



# CGT FRAMATOME



## Négociation Accord de méthode

### Application de la nouvelle convention collective au 1 er Janvier 2024

Le **mercredi 05 avril 2023** s'est tenue la dernière réunion de négociation de l'accord de méthode sur l'application de la nouvelle convention collective sur les accords Framatome en Central et Local.

*Pour rappel, la nouvelle convention collective de la métallurgie s'appliquera au 1<sup>er</sup> janvier 2024, donc potentiellement impactera des sujets tels que : le temps de travail, les salaires, la rémunération...etc. Notamment sur la partie rémunération car la nouvelle convention collective prévoit un nouveau calcul de la prime d'ancienneté.*

Ceci étant dit, l'accord de méthode c'est quoi ? Vulgairement c'est une négociation entre la Direction et les organisations syndicales pour définir des moyens mis en place ainsi qu'un « calendrier » pour retranscrire cette nouvelle convention collective sur les accords Framatome.

**On va dire que c'est l'idée générale d'un accord de méthode... Pour la Direction en central c'est une course contre la montre !**

Pour illustrer ce propos, il faut que la CGT vous explique qu'en arrivant à cette négociation du 05 avril, elle n'avait une fois de plus **aucun document** ! La stratégie de la Direction est simple, bien connue et rodée : **Pas de document en amont => pas de question en aval** ! La Direction mise sur « **l'effet de surprise** » afin d'éviter trop de questions ou de demandes de la part des Organisations syndicales, qui pourraient ralentir le processus, et donc **l'application à l'arraché** de cette nouvelle convention collective.

### Et surprise surprise !

Lors de la négociation de cet accord de méthode, la Direction a jugé utile d'apposer une date butoir qui conditionne la fin des « négociations » en Central et en Local... au **10 juillet 2023** ! Pour une mise en application de cette nouvelle convention collective au **1er janvier 2024** !! Selon elle, il faudrait ce délai de 6 mois pour paramétrer le SIRH : encore un coup de l'informatique...

**Cherchez l'erreur !!**

La Direction a recensé **129 accords/usages/notes** sur lesquels nous allons devoir travailler en central et en local pour les remettre au goût du jour car ils font référence à l'ancienne convention collective. A raison d'**un mercredi par mois** de réunion en central et de réunions aussi en local, et en commençant au **03 mai 2023**...autant vous dire que ça va être du **très rapide** ! la CGT a demandé depuis la signature en 2022 de négocier cette mise en application, mais la direction s'est bien gardée d'agir...

La Direction se justifie en disant qu'elle a fait le choix de **ne pas dénoncer les accords** mais que si la date n'était pas respectée elle serait « obligée » de dénoncer les accords... **bouuuuh la vilaine Direction !**

Pour votre information, très cher(e)s collègues, quand une direction dénonce un accord elle a **3 mois + 12 mois** pour négocier un nouvel accord...

### **Bon autant vous dire que l'on ne sera jamais prêt au 1<sup>er</sup> janvier 2024 !**

La Direction brandit cette fausse menace dans l'unique but de faire signer rapidement un accord de méthode au rabais par les organisations syndicales !

Et quand bien même... si la Direction fait le choix de dénoncer les accords Framatome, on ouvrira de nouvelles négociations, et au vu du climat social actuel, que ce soit dans la sphère citoyenne ou professionnelle, entre les **démissions**, les **burn out**, les **journées de travail à rallonge** et l'**absurdité** du fonctionnement de nombreux services, on peut se dire que la Direction pourrait être **perdante** !

Un peu plus chaque jour, les salariés sont **révoltés** par la **régression** de leurs **conquis sociaux**, avec entre autres le passage en force de la **réforme des retraites** additionnée à une application **catastrophique** de cette nouvelle convention collective via le **projet Frame** (classification).

Ce qui n'est franchement pas rassurant, c'est que notre Direction se dédouane en disant qu'il pourrait y avoir potentiellement des « **oublis** » de prise en compte d'accords, d'usage et de notes lors de l'état des lieux Framatome. Connaitrait-elle si mal les accords et notes qu'elle applique ?...

Afin d'éviter ce genre « **d'oubli** », la CGT a proposé d'avoir recours à **un cabinet d'expertise** en central et en local (sur chaque site). Mais, en toute franchise, ça n'a pas vraiment l'air d'arranger la Direction : pour elle, les experts ne nous serviront à rien (sympa pour les experts qui nous aident au quotidien en CSE et CSEC !). Pire la Direction compte sur les organisations syndicales pour détecter les « **oublis** » !

### **Attention à la confusion des genres, la CGT ne travaille pas pour la Direction !**

Bon on a bien compris que le souci de « **transparence** » prôné dans cette nouvelle convention collective n'était juste qu'une **belle idéologie patronale**...

On ne va pas non plus vous dégouter en vous parlant des **réunions « bi-latérales »** que la direction a décidé d'organiser..... **Quoique, vu que vous insistez !...** Le concept est très simple : un bureau, la Direction, 4 membres d'une seule organisation syndicale...on dirait le début d'une mauvaise blague ! Et pourtant on vous laisse deviner l'issue de ce genre de réunion : aucune transparence. En les mettant dans l'accord, la direction se garantit de ne pas être accusée de **négociations** de « **dessous de table** ». Bien évidemment, la CGT s'insurge contre ce genre de pratique ! Et d'ailleurs, **pourquoi** organiser des bilatérales avec les organisations syndicales s'il s'agit « juste » (dixit la direction) de **reconduire** les accords/notes plus favorables et **d'adapter** les accords/notes moins favorables que la nouvelle convention ?...

Quoiqu'il en soit, vous pouvez bien évidemment compter sur vos élus CGT (véritables trublions pour la Direction !) pour mettre le doigt sur les vrais sujets qui pourraient **impacter les salariés** ainsi que les **nouveaux embauchés** au 1er janvier 2024 !



## **Affaire à suivre...**

