

**Présentation des grandes lignes du projet d'accord
portant sur les rémunérations à Saint Gobain PAM**

**Quand c'est flou, c'est
qu'il y a un loup !**

Lors de la réunion du 22 septembre dernier, la Direction des Ressources Humaines a présenté les grandes lignes, le fil conducteur, en quelque sorte, du contenu de la base de négociation portant sur le volet rémunérations.

La D.R.H. n'a pas souhaité communiquer de chiffres, elle s'est contentée de discuter des «grands principes».

Parler de rémunérations sans éléments chiffrés, c'est un exercice particulier, un peu comme tirer sans viser ! Cela entretient le flou et quand c'est flou c'est qu'il y a un loup disait la grand mère de Martine Aubry.

Cependant, la D.R.H. a indiqué dans ses propos liminaires, que ses intentions n'étaient pas de tout réduire.

Nous voilà rassurés, enfin pas vraiment, en particulier pour les futurs nouveaux embauchés.

La CGT pour sa part, vous rendra compte régulièrement de l'avancée des négociations, vous expliquera les dispositions proposées par la D.R.H., vous communiquera les éventuelles avancées obtenues, mais aussi les manques ou les zones d'ombre.

L'art de communiquer c'est d'entendre ce qui n'est pas dit, et pour la CGT, l'art de négocier des accords, c'est de voir ce qui n'est pas écrit !

Le respect de la parole donnée !

En préambule, la délégation CGT a rappelé au Directeur des Ressources Humaines que son prédécesseur avait pris l'engagement de reconduire l'intégralité des accords et leurs modalités dans le cadre du déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie.

Force est de constater que la base de négociation portant sur le temps de travail et les «grandes lignes» de l'accord rémunération ne reconduit pas toutes les dispositions desdits accords.

D'ailleurs, il en manque un morceau et, parfois même, un sacré morceau !

La D.R.H. a répondu que certaines dispositions faisaient référence

à des statuts qui n'existeront



plus à partir du 1^{er} janvier 2024 et qu'il n'était plus possible de les maintenir. Toutefois, elle s'est engagée à regarder certaines situations afin d'essayer de trouver des solutions, sans pour autant promettre de les reconduire.

La CGT jugera sur pièce en fonction des propositions.

De quoi sera composé le salaire de base ?

C'est une question essentielle, étant donné que c'est la plus grosse partie de notre rémunération.

Nous aurons à minima, le minimum hiérarchique correspondant au groupe et à la classe d'emploi en fonction de notre métier.

De plus, la D.R.H. a indiqué qu'elle souhaitait intégrer le complément RTT ainsi qu'une partie des primes de rendement dans le taux de base.

Nous aurons donc une grille de salaires Saint Gobain PAM Canalisations, différente de celle de la convention collective.

Il s'agira donc de bien définir ce qui entre ou sort du salaire de base. **Autre difficulté et pas des moindres, pour le même indice, il y aura une foultitude de montants différents, qui correspondront à la réalité des salaires d'aujourd'hui. Quel sera l'impact réel pour les nouveaux embauchés ?** Dans l'attente de la proposition de grille de salaires de la D.R.H., nous avons reproduit, à titre indicatif, les minima de la convention.

Minima hiérarchiques de la Métallurgie au 01/01/2024

Groupe d'emploi	Classe d'emploi	Montant annuel	Groupe d'emploi	Classe d'emploi	Montant annuel
A	1	19 420 €	E	9	28 400 €
	2	19 700 €		10	31 400 €
B	3	20 300 €	F	11	32 500 €
	4	21 200 €		12	34 300 €
C	5	22 300 €	G	13	37 400 €
	6	23 500 €		14	41 000 €
D	7	24 400 €	H	15	44 000 €
	8	26 400 €		16	49 000 €
			I	17	56 000 €
				18	64 500 €

La prime de rendement transformée en participation à la performance!

Vous l'aurez compris, la prime de rendement va changer de nom pour devenir une prime de participation à la performance.

Une partie de cette prime sera intégrée dans le salaire de base pour les salariés actuels, cette partie sera soumise aux augmentations générales.

Dans la proposition initiale de la D.R.H., la partie non intégrée, devenue prime de participation à

la performance n'était pas soumise aux augmentations générales.

