



Synthèse de la négociation des impacts de la CCNM sur AMF, sur le thème de la prime d'ancienneté, pour recueil d'avis des syndicats et des syndiqués.

(Délégation CGT pour cette négociation : Gaetan Lecocq ; Daniel Prus ; Ludo Putter ; Arnaud Bise ; Reynald Quaegebeur)

Bonjour à toutes et tous

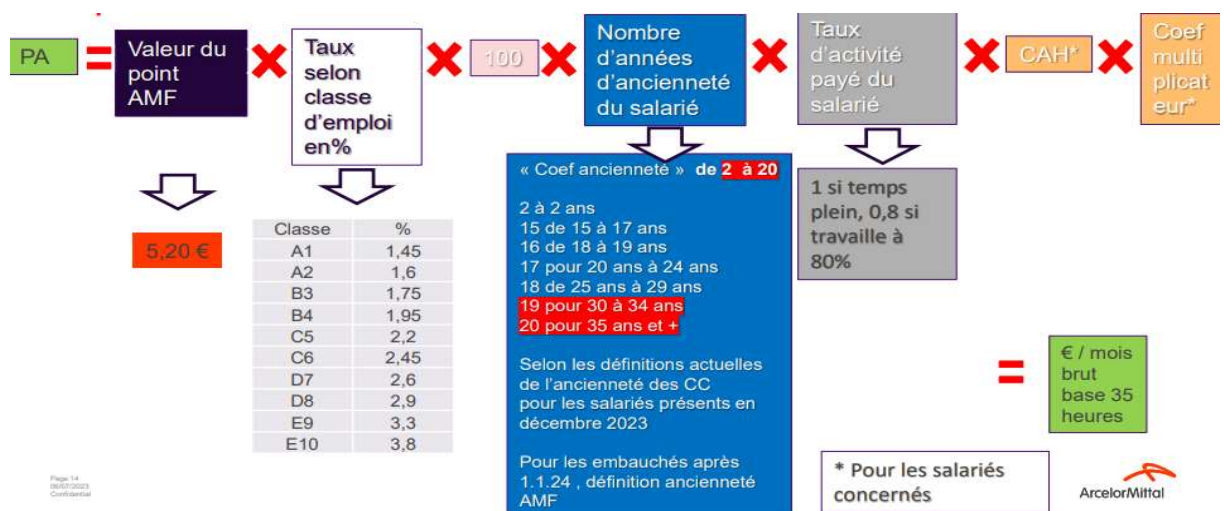
La 5ème réunion de négociations des impacts de la CCNM sur AMF a eu lieu le 12 juillet à St Denis. Cette réunion clôture le sujet de la prime d'ancienneté. Il faut tout de même signaler que seule les 4ème et 5ème réunions étaient de vraies réunions de négociations. Lors des trois premières réunions, la direction a surtout essayé de gagner du temps pour permettre à AMMED de rattraper son retard, ce qu'elle n'a su faire !

La CGT était en première ligne dans cette négociation, revendiquant à minima le maintien du niveau de prime d'ancienneté actuel (GESIM) pour les salariés AMF, et proposant un calcul simple : une prime d'ancienneté calculée sur un pourcentage du fixe. Hélas, nous ne sommes pas suivis par les autres OS, et essayons un refus direction !

Le premier point à retenir est qu'au 1^{er} janvier 2024, aucun salarié n'aura une prime d'ancienneté inférieure à celle qu'il avait en 2023. Certains auront même une prime d'ancienneté supérieure, selon leur positionnement dans la nouvelle classification. Le problème reste tout le même le retard pris sur cette classification. Aucun salarié n'est pour le moment positionné, ce qui ne permet pas d'estimer précisément les impacts sur la prime d'ancienneté !

