



Rémunération : Le CFC, un second pépin. Les choses qui nous mettent en colère

mardi 8 novembre 2022

Tous les salariés embauchés bénéficient des accords d'entreprise, le sujet présenté ici porte sur l'accord congés fin de carrière. Cet accord comporte deux parties, une partie donnant droit à des mois de congés liés à l'IDR, (Indemnité de Départ à la Retraite, allant de 0 à 6 mois) ces droits proviennent de la convention de la métallurgie et ne sont pas remis en cause dans le cadre de notre intégration car FRAMATOME est rattaché à la métallurgie. L'autre partie est spécifique et, est liée à notre accord d'entreprise. Cette seconde partie est au cœur de nos discussions, la direction cherche à les minimiser, voire à les passer par zéro.

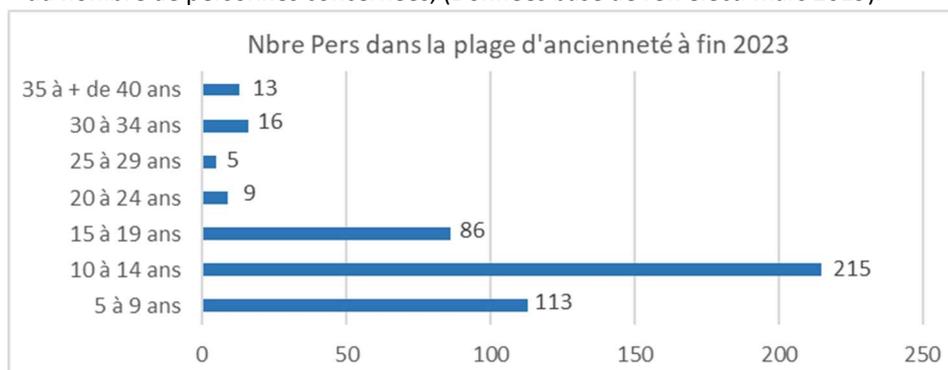
Notre accord CFC, de quoi s'agit-il exactement ?

Chaque année passée dans l'entreprise fait évoluer votre ancienneté. L'entreprise budgétise dans ces comptes une provision qui permettra de payer un nombre de mois de congés payés dit « fin de carrière » lors du départ à la retraite du salarié. La seule condition pour en bénéficier est d'être salarié de l'entreprise au moment de prendre sa retraite avec une ancienneté supérieure à 5 ans.

Cet accord repose sur une vision stratégique pour rechercher la performance industrielle, développer le savoir-faire et conserver un haut niveau de compétence dans l'entreprise. Il incite à la fidélité du salarié pour permettre la capitalisation des expériences, maintenir, consolider les compétences. L'entreprise accorde en contrepartie à ses salariés fidèles une rémunération supplémentaire calculée sur son ancienneté et la rémunère sous forme de congés payés à prendre en fin de carrière.

Le premier tableau ci-dessous donnent le nombre de mois acquis en fonction de l'ancienneté (hors IDR), le second est une estimation du nombre de personnes concernées, (Données base de réf. élect. mars 2019).

Ancienneté	Nbre de mois
Moins de 5 ans	0
de 5 ans à 9 ans	1
de 10 ans à 14 ans	2
de 15 ans à 19 ans	4
de 20 ans à 24 ans	5
de 25 ans à 29 ans	7
Plus de 30 ans	8



Comment cela se passe-t-il chez FRAMATOME SAS ?

Il existe également chez Framatome SAS un accord C-CFC, compte congés fin de carrière qui semble dans une première approche intéressante.

Différence importante : Contrairement à Grenoble, c'est le salarié qui doit constituer son CFC à partir de 50 ans. Pour cela, il devra approvisionner son compte C-CFC, soit en y plaçant des jours de congés, de RTT, ou en achetant des jours avec son 13^{ème} mois, son intéressement et cela dans une limite de 25 jours par an.

En résumé, à Grenoble, c'est l'entreprise qui finance, chez FRA SAS, c'est le salarié qui épargne pour constituer son CFC et celui-ci pourra alors être abondé par l'entreprise.

Prenons un exemple concret pour mieux comprendre et appréhender les différences :

A Grenoble, un salarié avec 15 ans d'ancienneté bénéficie de 4 mois de congés payés à son départ à la retraite à 62 ans, (soit traduit en jour, l'équivalent de $4 \times 21,6 = 86$ jours ouvrés).

Chez FRA SAS, le même salarié pourra, à partir de 50 ans, approvisionner son compte CFC pendant 12 ans, de 50 à 62 ans. En admettant qu'il arrive à épargner l'équivalent d'une moyenne de 10 jours par an, il aura constitué un C-CFC de 120 jours. Ces jours ne sont pas comparables, puisque c'est une épargne du salarié pendant les 12 dernières années.