Devant le «tollé général» suscité par cette disposition et l'argumentaire de la CGT, la D.R.H. a, d'ores et déjà, indiqué qu'elle faisait «marche arrière» et que l'ensemble de la Prime de participation à la performance sera bien soumise aux augmentations générales.

Là aussi, la question concernant les futurs salariés se pose.

En effet, si la direction intègre dans le salaire de base, par exemple 1 € de l'heure de rendement pour les salariés actuels, les primes de rendement vont baisser d'un euro de l'heure. Jusqu'ici tout va bien. Mais comment allons-nous retrouver cet euro pour les futurs embauchés ? **Il faudra donc être particulièrement vigilant au sujet de la composition des futurs minima hiérarchiques Saint Gobain PAM.**

13^{ème} mois pour tous : il risque d'en manquer un bout !

Comme la CGT le pressentait, la disparition des statuts (Ouvriers, EDTAM,) va poser des problèmes et la transposition de certains éléments de salaire ne sera pas chose aisée. C'est le cas, par exemple de la 13^{ème} mensualité, de la prime annuelle et de la prime spéciale annuelle. Regardons cela d'un peu plus près !

Comment ça marche aujourd'hui ?

▪ 13^{ème} mensualité :

Commençons par le plus simple, la 13^{ème} mensualité qui concerne les salariés sous statut EDTAM.

La 13^{ème} mensualité représente 100 % des appointements de base, du complément RTT, du surcroît de travail et de la prime d'ancienneté avec les éléments sur la paie de décembre.

Elle est proratisée aux jours de présence sur une base de 261 jours en horaire posté ou normal et 219 jours en feux continus.

Point important, il y a une franchise de deux mois avant de subir un abattement en cas de maladie et l'activité partielle n'impacte pas la 13^{ème} mensualité.

▪ Prime annuelle et prime spéciale annuelle :

Là ça se complique ! Ces deux primes concernent le personnel Ouvrier ayant un an d'ancienneté.

La prime annuelle est égal à 1/50^{ème} du salaire annuel reconstitué en retirant la prime d'ancienneté, les primes à caractère annuel (prime de vacances, prime annuelle et prime spéciale annuelle, etc ...), les remboursements de frais (paniers, transport), les œuvres sociales, les primes à caractère exceptionnel, excepté celles composant les heures supplémentaires.

Une fois ce calcul effectué, la prime annuelle est majorée de 6 %. La prime est également majorée pour ancienneté :

- 25 % de 10 à 19 ans.
- 50 % de 20 à 29 ans.
- 100 % au-delà de 30 ans.

La prime spéciale annuelle, quant à elle, est égale à 3 fois la prime annuelle.

Les deux primes sont proratisées de la même manière que la 13^{ème} mensualité.

Que propose la D.R.H. ?

La D.R.H. Propose un 13^{ème} mois pour tous, sans préciser la base de calcul ni les conditions particulières. Si pour les futurs anciens EDTAM, nous devrions, peu ou prou, tomber sur la même somme qu'aujourd'hui, il est vrai que pour les futurs anciens ouvriers, il risque d'en manquer un sacré morceau !



Un exemple pour comprendre :

▪ 13^{ème} mensualité :

Un salarié EDTAM percevant un salaire annuel de 30 000 € ancienneté comprise soit un salaire mensuel de 2 500 €.

Aujourd'hui, il perçoit une 13^{ème} mensualité de 2 500 €, demain il percevra un 13^{ème} mois de 2 500 €.

▪ Prime annuelle et prime Spéciale Annuelle :

1) Un salarié Ouvrier avec 9 ans d'ancienneté percevant un salaire reconstitué de 30 000 € soit 2 500 € mensuels.

Aujourd'hui, il perçoit une prime annuelle de 636 € et une prime spéciale annuelle de 1 908 € soit un total de 2 544 €. Demain avec un 13^{ème} mois, il percevra 2 500 €. Il a perdu 44 €.

2) Un salarié Ouvrier d'un autre secteur avec 12 ans d'ancienneté percevant un salaire reconstitué de 30 000 € soit 2 500 € mensuel.

