



## Points sur les différents thèmes concernant les accords passerelles

Mardi 11 octobre 2022

### Congés et Absences

- OATAM : les congés d'ancienneté sont plafonnés à 3 chez FRA SAS contre 4 à Grenoble, pour les OATAM de plus de 30 ans d'ancienneté,
  - Perte d'un jour de congé, cela concerne 8 personnes en 2022.  
*Pour la direction l'acquisition des congés ancienneté est plus rapide chez FRA SAS, concerne la majorité des OATAM donc pas de compensation à prévoir*
- Dispositifs favorisant la conciliation entre vie professionnelle et personnelle chez Fra Grenoble
  - Perte des congés pour les chargés de famille avec une ancienneté de + de 6 mois, (2 jours supplémentaires par enfant à charge de moins de 16 ans et vivant au foyer). Cela concerne 80 personnes en 2022  
*Pour la direction pas de compensation à prévoir, les dispositions pour les événements exceptionnels chez FRA SAS sont suffisants*
- Existence chez FRA SAS d'un dispositif CET permettant aux salariés qui le souhaitent d'épargner des jours de congés ou RTT sur un compte.

### Temps de travail, Organisation / Horaire

- OATAM
  - Perte d'une journée de RTT qui sera payée en compensation financière
  - L'organisation du temps de travail reste identique pour les OATAM
- Cadre P2
  - Passage au forfait jour avec signature d'un avenant au contrat de travail :  
« Chacun des salariés auquel il sera proposé ce passage d'un dispositif à l'autre considèrera en son âme et conscience ce qu'il estime juste. Sa liberté contractuelle sera respectée ».
  - Perte de 4 jours de RTT qui seront payés en compensation financière
  - Perte des dispositions de l'horaire variable qui permettait au maximum 13 1/2JC sur une année
  - Perte de la possibilité d'avoir des heures supplémentaires
  - Perte des heures de compensation
- Cadre P3
  - Perte de 4 jours de RTT qui seront payés en compensation financière
- Accord télétravail similaire, pas de seuil mais une obligation d'être présent 2 jours par semaine dans l'entreprise et une indemnisation financière (Cf l'accord disponible sur l'intranet FRA )  
*Pour la direction, les seules compensations prévues concernent les jours de RTT*

### Rémunération

- Pour les salariés concernés, la prime d'ancienneté est plus favorable chez FRA Gre comparée à FRA SAS qui est calculée sur la base de la convention de la métallurgie.
- Pour tous, passage à un système de paie sur 13 mois, le 13ème mois sera payé en 2 fois (juin et novembre avec potentiellement un ajustement en décembre).

**Le calcul est simple : votre salaire annuel est divisé par 13.**

Les partenaires sociaux demandent qu'il n'y ait pas d'impact sur le niveau de rémunération mensuelle des salariés. La direction propose un système d'avance de trésorerie pendant 3ans, en intégrant l'ensemble des éléments de rémunération, prime vacances et écart sur la prime d'ancienneté pour les salariés concernés. Intégration des jours de RTT payés.

*Pour les salariés, c'est une contrainte sans aucun gain, ni avantage, mais il faut entrer dans le moule de gestion de Paie FRA SAS,*

La moulinette avec l'avance de trésorerie n'est pas encore qualifiée et reste très discutable sur sa réalité opérationnelle.  
*Le salarié FRA Gre va jouer le rôle de la fonction adaptation sans aucune compensation en prenant à son compte cette gestion de trésorerie dans son foyer.*



- Changement des règles du bonus pour les P3, sera attribué en fonction du poste occupé et de la bande de carrière associée (dispositif non conventionnel, propre à Fra SAS), nous apprenons que 40 cadres position 3 vont perdre l'accès au bonus tel qu'ils le connaissaient aujourd'hui.

*La direction propose pour ces 40 personnes une baisse de rémunération de leur part variable à travers un groupe fermé en passant leur bonus cible de 10 % à 6%.*

### **Congés fin de carrière CFC**

- FRA SAS dispose d'un accord C-CFC, à partir de 50 ans, le salarié s'il le souhaite peut épargner des jours sur son compte en y mettant son argent 13eme mois, son intéressement ou sa 5ème semaine de congés ou ses RTT.

La différence entre l'accord FRA Gre et FRA SAS est que FRA Gre provisionne pour le salarié ces jours de congés.

*La direction ne prévoit aucune compensation sur cet aspect dans le cadre des accords passerelles.*

- Sur l'aspect juridique, les OS ont fourni les jurisprudences que tout élément de rémunération est porté avec le contrat de travail lors d'une cession. La direction n'apporte aucune jurisprudence contradictoire sur l'absence de portage d'un élément de rémunération et considère que le CFC n'est pas un élément de rémunération. Les partenaires sociaux considèrent que le droit accordé aux salariés en jours de congés payés lors de leur départ en retraite est une forme de rémunération.

*FRA SAS affiche sur Intranet MY HR les différents aspects de la rémunération globale dont le C-CFC fait partie, ainsi que le CET, dans lequel les Organisations Syndicales ont proposé de transférer les droits acquis, exprimés en mois.*

*Pour les mois de CFC acquis par les salariés de FRA Gre en fonction de leur ancienneté, ceux-ci pourraient disparaître avec le passage chez FRA SAS.*

La direction n'a pas vraiment de propositions ni abouties, cependant 3 pistes ont été proposées par la direction :

En préalable, les moins de 5 ans d'ancienneté au 1er janvier 2024 (105 salariés) qui ne bénéficient pas de droit au CFC car trop jeune dans le cadre système FRA SAS n'ont rien.

#### 1<sup>ère</sup> piste : Répartition au prorata

Sur la base des droits acquis par chaque salarié au 31/12/2023 et sur la base du salaire au 31/12/2023 un montant exprimé en euro, divisé par deux et figé sera versé lors du départ en retraite.

#### 2<sup>ème</sup> piste : Par ordre de départ à la retraite

Attribution des droits potentiellement acquis à la date de passage en établissement au 1er janvier 2024 (en mois) au fur et à mesure des départs en retraite jusqu'à épuisement de la provision résiduelle.

#### 3<sup>ème</sup> piste : Par critères et seuils

Pour les salariés de 30 ans d'ancienneté et plus, ou + 58 ans : On garde le montant du droit potentiellement acquis à la date de passage en établissement.

Pour les salariés de moins de 30 ans et moins - 58 ans : définir des critères de distribution

- Retraite supplémentaire (art 83), fin du dispositif sans compensation.

### **Mutuelle et Prévoyance**

L'offre mutuelle et prévoyance est équivalente avec une cotisation inférieure pour les salariés.

Les gros soins dentaires sont moins bien remboursés tout comme l'optique.

Une solution potentielle pour ne pas abandonner les retraités à leurs tristes sorts existe mais reste à confirmer par la direction.

**Attention aux discours tout faits sans justification établie**, les apparences sont parfois trompeuses

C'est super bien les avantages chez FRAMATOME SAS .....

Fra Gre vous êtes mieux payé que FRA SAS ! ..... La réalité est un peu différente