

SYNDICAT GENERAL

**Des personnels du GPMH
Et des personnels administratifs et de maintenance**

Du Port du Havre

www.cgt-gpmh.com

Le Havre, le 28 novembre 2012

Camarades,

La déclinaison locale du nouveau système de rémunération est aujourd'hui dans tous les discours ou sujets de conversations. Ce sujet est très complexe et nécessite obligatoirement des explications assez précises aux questions posées.

Ainsi, nous avons pris la décision de mettre en place une permanence syndicale destinée aux syndiqués, liée spécifiquement à ces questions, permanence dont nous vous donnerons de plus amples renseignements très prochainement.

D'ores et déjà il convient, par ce tract, de rappeler certains fondamentaux nécessaires à la compréhension de ce nouveau système de rémunération, à savoir :

La CCNU contient sa grille de salaires spécifique, construite selon des niveaux puis des échelons propres à chaque métier. Les montants indiqués (SBMH) dans cette grille correspondent au salaire minimum conventionnel qu'un salarié est en droit d'attendre.

Il a été accepté, non sans luttes, l'élaboration de grilles locales dans le respect des avantages acquis, correspondant à ce que l'on connaissait dans l'établissement. Les montants indiqués (SBML) dans cette grille locale correspondent au salaire minimum local qu'un salarié est en droit d'attendre.

Ainsi :

- Le classement de l'emploi dans les grilles correspond à la classification actuelle du poste, à savoir : ouvrier, administratif niveau 3 et 4, administratif et technicien niveau 5 et 6, ASPE et Cadres ; et à l'ancienneté au sein de l'établissement.
- La construction des grilles, qui prend en compte l'ancienneté (22% en fin de carrière) et l'avancement automatique tous les 3 ans (ce qui n'était pas le cas avant), ainsi que le déplafonnement à 33 ans, donne aujourd'hui une réelle visibilité d'évolution salariale pour chacun d'entre vous.

De ce fait, un salarié qui entre dans une catégorie de grille locale, connaît désormais son salaire de début de carrière, son salaire de fin de carrière et ses évolutions tout les 3 ans, tout cela en comparant ses éléments de salaires actuels (TBM, assiduité, ancienneté et éventuellement complément SMIC et pour certaines catégories les points de majorations et d'anticipation) aux montants indiqués dans ces grilles locales.

De par cette comparaison, le salarié sait si l'addition de ces différents éléments, comparée au SBML, donne lieu à une revalorisation salariale ou pas. La moitié des salariés est aujourd'hui identifiée comme bénéficiaires de l'application de ces grilles locales, par conséquent l'autre moitié ne touchera, pour l'instant, rien de plus mais ne perdra rien (ça peut vous paraître normal et con, mais ce principe a donné lieu à des bagarres nationales avant d'être acté).

De plus, et une fois réglé les classifications de tous (savoir si votre emploi est D1 ou AM1 ou C3 dans la CCNU), il conviendra de voir si votre salaire actuel appelé SMB est inférieur ou supérieur au SBML (grilles locales) ou au SBMH (grilles nationales), ce qui pourra donner lieu, lorsque nous auront fini le chantier classifications, à d'autres rattrapages de salaire.

En complément, je tiens à porter à la connaissance de tous que nous sommes toujours en négociations avec la direction sur :

- Le paiement du rétroactif (à partir du 1er mai 2012) : même si nous avons acté le versement de 50% de ce rétroactif sur la paie de novembre payée en décembre (pour des raisons fiscales et à notre demande), nous restons en litige sur les modalités de versement des autres 50 %
- Le mode de calcul de la gratification annuelle (13^{ème} mois) devant pour nous inclure l'assiduité
- Le mode de traitement des heures supplémentaires, des majorations payées et autres éléments de rémunération
- La déclinaison systématique des NAO nationales au plan local
- La problématique de certaines catégories (administratif niveau 3 et Techniciens niveau 5), pour lesquelles nous sommes en cours d'élaboration d'une solution à la problématique posée

D'ores et déjà, nous avons gagné, grâce à votre mobilisation et au travail colossal du syndicat :

- Obtention de la négociation de grilles locales (ce qui était loin d'être gagné) applicable aux salariés présents et futurs
- Intégration de l'assiduité dans le salaire de base
- Nous avons réglé notre problématique SMIC, nous n'avons aucun salaire inférieur à 1734 € brut aujourd'hui
- Nous avons acté l'avancement systématique pour tous
- Nous avons déplafonné les grilles de salaires offrant une visibilité de carrière sur 33 ans

Bref, et j'oublie certainement plein de choses, les grilles actuelles ont été arrachées à la direction par votre organisation syndicale, forte de la confiance que vous lui accordez !!

Camarades, ce sujet est très complexe, faites attention à la désinformation et à tous ceux qui croient connaître ou avoir la bonne info avant tout le monde !!!

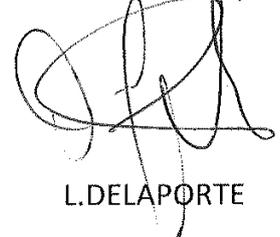
Seule votre organisation syndicale peut répondre clairement à vos questions ou interpeller la DRH si besoin !! La permanence que nous allons monter va vous aider dans vos différentes remarques ou interrogations, un tract suivra cet envoi pour vous en donner les modalités !!

Une dernière chose : que chacun se remémore le chemin parcouru depuis la mise en place de la CCNU, les luttes nécessaires à la reconnaissance de tous ainsi que le temps passé à tenter d'acter durablement le droit salarial pour tous !!

Car s'il est vrai que certains vont « gagner » financièrement et d'autres ne vont rien perdre, ce nouveau système aura au moins l'intérêt d'uniformiser les salaires de tous et de donner un peu de cohésion salariale dans ce monde individualiste !!

**NE DOUTEZ JAMAIS DE VOTRE POUVOIR À CHANGER LES CHOSES
UNIS AU SEIN DE VOTRE SYNDICAT CGT**

Le Secrétaire Général,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. DELAPORTE', written over a faint, illegible stamp or background.

L.DELAPORTE

Pour info et affichage