Aujourd'hui, il perçoit une prime annuelle de 795 € et une prime spéciale annuelle de 1 908 € soit un total de 2 703 € (1,08 mois de salaire). Demain avec un 13^{ème} mois, il percevra 2 500 €. Il a perdu 203 €.

3) Un salarié Ouvrier d'un autre secteur avec 20 ans d'ancienneté percevant un salaire reconstitué de 30 000 € soit 2 500 € mensuels.

Aujourd'hui, il perçoit une prime annuelle de 954 € et une prime spéciale annuelle de 1 908 € soit

un total de 2 862 € (1,14 mois de salaire). Demain avec un 13^{ème} mois, il percevra 2500 €. Il a perdu 362 €.

4) Un salarié Ouvrier d'un autre secteur avec 31 ans d'ancienneté percevant un salaire reconstitué de 30 000 € soit 2 500 € mensuels.

Aujourd'hui, il perçoit une prime annuelle de 1 272 € et une prime spéciale annuelle de 1 908 € soit un total de 3 180 € (1,27 mois de salaire). Demain avec un 13^{ème} mois, il percevra 2 500 €. Il a perdu 680 €.

L'article 158 de la CCN Métallurgie

Cet article prévoit une garantie individuelle de maintien de rémunération pour l'ensemble des salariés à l'effectif au 31/12/2023.

En revanche tout n'est pas pris en compte comme par exemple : les rémunérations variables, les remboursements de frais et la prime d'ancienneté qui elle est traitée spécifiquement.

Quid de la Saint Éloi, de la prime de vacances et du déplacement ?

La convention collective nationale de la Métallurgie ne prévoit pas ces dispositions.

Cependant les signataires d'un accord autonome spécifique à la sidérurgie constatent : «l'existence de différences significatives concernant les salariés appartenant aux groupes d'emplois A à E dans l'octroi des avantages perçus en application d'une part, de la Convention collective de la Sidérurgie du 20 novembre 2001 modifiée et, d'autre part,

de la Convention collective nationale du 7 février 2022 applicable au 1^{er} janvier 2024».

En d'autres termes, les mêmes signataires (patrons et CFTD, FO, CFE-CGC) de la convention collective nationale de la Métallurgie constatent qu'il va en manquer un bout pour les sidérurgistes.

De ce fait, un accord a été conclu pour maintenir les éléments suivants :

- Les deux jours de Saint Éloi.
- l'indemnité de repas à 4,65 €.
- l'indemnité de déplacement.
- la prime de vacances, même s'il a fallu s'y reprendre à deux fois, la première version la bloquait à 860 €.

Les salariés de Saint Gobain PAM des groupes d'emploi A à E continueront donc de percevoir l'indemnité de repas de 4,65 €, la Saint Éloi, l'indemnité de déplacement et la prime de vacances à hauteur de 1 400 €.

La prime d'ancienneté, comment ça va se passer ?

L'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie prévoit que les salariés dont l'emploi est compris dans les groupes d'emplois A à E bénéficient d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération mensuelle après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La formule de calcul :

La prime d'ancienneté est calculée en appliquant, à la base de calcul spécifique du salarié multipliée par cent, le nombre d'années d'ancienneté

de celui-ci dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans. Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. Il supporte donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté commence à partir de 3 ans et est bloquée à partir de 15 ans.

Notre prime actuelle démarre à partir de 2 ans et se termine à 40 ans. Certes, la base de calcul est différente.

La D.R.H. a indiqué être prête à aller

plus loin que 15 ans, moyennant une adaptation des seuils. Nous attendrons les propositions concrètes avant de nous prononcer sur cet élément de salaire. Sans présumer des propositions à venir, voici à minima ce que vous toucherez en prime d'ancienneté.

Il vous en manque un bout ?

C'est prévu à l'article 143, la situation sera figée au 31/12/2023 et s'il en manque un morceau vous percevrez un complément de la différence des deux primes.

