



# Salariés de Grenoble

## Faisons le point sur les accords passerelles

Mardi 3 janvier 2023

Nous souhaitons à travers ce tract clarifier à nouveau la situation qui pèse sur le site de FRA Grenoble dans le cadre de notre intégration chez FRA SAS et des accords passerelles.

L'entreprise a été rachetée par FRAMATOME SAS, notre concurrent de toujours. Cependant la situation de l'industrie nucléaire Française et les orientations politiques laissent présager une opération que l'on peut qualifier d'opportunité pour les salariés de Grenoble. Nous rejoignons un groupe qui est dans notre cœur de métier, et ça, c'est plutôt bien.

**Alors que se passe-t-il sur ces accords passerelles ? Pourquoi en arrive-t-on à cette situation ?**

La direction nous a proposé de mettre en œuvre un accord dit « passerelle » pour permettre une transition de nos spécificités, liées à nos accords d'entreprise, vers les accords de Framatome SAS. Pour ce faire, la direction nous a embarqué dans une démarche basée sur des explications, présentations des accords de Rolls-Royce Civil Nuclear et de Framatome, suivi d'une phase de négociation pour établir le contenu de ce nouvel accord. Cette démarche a été voulue par la direction, et combien de fois répété, ... dans un cadre défini baptisé : « Le pacte social ». Retenons le postulat de la direction :

***Notre accord passerelle doit répondre à des critères qui permettent de prendre en considération les besoins de toutes les parties prenantes.***

Et plus précisément, pour ce qui concerne les salariés :

***A minima maintenir, voire améliorer, les conditions (salariales, sociales, ...) au global.***

***Préserver le niveau de rémunération mensuel***

***Adhésion au scénario d'intégration***

**Sachez que vos organisations syndicales ont exprimés depuis le début leurs attentes !**

La proposition de la direction qui consiste à mettre en œuvre un accord passerelle nous convient parfaitement. Donc, vos organisations syndicales sont là pour s'assurer que la disparition de notre accord d'entreprise soit prise en compte de manière équilibrée et de manière globale dans l'accord passerelle que propose d'établir la direction. Juste une question d'équilibre ! Malheureusement là, ça se gâte, nous découvrons à travers les propositions concrètes que la direction ne respecte en rien son engagement. Salariés, nous ne sommes pas aux yeux de la direction une partie prenante, nous sommes la variable d'ajustement qui allons tout encaisser.

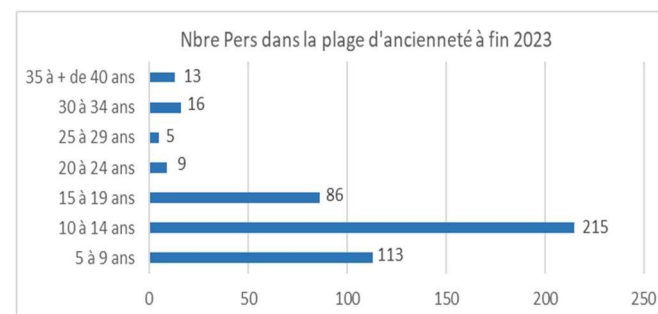
**Ce que propose la direction est une arnaque, une escroquerie**, et nous sommes en face de manipulateurs qui déforment nos propos en leur donnant d'autres interprétations lorsqu'ils sont présentés à l'encadrement, ou aux équipes. De surcroit, nous sommes pris pour des abrutis qui ne comprennent pas grand-chose. On nous raconte aussi qu'il faut beaucoup de temps pour vous embarquer, expliquer la situation à plusieurs centaines de personnes et qu'il ne faut pas être pressé.

De là à penser que notre direction vous prend vous aussi pour des abrutis, il n'y a pas loin...

Plus concrètement, et pour résumer différents aspects des sujets objet des négociations, voici un petit topo qui reprend les principales problématiques :

- **Congé fin de carrière** : Nous savons qu'en fonction de leur ancienneté, les salariés ne sont pas tous confrontés au même niveau de problématique. Cependant nous ne pouvons pas accepter que des salariés qui ont des années d'ancienneté, synonyme d'expérience, de connaissances des exigences liées à l'activité nucléaire se retrouvent considérés comme des nouveaux embauchés. La direction passe tout simplement cette expérience par zéro. Pourtant dans le cadre d'une nouvelle embauche, un des facteurs clés est : l'expérience  
A titre d'exemple, 15 ans d'ancienneté permettaient de partir en retraite avec 4 mois de CFC. Avec la proposition de la direction, vous obtiendrez 0,5 jours par année d'ancienneté soit 7,5 jours. Belle considération de votre expérience ! Nous identifions ici un écart. Nous demandons à la direction de revoir ce point. Nous avons demandé 3 jours par année d'ancienneté. **Il paraît que cela s'appelle des revendications inacceptables.**

