

Consultation harmonisation des 7 et 12 juin

L'ordonnance du docteur Mittal !!!

7 juin : 1^{ère} pilule « les primes ! »



Tout d'abord, une prime de Noël et une prime de nouvel An, d'un montant de 118€91, sera attribuée par poste travaillé, à savoir le soir du réveillon et les trois postes du jour férié. Cette mesure se substitue à toutes autres mesures existantes mais vient s'ajouter à la majoration intégrée dans le lissage. Si cette nouvelle mesure est un plus pour les salariés des sites qui actuellement ne bénéficient pas de ces primes, elle n'est pas accueillie de la même façon par nos collègues de Basse Indre ou Mardyck qui bénéficient de dispositifs plus avantageux pouvant aller jusque 300% de majoration pour **les postes travaillés le soir du réveillon(ou pour les mêmes postes ??)** ! La direction qui semble découvrir l'existence

de tout ceci va réfléchir à des mesures de raccordement ou renvoyer à la négociation sur site (quid l'harmonisation ??). En ce qui concerne la prime de Pâques...euh, euh, euh... Pas de prime de Pâques ! Celle-ci, qui était consentie à Florange, est tout simplement supprimée. Pour ne pas pénaliser les salariés de Florange, le 26 décembre étant localement férié (vive le martyr de Saint Etienne) les dispositions de paiement s'appliqueront comme le 25 décembre (*à Dunkerque nous avons Jean Bart !!!*). Etant donné le nombre de personnes travaillant le 26 décembre, c'est peu cher !!!

C'est de l'harmonisation à géométrie variable !

Bon plan pour faire des économies ! Refus de la direction d'appliquer les termes de l'accord, à savoir le système le plus favorable...

Viennent ensuite les primes impactées par le coefficient de majoration « K ». Ce coefficient ayant été revu à la baisse (1,18 au lieu de 1,243 pour le plus élevé à Dunkerque), les primes d'ancienneté, St Eloi et 13^{ème} mois vont



mathématiquement baisser. Pour compenser cette baisse, la direction propose des mesures de raccordement.

La prime d'ancienneté est liée à la convention collective de chaque site et le mode de calcul différent selon les accords locaux. Basse Indre et Montataire ont une valeur de point supérieure à celle du Gesim avec des coefficients de majorations différents pour les Agents de Maîtrise et les ouvriers, et un taux maximum de 17% pour 25 ans d'ancienneté et plus et 19% pour Montataire. A Dunkerque et Mardyck, la prime est améliorée pour les AM avec une majoration de 10 points de commandement, le taux maximum est de 19% pour 30 ans d'ancienneté et plus. Desvres et Florange appliquent les dispositions conventionnelles (avec un groupe fermé pour Desvres) et un taux maximum de 19%. A Mouzon, c'est une application conventionnelle sans majoration par le « K » et un taux à 19%. Aux yeux de la direction, trop difficile d'harmoniser ! Une mesure de raccordement qui consiste à intégrer dans la base mensuelle la différence après modification du « K » la

La prime de St Eloi sera également impactée en plus ou en moins selon le mode de calcul des sites. Là aussi, une mesure de raccordement la première année est proposée par la direction, un calcul façon usine à gaz nous a été présenté alors qu'une fois encore appliquer le plus favorable aurait été bien plus simple...Ensuite ???



La prime 13^{ème} mois (RDU) est elle aussi différente d'un site à l'autre. A Dunkerque, Mardyck, Montataire Desvres et Mouzon, elle correspond à 8,33% de l'assiette de rémunération annuelle récurrente, à Basse Indre elle est égal à 50% de l'assiette du mois de référence, et à Florange elle est égale à 50% de l'assiette du mois de référence puis majorée d'un coefficient d'ancienneté pouvant atteindre 60% pour 30 ans d'ancienneté. La direction veut harmoniser en intégrant pour tous les sites 8,33% dans la base avec une mesure de raccordement pour Florange qui à un système plus avantageux. Là encore, la mesure de raccordement n'est que de la poudre aux yeux car les salariés ne perdront rien la première année mais les années suivantes, cette prime étant intégrée dans la base mensuelle, elle ne sera plus réévaluée en tenant compte de votre évolution de carrière et de l'évolution de votre salaire, si minime soit-elle ! *Pas question là non plus d'appliquer l'accord, en choisissant le système le plus favorable.*

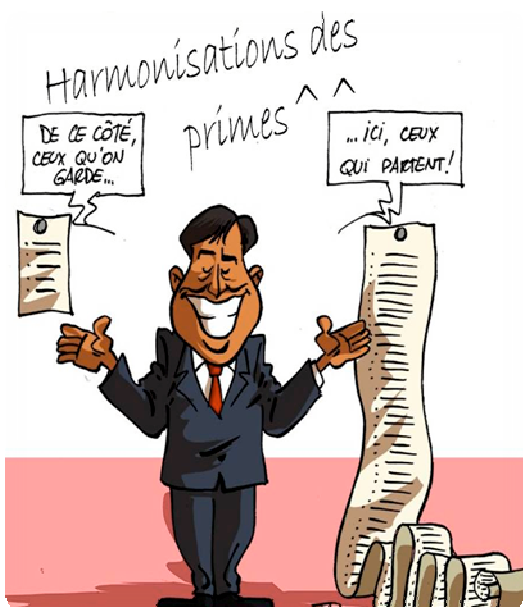
En conclusion, l'accord qui est censé être gagnant/gagnant est surtout gagnant pour AMAL ! Sur chaque élément, la direction propose une mesure de raccordement ponctuelle pour faire passer la pilule. Ces mesures compenseront les pertes la première voir la deuxième année, ensuite vous perdez de l'argent tout au long de votre carrière !