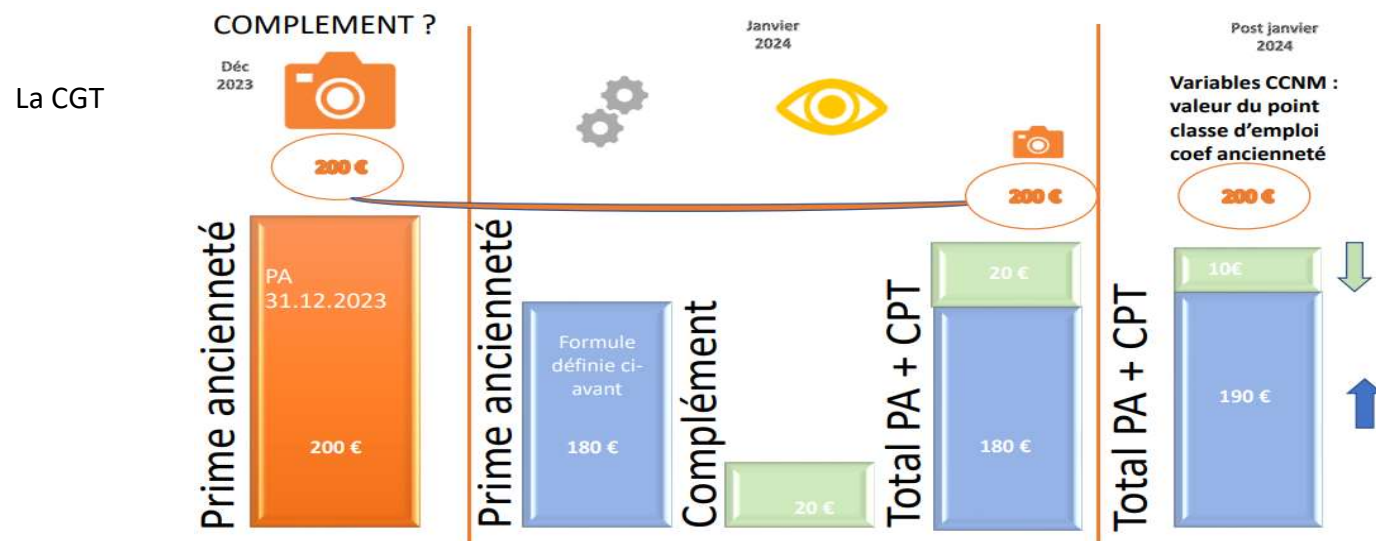
La Formule de calcul reste identique à la formule GESIM, mais quelques éléments entrants dans cette formule vont changer, notamment le KH, qui sera remplacé par le taux de la classe d'emploi.