Prime d'ancienneté de la nouvelle convention de la Métallurgie

	A		B		C		D		E	
Point	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5 €	1,45 %	1,60 %	1,75 %	1,95 %	2,20 %	2,45 %	2,60 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %
3 ans	21,75 €	24,00 €	26,25 €	29,25 €	33,00 €	24,50 €	39,00 €	43,50 €	49,50 €	57,00 €
4 ans	29,00 €	32,00 €	35,00 €	39,00 €	44,00 €	36,75 €	52,00 €	58,00 €	66,00 €	76,00 €
5 ans	36,25 €	40,00 €	43,75 €	48,75 €	55,00 €	49,00 €	65,00 €	72,50 €	82,50 €	95,00 €

	A		B		C		D		E	
Point	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5 €	1,45 %	1,60 %	1,75 %	1,95 %	2,20 %	2,45 %	2,60 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %
6 ans	43,50 €	48,00 €	52,50 €	58,50 €	66,00 €	73,50 €	78,00 €	87,00 €	99,00 €	114,00 €
7 ans	50,75 €	56,00 €	61,25 €	68,25 €	77,00 €	85,75 €	91,00 €	101,50 €	115,50 €	133,00 €
8 ans	58,00 €	64,00 €	70,00 €	78,00 €	88,00 €	98,00 €	104,00 €	116,00 €	132,00 €	152,00 €
9 ans	65,25 €	72,00 €	78,75 €	87,75 €	99,00 €	110,25 €	117,00 €	130,50 €	148,50 €	171,00 €
10 ans	72,50	80,00 €	87,50 €	97,50 €	110,00 €	122,50 €	130,00 €	145,00 €	165,00 €	190,00 €
11 ans	79,75 €	88,00 €	96,25 €	107,25 €	121,00 €	134,75 €	143,00 €	159,50 €	181,50 €	209,00 €
12 ans	87,00 €	96,00 €	105,00 €	117,00 €	132,00 €	147,00 €	156,00 €	174,00 €	198,00 €	228,00 €
13 ans	94,25 €	104,00 €	113,75 €	126,75 €	143,00 €	159,25 €	169,00 €	188,50 €	214,50 €	247,00 €
14 ans	101,50 €	112,00 €	122,50 €	136,50 €	154,00 €	171,50 €	182,00 €	203,00 €	231,00 €	266,00 €
15 ans	108,75 €	120,00 €	131,25 €	146,25 €	165,00 €	183,75 €	195,00 €	217,50 €	247,50 €	285,00 €