Seule la CGT demande que l'accord soit respecté en appliquant le principe du plus favorable (article 2.6). Silence absolue des signataires ! Pour la CGT, l'harmonisation devait permettre de compenser les

augmentations générales misérables consenties en début d'année ! Nous sommes loin du compte ! De plus, s'il y a mensualisation du 13ème mois, elle risque de donner l'impression aux salariés que leur salaire a augmenté alors qu'au final il aura été revu à la baisse pour les années à venir ! Et que dire pour les nouveaux entrants ?



12 juin : 2^{ème} pilule « prime pénibilité ! »



-L'information des CHSCT a été faite sur tous les sites et les cotations sont quasiment terminées. Certains critères ont émergé de ces réunions (déplacements, charge mentale de travail, travail de nuit, exposition au rayonnement), mais pas dans l'ordonnance des critères AMAL !!!(la grille de cotation reste Florange). Au final, le niveau de pénibilité d'une grande majorité de salariés est revu à la baisse. Sur les sites à froid, les moyennes de cotation sont similaires, sauf pour Mardyck, qui a une moyenne de pénibilité inférieure de 50% et Montataire qui semble en décalage également. Il sera nécessaire de revoir l'application de la méthode

de cotation sur ce site. Pour se faire, la direction propose de mettre en place une commission qui contrôlera que la méthode de cotation est cohérente sur chaque site.

Sites	Info CHSCT	GT de cotation	Postes côtés	Moyenne	Maxi
Desvres	Réalisée	Réalisés	23	3,61	9
Dunkerque	Réalisée	En cours	229	5,57	16
B.I	Réalisée	Réalisés	76	3,09	12

<i>Montataire</i>	Réalisée	Réalisés	86	-	-
<i>Mardyck</i>	Réalisée	Réalisés	132	1,89	8
<i>Mouzon</i>	Réalisée	Réalisés	25	3,80	8
<i>Florange</i>	Réalisée 2015	Réalisés 2015	202	3,93	16
<i>Total</i>			773	3,98	16

Situation après cotation sur AMAL.

<i>Point</i>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
<i>Nombre de poste</i>	114	106	88	82	56	46	40	25	33	23	16	11	18	11	8	5	2

En ce qui concerne la prime, une partie de celle-ci devrait être à l'acte, c'est-à-dire que certaines tâches qui engendrent une pénibilité supérieure à celle du poste occupé seront listées et le fait d'effectuer cette tâche déclenchera le paiement à l'acte. Nous avons demandé que les marches dégradées soient également considérées comme une altération des conditions de travaux et déclenchent une majoration de la prime, mais la direction n'y est pas favorable. De plus, elle veut une prime au

prorata de l'activité comme c'est le cas à Florange. Une estimation de votre activité sera faite en début de période et selon la cotation pénibilité et le temps que vous passerez à ce poste, votre prime s'y ajustera. Elle sera perdue en cas d'absence pour formation, récupération, maladie, congés maternité/paternité (à vérifier). Une fois encore l'engagement de conserver le système le plus favorable n'est pas tenu et seule la CGT défend ce principe ! Silence radio pour les autres OS !

Le système de Dunkerque est pourtant plus avantageux pour les salariés et reste bien moins compliqué. La prime est un forfait mensuel calculé non pas sur une pénibilité au poste de travail mais sur la globalité de la pénibilité du métier !

⊕ DR. MITTAL'S ⊕



En réponse aux revendications des salariés, qui ont refusé en décembre dernier le mépris de la direction AMAL lors des NAO, nos patrons tentent un coup de poker en noyant la négociation dans un système d'harmonisation de rémunération type «USINE A GAZ ». A chaque fois qu'un élément est

« harmonisé », une mesure de raccordement est proposée, voire imposée, pour compenser la perte immédiate, mais aucune garantie n'est accordée pour combler les pertes de salaires que vous subirez ensuite ! La direction déballe ses propositions, sans laisser de marge à la négociation puisque rien n'est négociable ! Ce qui devait être plus favorable devient inférieur à ce qui était acquis, que ce soit la rémunération ou la pénibilité. Pas de nouveau critère pris en compte, alors que la demande émane des CHSCT, que la direction s'était engagée à prendre en considération. Les salariés devront-ils de nouveau taper du poing sur la table pour se faire entendre ???