



# Cascade de mépris

## « Accord » NAO 2020

Mars 2020

### Pourquoi la CGT n'a pas signé l'accord NAO 2020 ?

Pour la partie salariale, nous avons déjà écrit deux tracts sur le sujet et surtout, nous avons réuni le personnel le 19 décembre 2019 afin de prendre, ensemble, une décision en en pesant bien toutes les conséquences.

Nous revenons sur le sujet pour deux raisons : expliquer la conclusion du tract « Plan salarial 2020 » du 20 décembre 2019 et commenter le triptyque qui est affiché sur notre tableau et reproduit ici, notamment le tract intersyndical suite aux NAO chez Framatome.

Pour ce qui est de la conclusion du tract « Plan salarial 2020 » (toujours affiché), vous comprendrez de vous-même en lisant la deuxième partie de ce tract intitulée « Cascade de mépris ».

Quant à notre affichage, il montre que les propositions salariales de la CGT RRCN sont du même ordre que ce qui a été obtenu par les salariés chez Framatome ...

### **Il est aussi un cinglant rappel de deux des fondamentaux du combat syndical, qui sont, union et détermination !**

Les autres thèmes abordés en NAO ont été : l'égalité professionnelle, le handicap, la GPEC, le télétravail.

Voici ce que nous avons retenu de ces discussions et de « l'accord » qui en découle :

- ✓ **Egalité professionnelle** : il n'y a pas de réelle volonté de faire avancer ce sujet dans notre entreprise. Les engagements pris lors des NAO 2019 n'ont pas été tenus, et ne sont même pas reconduits en 2020. L'enveloppe de rattrapage demandée a été refusée. Les objectifs proposés ne permettront pas de garantir l'égalité professionnelle au sein de notre entreprise en 2020. Nous n'avons noté **aucune action proactive** de la direction sur ce sujet, « on traite les sujets quand on tombe dessus » ...
- ✓ **Handicap** : des actions permettant de réduire l'amende payée par l'entreprise ont été menées en 2019. Pour 2020, nous ne notons **ni action concrète ni objectif chiffré** concernant l'embauche de personnes en situation de handicap. Une volonté théorique qui ne se traduit pas encore dans la pratique.
- ✓ **Télétravail** : notre seul souhait concernant le télétravail est de garantir une égalité de traitement entre les salariés. Aujourd'hui cette **équité n'est pas garantie**.

Bref, en synthèse, l'accord NAO est un catalogue de bonnes intentions dont on a pu constater à de maintes reprises qu'elles restent à l'état d'intentions. Pas d'engagements chiffrés ni d'actions concrètes, seulement « des volontés de ... ».

En conclusion, la CGT n'a pas signé cet accord qui n'apporte aucune avancée pour les salariés.

### Cascade de mépris

Après cette sensation de ne pas être entendu et de ne rien pouvoir négocier, rapportée par les Délégués Syndicaux de la CGT et les deux élus accompagnants, la direction a franchi un autre cap.

Commençons par expliquer le contexte législatif et réglementaire.

En août 2016 est apparue la loi dite « Travail » ou encore, « EL Komri ». Celle-ci a bouleversé à bien des égards le dialogue social dans les entreprises.

Une des nombreuses dispositions de cette loi, celle qui nous intéresse aujourd'hui, s'intitule : « Négociation collective ».

Juste avant cette loi, les accords devaient-êtré signés par une ou des organisations syndicales ayant recueilli, au moins, 30 % des suffrages aux dernières élections professionnelles.

La nouvelle disposition de cette loi « Travail » a instauré l'accord majoritaire. C'est-à-dire que les accords doivent-êtré signés par une ou des organisations syndicales ayant recueilli, au moins, 50 % des suffrages aux dernières élections professionnelles.

Pour éviter des blocages éventuels, le législateur a prévu que les organisations syndicales signataires d'un accord non-majoritaire mais atteignant les 30 %, puissent demander une consultation des salariés par voie de référendum.

Ces dispositions sont en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2018.

**Tout accord non majoritaire ou tout accord à 30 % non validé par les salariés par voie référendaire est donc non valable. Le terme exact employé dans le code du travail est que cet accord est « réputé non-écrit ».**

Juste pour préciser l'objectif de cette démonstration : la CGT a recueilli 53,69 % des voix aux élections professionnelles de mars 2019 ; en conséquence un accord majoritaire ne peut être obtenu, en première instance, si la CGT n'est pas signataire.

Or la CGT n'est signataire ni de l'accord salarial, ni de l'accord NAO, aucun référendum n'a été demandé par les deux autres organisations syndicales et la direction a diffusé les « accords » aux salariés, au greffe du tribunal des Prud'hommes ainsi qu'à la DIRECCTE (inspection du travail) ...

Alors, d'un point de vue juridique, il n'y a pas péril en la demeure.

