d'une prime d'habillement et déshabillage pour les 3 équipes et plus, ainsi que l'attribution d'une prime de Noël et du Nouvel An.

Informations relayées dans les tracts de la CFDT, FO et CGC.

Direction et syndicats se félicitent du niveau déjà atteint par cette négociation !

Qu'en est-il vraiment ?

Voici une analyse **CGT** qui démontre que le niveau obtenu est encore bien loin des acquis appliqués actuellement dans les sites d'Amal.

La CGT rappelle que, si une négociation a démarré au niveau d'Amal, c'est bien grâce aux grèves menées par les salariés, **sur les salaires** en fin 2016, **soutenue uniquement par la CGT**. Suite à ces actions, la direction a été contrainte, sur Dunkerque, d'accepter une hausse de 10€ sur chaque niveau de la prime pénibilité. Un premier résultat généralisé à l'ensemble des salariés qui touchent, soit la prime « pénibilité de Dunkerque », soit la prime « contrainte

particulière » de Florange et cela au 1er janvier 2017.

Les salariés, dans leur mouvement de fin 2016, revendiquaient une revalorisation de leur pouvoir d'achat ainsi qu'une harmonisation des primes mais, **à aucun moment, une négociation sur le coefficient K.**

C'est bien l'accord sur les salaires 2017, signé par la CFE CGC, FO et la CFDT qui a « encouragé » la négociation sur le coefficient K.

Avec pour objectifs :

- 1. De continuer à dévaloriser le travail posté, en particulier le régime continu 5 équipes et par déclinaison tous les autres régimes.**
- 2. Exclure le temps d'habillement et déshabillage du temps de travail effectif en le rémunérant à minima.**
- 3. Réduire le montant de la prime d'ancienneté puisque le coefficient K entre dans le calcul de celle-ci.**
- 4. Réduire le niveau des augmentations puisqu'elles sont de fait majorées.**
- 5. Réduire le soi-disant « coût du travail », en particulier pour les futurs embauchés et les intérimaires, réduisant de fait l'attractivité de nos entreprises.**



Oui, la CGT a eu totalement raison de claquer la porte en refusant de discuter sur le coefficient K !

La direction et les autres organisations syndicales, profitent du refus de la CGT de participer à cette négociation, qui ne vise qu'à baisser les coefficients d'adaptation et réduire les acquis historiques dans les sites, pour aborder d'autres sujets comme les primes de « Noël, nouvel an », en omettant d'appliquer l'option la plus favorable ...

Pour Florange

- Ces propositions sont un net recul, puisque les salariés bénéficient actuellement d'une prime à Pâques. Résultat, les salariés de Florange et en particulier les futurs embauchés et intérimaires vont perdre cette prime.
- Le coeff du feu continu passerait de 22 % à 18,7 % !

Pour Mardyck

- Mardyck qui bénéficie de conditions de rémunérations bien plus favorables que la prime lorsque les salariés travaillent à Noël, nouvel an, prouve que la direction renonce à ses engagements de privilégier le plus favorable.
- Concernant la prime Habillage/déshabillage, la prime proposée de 2,30€ payée au poste effectué est, quoique certains en disent, moins favorable que les 2% intégrés dans le coeff K et payés chaque mois.

Pour Montataire

- la direction annonce la mise en place d'une prime d'habillage de 2,30 euros par poste, tandis qu'elle est actuellement de 2,60 euros/poste (somme actuelle déjà contestée par la CGT car chiffrée pour 16 min par jour au tarif du SMIC, et non au réel taux horaire du salarié). De même pour la prime de Noël moins favorable que l'accord de site actuel qui donne droit à 8 heures + 8 heures.

Pour Basse Indre

- Certaines majorations proposées par la direction sont en dessous de celles retenues et appliquées à ce jour dans l'accord signé par la CGT. Les nuits passent de 20 % à 15 % !
- Les coefficients d'adaptations proposés sont en **baisse de 2,5 %** en moyenne par rapport à ceux appliqués actuellement. Les spécificités de Basse-Indre et la flexibilité actuellement imposée par le 4x8 doivent être reconnues par la direction : nos primes des dimanches et fériés postes 2, primes cavistes Tee-shirt, primes travaux sales, nos majorations de fériés pour les veilles P3 de Noël et du jour de l'an, le cycle de nos électriciens et la fermeture de nos samedis P3 en 4x8 doivent subsister !
- Après un basculement en 2016 à 4 équipes et une diminution du coeff d'adaptation de **22 % à 15 %**, il serait mal venu que la direction baisse encore le niveau !

Pour Dunkerque

- Certes, l'attribution de ces primes est une nouveauté, quid de la prime de Pâques ? Mais c'est bien connu, ce que la direction donne d'une main, elle le reprend de l'autre.
- Le coeff du feu continu passerait de 24 % à 18,7 % ! Drôle de façon d'harmoniser..
- De plus, la nouvelle grille de cotation pénibilité, si elle reste en l'état, va réduire la prime de nombreux salariés...

La CGT réaffirme sa volonté de négocier MAIS vers le haut l'ensemble des primes attribuées au niveau des 7 établissements d'AMAL.

Et appelle les salariés postés à se tenir prêts à se mobiliser si la direction persiste dans sa volonté d'harmoniser vers le bas !

Gagnant/gagnant qu'ils disaient...