###

<http://cgtsiemensvdo.free.fr/>

**http://cgtcontinental.free.fr/**

Toulouse, le 15 janvier 20

**Prime d’ancienneté : non à la baisse des salaires !**

La direction revient sur le sujet de la prime d’ancienneté qu’elle a déjà mis sur le tapis à plusieurs reprises dans le passé.

Elle voudrait appliquer le calcul de la Convention Collective qui est moins favorable aux salariés, ce qui représenterait une baisse de salaire de plus en plus importante au fil des ans.

**La prime aujourd’hui :**

* **Chez continental (et Vitesco).**

Aujourd’hui c’est un pourcentage du **salaire de base** (la première ligne de la feuille de paie) ; ce pourcentage varie de 3 % à 15 % de 1 % par an dès la troisième année et jusqu’à la 15ème.

A partir de la 15ème  année, le pourcentage n’évolue plus mais la prime continue à augmenter avec le salaire de base, puisqu’elle est proportionnelle à ce salaire.

Ce mode de calcul a été fixé dès la création de la société, il y a 40 ans, parce que c’était celui qui était appliqué dans la plupart des grandes entreprises, à la différence du mode de calcul de la convention collective appliqué, lui, plutôt dans les petites et moyennes entreprises.

* **Dans la Convention Collective de Midi-Pyrénées (CCMP)**

C’est un pourcentage, non pas du salaire de base, mais d’un montant fixé dans la Convention (CCMP), beaucoup plus bas que le salaire réel chez Continental : la rémunération minimale hiérarchique (RMH).

Ce RMH est lié au coefficient dans la grille de la convention (CCMP). Il y a donc deux effets à la baisse :

- la base de calcul initiale est plus basse ;

- tant que le coefficient ne change pas, la base de calcul est fixe, même si le salaire de base augmente.

Changer le mode de calcul engrainerait une baisse des primes d’ancienneté !

* **La Convention Collective va changer.**

Le patronat est en train d’imposer une nouvelle négociation de la convention collective à la baisse ; en particulier une nouvelle définition des coefficients liés aux postes, donc encore plus pénalisants pour les salariés (moins de changements de coefficients au fil des années). Il y aurait donc deux effets d’un changement, le premier au moment du passage au nouveau calcul, le suivant à l’application des nouveaux coefficients.

**Première conclusion :**

 La prime d’ancienneté représente un montant total d’un peu plus de 2 millions d’€ par an (chiffre CAF en 2019), et la direction a cette somme dans le viseur depuis une dizaine d’année. Changer le mode de calcul cherche à baisser ce chiffre, c’est-à-dire baisser la masse salariale.

Séparer la prime d’ancienneté du salaire de base en la liant soit au RMH, soit au coefficient (ou les deux) se traduira par une baisse de salaire, faible la première année, mais qui augmentera au fil des ans (voir les calculs sur les montants ci-dessous).

**Les effets en chiffres :**

La direction prend un exemple qui l’arrange, où l’effet est le plus faible, voyons ça :

* **un salarié au coefficient 285, 18 ans d’ancienneté, 2200€ de salaire de base en 2021.**

- la première année la prime baisserait de 126€ par mois et serait compensée par une « prime compensatrice » de 126€, donc pas d’effet sur le salaire.

- dans les années suivantes le salaire augmenterait, mais pas la prime qui resterait attachée au RMH et au coefficient ; 10 ans plus tard, le salaire aurait augmenté à 3000€ de base, il manquerait 120€ par mois sur la prime.

- **au bout de 10 ans ce même salarié perdrait 120€ par mois, soit 1440€ par an, et il aurait perdu sur les 10 ans plus de 7000€ !**

* **un salarié au coefficient 285, 5 ans d’ancienneté, 1900€ de salaire de base en 2021.**

- la première année la prime baisserait de 103€ par mois et serait compensée par une « prime compensatrice » de 103€, donc pas d’effet sur le salaire.

- dans les années suivantes le salaire augmenterait **ainsi que le pourcentage de la prime**, mais elle resterait attachée au RMH et au coefficient ; 10 ans plus tard, le salaire aurait augmenté à 2700€ de base, il manquerait 201€ par mois sur la prime.

- **au bout de 10 ans ce même salarié perdrait 200€ par mois, soit 2400€ par an, et il aurait perdu sur les 10 ans plus de 12000€ !**

**conclusion :**

 **On le voit l’effet du changement, peu sensible au début, augmenterait tous les ans, c’est une façon de tenter de faire passer la pilule.**

**L’attaque sur le salaire est d’autant plus importante que le salarié est plus jeune. Aujourd’hui jusqu’à 15 ans d’ancienneté, un salarié peut compter sur 1 % minimum d’augmentation par an par la prime d’ancienneté, cet espoir disparaît avec le changement du mode de calcul.**

**La prime d’ancienneté ne concerne pas les ingénieurs et cadres, pour autant leurs salaires ne sont pas plus bas ! Ce qui signifie que c’est sur de véritables augmentations des salaires qu’il faudra se battre !**