Un plan salarial peut-être décidé de manière unilatérale par l'employeur. Il n'y a donc pas matière à porter plainte car les salariés ne sont pas lésés par l'invalidité de l'accord.

Quant à l'accord NAO, il est vide d'action concrète, il ne comporte que des objectifs sans engagement de la direction, donc là non plus, les salariés ne sont pas directement lésés.

D'un point de vue juridique nous ne ferons donc aucune démarche. Néanmoins nous sommes curieux de connaître les réactions du secrétariat du greffe du tribunal des Prud'hommes de Grenoble ainsi que de la DIRECCTE quand ils prendront connaissance de ces « accords ». Nous souhaitons d'ailleurs que la direction nous en tienne informés.

Nous avons eu à maintes reprises ces dernières années, et notamment en 2019, la possibilité d'amener certaines affaires, en justice ou bien devant l'inspection du travail. Nous ne l'avons jamais fait. Peut-être est-ce un tort mais c'est notre choix.

Certaines de ces affaires ont fait l'objet d'information aux salariés par voie de tract (la synthèse se trouve dans le tract bilan 2019 au tableau d'affichage). Mais d'autres n'ont pas été divulguées car elles ont trouvés, parfois, une issue négociée.

L'aspect juridique est une chose mais, à la CGT, cela ne nous accapare pas l'esprit. Dans le contexte qui est le nôtre depuis quelques temps, c'est tout autre chose qui est en jeu. **C'est encore une fois la confiance qui diminue** encore un peu. **C'est encore une fois cette sensation d'être méprisés qui nous saisit** ; mépris à notre égard, donc à l'égard des salariés.

**Mais aussi le mépris des règles dont pourtant notre patron revendique leur strict respect à chaque fois que l'occasion lui est donnée.**

Nous ne sommes pas surpris car nous avons déjà connu cette configuration, cette ambiance, mais cela s'était arrangé au fil du temps.

Est-il nécessaire de le rappeler : dans certains milieux ce n'est pas le civisme ou l'honnêteté qui régissent les comportements, mais les rapports de force. On peut le déplorer mais la réalité est là, la direction n'en fait qu'à sa tête, plus moyen de négocier quoi que ce soit (voir le tract bilan 2019 pour les détails).

Il est plus simple pour la direction de s'en prendre à la CGT et à la communication qu'elle fait aux salariés ainsi qu'au soutien qu'elle leur apporte, plutôt que d'infléchir ses positions verticales et autoritaires qui continuent de saper le moral de tout le monde et qui peinent à prouver leur efficacité.

**N'en déplaise à la direction, la raison d'être de la CGT est de représenter les salariés et défendre leurs intérêts.**

**Comme vous pouvez le constater à la lecture de nos tracts et aussi des PV de CSE, au vu des dérives autoritaires de la direction, nous avons plus que jamais du pain sur la planche !**

## Plan salarial 2020 :



Février 2020

Proposition de la CGT

Enveloppe globale environ 3 %

	OATAM	Ingé P2	Ingé P3
AG	1,5 %	1,5 %	1,5 %
AI	0,5 %	0,5 %	0,5 %
Plancher	55 euros	55 euros	55 euros
0,5 % dédié au rattrapage égalité professionnelle			

## résultats et

Concédé par la direction

Non signé par la CGT

	OATAM	Ingé P2	Ingé P3
AG	0,5 %	0	0
AI	1 %	1,5 %	1,5 %
Plancher	0	0	0
0% dédié au rattrapage égalité professionnelle			

## perspectives à méditer

Résultat Framatome



## NAO 2020

A l'issue des réunions sur les revalorisations salariales 2020, les organisations syndicales se sont entendues sur une revendication commune

Enveloppe globale de 2,9% dont AG + AI = 2,6%

Cette proposition a contraint la Direction à revoir son mandat à la hausse et propose en cas de signature unanime

Augmentations Générales (AG) + Augmentations Individuelles (AI)	
OETAM	Ingénieurs & Cadres
1,75% AG avec talon de 35€	2,5% AI +0,1% pris sur le budget repositionnement
0,7% AI +0,1% pris sur le budget repositionnement	Garantie triennale de 2,1% pour 95% des Ingénieurs et Cadres de 2018 à 2020
0,3% de budget de repositionnement dont 0,1% dédiés aux AI	
0,1% de budget égalité professionnelle	

Autres mesures :

- Budget prime 1,65% de la Masse Salariale
- Salaire d'embauche minimum à 1780€ (hors grille spécifique d'établissement)
- Salariés en situation de handicap reconnu : Garantie d'avoir la moyenne de leur catégorie professionnelle (Idem 2019)
- Abondement PEG = 300€ (Idem 2019)

La formalisation de l'accord interviendra d'ici le début de la semaine prochaine