C'est le taux de classe d'emploi qui peut faire baisser ou augmenter la prime

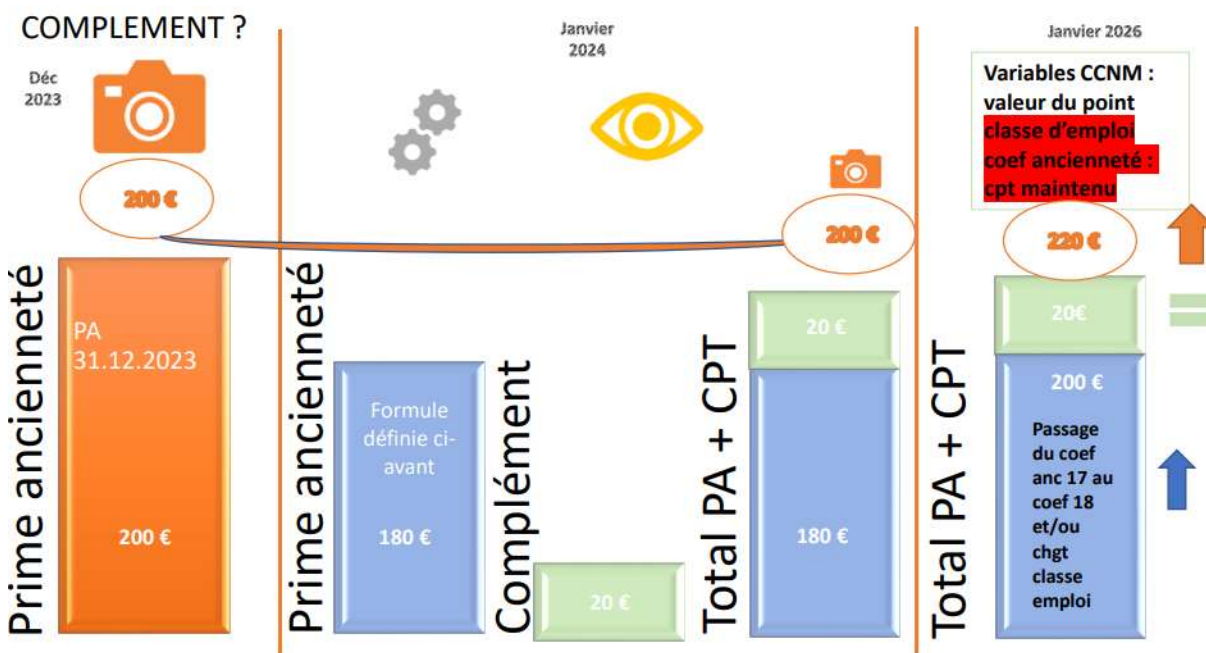


d'ancienneté. Si elle baisse, un complément sera mis en place au 1^{er} janvier 2024, pour garantir une prime d'ancienneté égale à celle de 2023.

Ce complément devait, au départ de la négociation, être dégressif à chaque augmentation de la prime d'ancienneté, ce qui aurait eu pour effet de geler la prime d'ancienneté pour plusieurs années.



revendiquait l'intégration du complément dans le salaire, ou le gel du complément, pour que chaque salarié voit sa prime d'ancienneté continuer d'augmenter. Nous avons partiellement gagné cette revendication. Le complément ne sera pas impacté par l'augmentation du taux d'ancienneté, ni par l'augmentation du taux de la classe d'emploi. Seul l'augmentation de la valeur du point pourra faire baisser le complément.



La direction AMF choisit de ne pas suivre l'accord autonome GESIM pour la valeur du point d'ancienneté. La valeur du point sera AMF, et portée à 5€20 au 1^{er} janvier 2024, alors que le Gesim le porte à 5€. La valeur du point sera négociée chaque année en NAO AMF. La CGT (et les autres OS) revendiquait une valeur du point supérieure, souhaitant limiter le nombre de salariés concerné par le complément, mais la direction n'a pas souhaité aller au-delà. Les sites de Montataire et Basse Indre avaient cependant une valeur de point supérieure prévue localement au 1^{er} janvier (5€26 pour Montataire, et 6€23 pour Basse Indre).

La CCNM prévoit une prime d'ancienneté à ans d'ancienneté, plus 1%/an jusqu'à 15 d'ancienneté, soit 15% pour 15 ans. pour la CGT, sachant que la convention à 2%, et va jusqu'à 19% à partir de 30 ans CGT revendique le maintien des la convention GESIM, et de porter le taux jusqu'à 21%, pour tenir compte de la carrière, à cause du recule de l'âge de Nous revendiquons également une rapide entre 15 et 20%.

La direction de répond là aussi que nos revendications, en ouvrant le taux 20%. Cette avancée est un plus pour tous surtout le site de Basse Indre, qui n'avait que 17% maximum, pour une catégorie de nouvelle échelle d'ancienneté compense majorité des salariés de Basse Indre, la valeur du point.