Vous connaissez la difficulté de l'industrie nucléaire en France, nous sommes ici aux antipodes des objectifs qui doivent servir à maintenir et développer les compétences de notre industrie. Et pour finir sur ce sujet, une petite recommandation de la direction qui nous donne le conseil suivant : Pour évoluer rapidement « changez d'entreprise ». On est mort de rire, à croire que l'on ne bosse pas dans la même boîte, mais notez que le conseil est bon !



Ce graphe identifie le nombre de salariés concernés par un CFC

L'autre aspect qui concerne le congé fin de carrière est son mode d'acquisition, et dans ce cadre tous les salariés sont concernés.

Chez Framatome SAS, le CFC est constitué à partir de 50 ans par une épargne volontaire du salarié réalisée à travers des jours de CP, RTT, d'achat de jours avec son 13<sup>ème</sup> mois. **A Grenoble, c'est l'entreprise qui provisionne ces jours en fonction de l'ancienneté du salarié.** Pour imaginer, l'argent ne sort pas de la même poche, pour les organisations syndicales l'entreprise fait une économie, par contre le salarié va mettre la main à la poche. En application du pacte social, les organisations syndicales demandent assez naturellement qu'une compensation soit aménagée. Cela s'appelle une fois de plus pour la direction **une revendication inacceptable.**

- **Le 13<sup>ème</sup> mois** : Celui-ci est imposé par Framatome SAS, notre salaire annuel sera divisé par 13 au lieu de 12. Cela va engendrer une diminution de ressources pour chaque salarié chaque mois à l'exception du mois de juin et du mois de novembre car le 13<sup>ème</sup> sera payé en 2 fois. La finalité de ce système de rémunération sur 13 mois pour le salarié est d'avancer de l'argent à l'entreprise qui l'utilisera comme trésorerie.

La position des OS est simple, nous demandons que les salariés ne soient pas impactés par une baisse de trésorerie mensuelle et que les salariés n'aient pas à gérer à la place de l'entreprise le système d'avance qu'elle propose sur le 3 premières années. Les salariés n'ont rien demandé, que la direction assume ses responsabilités et respecte son

engagement du pacte social. **Encore une revendication inacceptable.** Précision : pourquoi 3 ans ? La direction estime qu'à partir des augmentations annuelles de 3 années consécutives les salariés retrouveront leurs salaires mensuels de départ, CQFD.

- **Suppression des RTT** : Vous avez trop de jours de RTT, on va donc en supprimer. La direction propose quand même de payer ces RTT aux salariés. Les OS demandent que ce rachat soit majoré comme c'est le cas pour les RTT de fin d'année quand un salarié en fait la demande de rachat (disposition réservée aux cadres). Petite info, la loi dit que la majoration ne peut être inférieure à 10%. Les OS demande qu'une majoration soit appliquée à ce rachat de jours, de plus les salariés n'ont rien demandé, ils perdent des jours de repos. Notez aussi que ces jours travaillés supplémentaires vont dégager du chiffre d'affaire pour l'entreprise en compensation, ce n'est pas réellement une perte sèche pour l'entreprise. **Encore une revendication inacceptable.**

- **La prime vacances** : Les organisations syndicales ne sont pas opposées à ce que cette prime intègre le 13<sup>ème</sup>, elle est payée annuellement au mois de juin, aucun changement pour les salariés concernés. **Ah ! Enfin une revendication acceptable.** (Entre nous, on a rien demandé, c'est le respect de la loi et y a rien qui change !)

- **La prime d'ancienneté** : Les montants des primes d'ancienneté sont différents entre FRA SAS et FRA Grenoble. Pour FRA SAS la référence est prise sur le salaire mini de la convention de la métallurgie, à Grenoble, le calcul est plus favorable car il est fait sur la base du salaire mini de Grenoble. Cette différence sera intégrée dans le salaire de base. **Formidable ! Une autre revendication acceptable.**

On se moque de nous, la loi impose que les salaires soient repris intégralement lors d'une cession, rachat. Nous n'avons rien demandé sur ce point mais juste à vérifier que cela est fait suivant les règles, comme pour certains cadres et ingénieurs Position 3 qui avaient vu leur part de salaire variable diminuée.