Prime d’ancienneté actuelle de Saint Gobain PAM

Valeur du point	4,65 €												
Ancienneté	%	155	170	190	215	240	255	270	285	305	335	365	395
2 ans	2%	14,42 €	15,81 €	17,67 €	20,00 €	22,32 €	23,72 €	25,11 €	26,51 €	28,37 €	31,16 €	33,95 €	36,74 €
3 ans	3%	21,62 €	23,72 €	26,51 €	29,99 €	33,48 €	35,57 €	37,67 €	39,76 €	42,55 €	46,73 €	50,92 €	55,10 €
4 ans	4%	28,83 €	31,62 €	35,34 €	39,99 €	44,64 €	47,43 €	50,22 €	53,01 €	56,73 €	62,31 €	67,89 €	73,47 €
5 ans	5%	36,04 €	39,53 €	44,18 €	49,99 €	55,80 €	59,29 €	62,78 €	66,26 €	70,91 €	77,89 €	84,86 €	91,84 €
6 ans	6%	43,25 €	47,43 €	53,01 €	59,99 €	66,96 €	71,15 €	75,33 €	79,52 €	85,10 €	93,47 €	101,84 €	110,21 €
7 ans	7%	50,45 €	55,34 €	61,85 €	69,98 €	78,12 €	83,00 €	87,89 €	92,77 €	99,28 €	109,04 €	118,81 €	128,57 €
8 ans	8%	57,66 €	63,24 €	70,68 €	79,98 €	89,28 €	94,86 €	100,44 €	106,02 €	113,46 €	124,62 €	135,78 €	146,94 €
9 ans	9%	64,87 €	71,15 €	79,52 €	89,98 €	100,44 €	106,72 €	113,00 €	119,27 €	127,64 €	140,20 €	152,75 €	165,31 €
10 ans	10%	72,08 €	79,05 €	88,35 €	99,98 €	111,60 €	118,58 €	125,55 €	132,53 €	141,83 €	155,78 €	169,73 €	183,68 €
11 ans	11%	79,28 €	86,96 €	97,19 €	109,97 €	122,76 €	130,43 €	138,11 €	145,78 €	156,01 €	171,35 €	186,70 €	202,04 €
12 ans	12%	86,49 €	94,86 €	106,02 €	119,97 €	133,92 €	142,29 €	150,66 €	159,03 €	170,19 €	186,93 €	203,67 €	220,41 €
13 ans	13%	93,70 €	102,77 €	114,86 €	129,97 €	145,08 €	154,15 €	163,22 €	172,28 €	184,37 €	202,51 €	220,64 €	238,78 €
14 ans	14%	100,91 €	110,67 €	123,69 €	139,97 €	156,24 €	166,01 €	175,77 €	185,54 €	198,56 €	218,09 €	237,62 €	257,15 €
15 ans	15%	108,11 €	118,58 €	132,53 €	149,96 €	167,40 €	177,86 €	188,33 €	198,79 €	212,74 €	233,66 €	254,59 €	275,51 €
20 ans	17%	122,53 €	134,39 €	150,20 €	169,96 €	189,72 €	201,58 €	213,44 €	225,29 €	241,10 €	264,82 €	288,53 €	312,25 €
25 ans	18%	129,74 €	142,29 €	159,03 €	179,96 €	200,88 €	213,44 €	225,99 €	238,55 €	255,29 €	280,40 €	305,51 €	330,62 €
30 ans	19%	136,94 €	150,20 €	167,87 €	189,95 €	212,04 €	225,29 €	238,55 €	251,80 €	269,47 €	295,97 €	322,48 €	348,98 €
33 ans	20%	144,15 €	158,10 €	176,70 €	199,95 €	223,20 €	237,15 €	251,10 €	265,05 €	283,65 €	311,55 €	339,45 €	367,35 €
35 ans	21%	151,36 €	166,01 €	185,54 €	209,95 €	234,36 €	249,01 €	263,66 €	278,30 €	297,83 €	327,13 €	356,42 €	385,72 €
37 ans	22%	158,57 €	173,91 €	194,37 €	219,95 €	245,52 €	260,87 €	276,21 €	291,56 €	312,02 €	342,71 €	373,40 €	404,09 €
40 ans	23%	165,77 €	181,82 €	203,21 €	229,94 €	256,68 €	272,72 €	288,77 €	304,81 €	326,20 €	358,28 €	390,37 €	422,45 €

Travail de nuit, équipe alternante, prime de douche ...

Concernant le travail de nuit ,plusieurs options peuvent être envisagées. La première option consiste a payer les nuits réellement effectuées. Rappelons la règle appliquée à partir du 1^{er} janvier 2024 avec la nouvelle convention collective : les heures seront majorées de 15 % (minimum hiérarchique). Le panier de nuit sera fixé à 6,95 €.

Aujourd’hui les heures de nuit sont majorées de 11%, mais l’assiette de calcul est nettement plus large. Elle comporte le salaire de base, la prime de rendement, la prime d’ancienneté et l’éventuelle compensation changement de catégorie.

Difficile de faire des comparaisons tant que nous ne disposons pas de la grille de salaires Saint Gobain PAM Canalisation.

La seconde option serait de payer au forfait. Cette disposition est possible pour peu que le cycle de travail prévoit régulièrement des nuits.

Ce système fonctionnerait un peu comme ce que nous pouvons connaître avec les cycles 5x8 ou 4x8, c’est à dire que chaque heure travaillée serait majorée d’un certain pourcentage pour valoriser une contrainte.

Là aussi, difficile de dire quel système est le plus avantageux sans

connaître les éléments chiffrés.

Une prime d’équipe successive est également prévue dans la nouvelle CCN, nous verrons quelle sera son interprétation et les futures propositions de la direction en la matière.

Autre point : la prime de douche qui correspond à 1/4 d’heure ou 20 mn en fonction des établissements.

La nouvelle convention prévoit une prime pour travaux dangereux ou insalubres, nous verrons aussi si nous entrons dans ce cadre et quelles seront que les propositions de la D.R.H. sur ce sujet.

PAM, le 27 septembre 2023