On peut valoriser la valeur d'une journée en divisant le salaire brut mensuel par 21,6 jours.



Le calcul de l'abondement se fait en multipliant 120 jours X 1,7 (passage en jour calendaire) X 1,2 (20% d'abondement si respect d'un délai de prévenance de 6 mois) = 244 jours.

Cet abondement permet donc de monter le compteur à 244 jours calendaires, avec à la base une épargne du salarié de 120 jours ouvrés.

FRA SAS apporte grâce à son abondement $244 - 120 = 124$ jours calendaires, divisé par 1,7 pour avoir des jours ouvrés = 72 jours, voilà le réel apport de FRA SAS.

Le système FRA SAS est certes intéressant car il y a une disposition qui a le mérite d'exister. Cependant, c'est le salarié qui finance ses jours de CFC et si le salarié n'a pas cette possibilité alors il n'a rien ou pas grand-chose. L'entreprise utilise l'argent de l'épargne pour ses besoins et fait travailler le salarié qui a renoncé provisoirement à des jours de congés.

Dans l'exemple donné ci-dessus, il faut donc comparer pour un salarié avec 15 ans d'ancienneté, les 72 jours ouvrés de FRA SAS aux 86 jours de FRA Grenoble et surtout, la manière de les acquérir.

Une certitude pour les organisations syndicales :

Les intentions de la direction sont scandaleuses et de surcroît honteuses vis-à-vis de ses salariés, de la performance de l'entreprise. La direction fait fi de votre ancienneté. Vos jours de congés provisionnés en regard de votre ancienneté correspondent à une expérience très recherchée dans notre activité nucléaire. L'intention de la direction est de passer ces jours par zéro et les provisions faites pour vous les payer sont remontées tranquillement dans les comptes de la société.

Cela a déjà commencé, la provision a été violemment amputée. Quelle belle vision super court terme et ras des pâquerettes pour le maintien des compétences dans l'entreprise !

L'axe suivi par la direction revient à considérer ses salariés comme des débutants, sans expérience, sans compétence, bref aucune considération du savoir qui existe dans l'entreprise. A contrario, un nouvel embauché qui postulerait chez FRA SAS aura l'avantage de faire valoir son expérience et ses compétences à l'embauche et cela dans un marché du travail assez porteur actuellement.

Le CFC « historique » de FRA Grenoble a été élaboré par des entrepreneurs qui avaient une vision industrielle et une stratégie de développement des compétences.

Aujourd'hui, la direction n'a aucune volonté sur le développement des compétences voire le maintien d'un haut niveau de performance de l'entreprise. On met tout cela à la poubelle et on propose à la direction financière quelques millions d'économie. C'est vrai l'industrie nucléaire n'a plus besoin de compétences et vive le turn-over.

Les temps changent nous dit la direction, « *Cette mesure n'intéresse plus les salariés* ». Ah bon !

La performance et les compétences de l'entreprise non plus alors ! Quelle vision stratégique !

Et oui, rien n'intéresse notre direction ! Si, des accords passerelles au rabais, d'ailleurs aujourd'hui on ne sait pas quoi mettre dedans. Et ce n'est pas fini. Accrochez-vous !

Pour la direction, le congé fin de carrière n'est pas une rémunération. Et restez bien assis !

Le fait de recevoir une fiche de paie lorsque vous êtes en congés payés fin de carrière n'est pas une rémunération non plus.

C'est vrai que les temps changent.

Le pacte social voulu par la direction, avec comme objectif annoncé « d'aboutir à un fonctionnement harmonisé et simple tout en garantissant l'équité entre tous » est balayé. Heureusement que la direction l'a écrit, on pourrait être traités de menteurs.

La bonne équité est quand elle tombe dans la poche de l'entreprise.

Le mot « équité » n'a pas le même sens que celui que nous connaissons, nous proposons de faire venir un professeur de lettres du collège de Meylan pour un cours de langue Française.

Les demandes des organisations étaient pourtant assez simples à comprendre :

- 1- Les salariés ayant acquis, grâce à leur ancienneté, des jours de congés à valoir lors de leurs départs en retraite dans le CFC Grenoble conservent les droits à congés payés acquis au 31/12/2023 au moment du transfert vers FRA SAS et ils perdent ces droits s'ils quittent l'entreprise.
- 2- Les salariés ont le droit de compléter les jours de congés acquis dans le système CFC Grenoble via l'ouverture d'un compte C-CFC à hauteur d'un total maximum de 280 jours (CFC GRE + C-CFC FRA SAS). La partie C-CFC FRA SAS est alors abondée selon les règles en vigueur pour tous les salariés de FRA SAS
- 3- La provision CFC Grenoble qui ne sera plus faite à l'avenir (perte de rémunération) sera compensée par une contribution au 13^{ème} mois qui sera mis en place lors du passage vers la SAS.