- **La retraite supplémentaire (Art 83)** : Nous cotisons avec notre entreprise à une caisse supplémentaire retraite, ce système avait été mis en place entre les organisations syndicales et les anciennes directions pour compenser en partie la baisse des droits à la retraite... c'était une autre époque. FRAMATOME SAS ne cotise pas à une caisse supplémentaire. En conséquence les cotisations seront arrêtées lors de notre intégration. Il y a deux aspects à cet arrêt de cotisation, le salarié va voir son salaire net augmenter (entre 10€ et 16,08 € par mois) et l'entreprise ne versera plus de cotisations à l'organisme (entre 17,58€ et 26,77€ par mois). Les organisations syndicales suggèrent que l'économie réalisée par l'entreprise soit versée aux salariés, cela peut contribuer à la constitution d'un vrai 13<sup>ème</sup> mois d'une part et d'autre part cela compense la disparition de la prestation retraite supplémentaire. **Encore une revendication inacceptable.**

- **Le passage au forfait jour des Pos2** : Ce point nous a été présenté comme une obligation par la direction. Tous les ingénieurs Framatome sont au forfait jour, hors de question de faire un groupe fermé. Pour les Pos 2 cela signifie perte des ½ compensées, perte des récupérations des heures de transport, perte des heures supplémentaires. La direction propose royalement une prime de 1000 € versée une fois pour les P2 qui accepteront de passer au forfait jour. Nous avons amené ce sujet sous l'angle législation du travail en stipulant que l'on ne signera pas un accord en désaccord avec la législation de travail, puis introduit sous l'angle convention de la métallurgie l'écart de salaire de cette dite convention pour des classifications identiques entre un forfait heures et un forfait jours, puis introduit l'accord EDF de 2016 qui a accompagné cette transition au sein de l'entreprise EDF pour un certain nombre d'ingénieurs.

Nos éléments restent sans retours, à part nous dire maintenant qu'il y aurait potentiellement création d'un groupe fermé qui pourrait, sur demande, rester au forfait heure mais sans précision des conditions de maintien à ce régime si ce n'est la réaffirmation de la perte de la ½ compensée. Nous n'avons rien demandé de spécifique si ce n'est de faire respecter la loi. **Une revendication inacceptable très certainement**

L'approche des organisations syndicales était d'identifier sur les X sujets de discussions des éléments concrets et justifiés pouvant faire l'objet d'une négociation et ainsi consolider l'ébauche du 13<sup>ème</sup> mois sans présumer du niveau atteignable.

Lors de notre dernière réunion de négociation nous avons tenté d'aborder l'ensemble de ces sujets mais malheureusement nos échanges sont restés stériles, la réponse générique étant toujours la même : faut pas que ça coûte à l'entreprise. Ok, pourquoi pas, mais cela ne doit pas empêcher des discussions saines avec des éléments fiables pour comprendre la problématique. Le positionnement de la direction depuis plusieurs mois est l'immobilisme, faire durer ces négociations. Nous avons pu découvrir quelques bribes de réponse sur ce coût potentiel... Notez que la direction n'a pas voulu nous donner son support de présentation, peut-être n'est-elle pas très confiante dans ses affirmations. L'augmentation de 10% de la masse salariale est justifiée avec l'intéressement tombé du chapeau à hauteur de 6%, soi-disant les différences entre nos deux accords respectifs. Monsieur le directeur, nous avons besoin d'un doyen de faculté pour nous expliquer comment l'intéressement est associé à la masse salariale. Vous avez déjà fait de vraies économies de masse salariale en décimant votre équipe de direction, nous devrions même dire en désintégrant votre équipe de direction.

**Chers salariés, nous constatons à chacune de nos réunions accord passerelle une impréparation de la réunion, on tourne en rond, visiblement notre direction n'est qu'une boîte aux lettres qui s'attache à suivre les consignes du groupe de FRA SAS. Tout cela est pitoyable et nul doute que la situation actuelle est voulue par FRA SAS.**

**Le jeudi 5 janvier, nous vous attendons nombreux à 8 h devant le garage à vélo pour une journée d'action, pour montrer votre désapprobation de la politique suivie par la direction de FRA**



Dans le cadre des négociations passerelles et face aux propositions au mieux indécentes de la direction,

# **Nous appelons à la grève jeudi 5 janvier toute la journée**

Votre mobilisation est essentielle pour démontrer que vous êtes consternés par la position de la direction.