« Coef ancienneté » de 2 à 20	
2 à 2 ans	
15 de 15 à 17 ans	
16 de 18 à 19 ans	
17 pour 20 ans à 24 ans	
18 de 25 ans à 29 ans	
19 pour 30 à 34 ans	
20 pour 35 ans et +	
Selon les définitions actuelles de l'ancienneté des CC pour les salariés présents en décembre 2023	
Pour les embauchés après 1.1.24 , définition ancienneté AMF	

3% à partir de 3 ans
Inacceptable
Gesim démarre d'ancienneté. La dispositions de d'ancienneté l'allongement de départ à 64 ans ! progression plus

partiellement à d'ancienneté à les sites, mais jusqu'à présent salariés. Cette pour une baisse de la

Les Agents Maitrises de Dunkerque et Mardyck ont actuellement une majoration de leur prime d'ancienneté de 3,5%. Cette disposition n'est pas reprise dans l'accord. Les salariés concernés auront la majoration intégrée dans le salaire au 1^{er} janvier 2024.

En cas de changement d'emploi, avec un positionnement sur une classe d'emploi inférieure, donc un taux inférieur et impact négatif sur la PA, la différence sera intégrée dans le salaire. Elle ne sera pas reprise en cas de changement d'emploi à la hausse ensuite.

Le groupe fermé de Desvres, qui concerne quelques salariés ayant une prime d'ancienneté calculé en pourcentage du fixe, restera un groupe fermé et ne sera pas concerné par la nouvelle formule de calcul de la prime d'ancienneté.

La prime d'ancienneté et son éventuel complément entreront dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires, comme aujourd'hui.

AMF choisit de ne pas appliquer la CCNM pour la définition de l'ancienneté, et maintien la définition actuelle de l'ancienneté, qui est plus avantageuse et plus simple à déterminer. Cependant, pour la reprise d'ancienneté des intérimaires, la CGT revendiquait une reprise de l'ancienneté discontinuée jusqu' à 18 mois, au lieu des 8 mois actuel. Ne semblant pas y être opposée au départ, la direction n'a pas retenu cette revendication. Nos dirigeants estiment donc que la CCNM est nécessaire pour coller aux mutations industrielles, technologiques et organisationnelles. Pourtant, l'intérim est devenu, dans nos usines, la « normes » pour accéder à un emploi CDI. Mais la direction refuse de prendre en compte l'ancienneté réelle des intérimaires qu'elle exploite de plus en plus !!!

Pour résumer :

Les PLUS :

- Pas de perte sur la prime d'ancienneté au 1^{er} janvier 2024.
- Une prime plus élevée pour une partie des salariés selon leur positionnement dans la nouvelle classif.
- Le taux d'ancienneté ira jusqu'à 20%
- Un complément impacté à minima à la baisse
- Une prime qui va continuer à augmenter chaque année jusqu'à 15%, puis 1% de plus tous les 3 ans, jusqu'à 35 ans d'ancienneté.
- Valeur du point à la hausse et négocié chaque année en NAO
- Intégration de la majoration Agent de Maîtrise dans le salaire
- Intégration des écarts de salaire dans la base en cas de changement d'emploi
- Maintien du groupe fermé de Desvres.
- Maintien de la définition de l'ancienneté AMF
- Maintien de la PA dans l'assiette de calcul des heures sup.

Les MOINS :

- Prime d'ancienneté moins rémunératrice pour les nouveaux embauchés
- Pertes pour les salariés au fil du temps, via la baisse du complément
- Valeur du point trop faible
- Impact négatif de l'augmentation de la valeur du point sur le complément.
- Pas reprise de l'ancienneté des intérimaires au-delà de 8 mois.
- Pas de vision précise des effets de la nouvelle classification sur la prime d'ancienneté.
- Dispositif peu attractif pour les futurs candidats à un emploi chez AMF

**Si la C.G.T. décide signer, ce texte deviendra un accord à part entière.
Si nous décidons de ne pas signer, il deviendra un avenant à l'accord
de statut collectif AMF.**

La délégation C.G.T. a participé activement à cette négociation. Vous avez en votre possession tous les éléments de cette négociation (projet de texte joint au mail). Nous avons maintenant besoin d'avoir vos avis et connaître vos positions quant à la signature, ou pas, de cet accord.