



ACCORD DE METHODE DE LA NEGOCIATION : CE QU'IL FAUT SAVOIR

Metz le 12 octobre 2017

1/ Cet accord a pour objet de simplifier la vie de nos dirigeants car il permet :

- ✓ **De créer une structure de négociations durant la période transitoire.** Durant cette période (*qui se terminera à la date de la fusion juridique*) les deux entreprises sont encore distinctes. Ainsi les négociations auraient dû se tenir séparément entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives (OSR) en Alsace d'une part, et entre la Direction et les OSR en CELCA d'autre part.
- ✓ **D'organiser et de planifier les informations/consultations** des Comité d'Entreprise et CHSCT des deux entités, alors que celles-ci sont encore distinctes,
- ✓ **De faire des économies** en terme d'expertises car chacune de ces instances aurait pu avoir recours à des experts différents.

2/ Cet accord a pour objet d'amadouer les représentants du Personnel de la CEA car en lieu et place de disparaître il leur garantit :

- ✓ **Le maintien de tous** les élus, représentants syndicaux, délégués syndicaux,
- ✓ **Le maintien de tous leurs moyens**, environ 6000 heures de délégation, la prise en charge de leurs frais,
- ✓ **Leur participation aux réunions plénières** de la nouvelle entité, malgré la perte de leurs mandats, jusqu'à la date de proclamation des résultats électoraux de la nouvelle entité (décembre 2018).

3/ Cet accord a pour objet de rassurer les Salariés car il laisse à penser que :

- ✓ **La fusion n'aura pas d'impact** sur leurs instances représentatives du personnel en termes de nombre d'élus, de proximité, de moyens pour les défendre, voire de budget pour les activités sociales à partir de 2019.
- ✓ **Les Echanges Directions/Organisations Syndicales** sont du même acabit que les groupes de travail, des discussions d'égal à égal avec un esprit coopératif voire convivial.
- ✓ **Que le futur socle social** qui déterminera notre temps de travail, notre organisation, nos métiers, notre rémunération, nos vie quoi ! Sera paisiblement discuté entre personnes de bonne volonté, sans pression, sans arrière-pensée d'économie d'échelle, de réduction des coûts.
En d'autres termes, la fusion c'est bienvenue dans le monde des Bisounours !

4/ Cet accord a pour objet de diviser les Organisations Syndicales car:

- ✓ **Il flatte les égos** de ceux qui pensent qu'être 11 autour de la table de négociations c'est reconnaître leur suprématie,
- ✓ **Il accorde des moyens non égaux** aux organisations syndicales pour leur permettre de mener à bien leur mission,
- ✓ **Il favorise le syndicat actuellement majoritaire** afin d'obtenir des signatures, comme ils avaient obtenu leur complicité dans les 2 COS lors du vote du pacte fondateur.

**MAIS SURTOUT, CET ACCORD N'APPORTE RIEN AUX SALARIES.
GAGEONS QUE LES SIGNATAIRES METTRONT AUTANT D'ENERGIE A
DEDENDRE VOS INTERETS**

Ci-dessous les commentaires et demandes de vos représentants *Sud* lors de la négociation.

La direction et les autres organisations syndicales ne les ayant pas retenue, *Sud* ne sera pas signataire de l'accord.

I/ LE PROCESSUS DE NEGOCIATION

1/ Composition de la commission de concertation :

Nous prenons acte de votre refus catégorique d'inviter les organisations syndicales non représentatives à la table des négociations.

1.3 : Thèmes et calendrier de négociation :

Il manque toute une partie de la proposition intersyndicale, nous vous demandons de rajouter :

La date butoir est la date à laquelle la négociation devra être aboutie, faute de quoi un nouveau sujet de négociation ne pourra être abordé.

2/ Les Moyens de la commission de concertation :

a) Temps de délégation :

Nous prenons acte de la conséquence de votre décision relatée dans le point 1 en termes de moyens pour notre organisation syndicale, moyens diminués de moitié par rapport à la CGC, le SU et la CFDT.

d) Moyens de communication et d'information :

Concernant la base de données, **nous réitérons notre demande de mettre celle-ci sur un site internet, afin de nous permettre de la consulter en dehors de l'entreprise.**

Concernant l'obligation de créer un site internet syndical pour communiquer avec le personnel, **nous vous demandons un délai de deux mois afin de nous laisser le temps nécessaire pour faire les démarches.**

II LE PROCESSUS D'INFORMATION/CONSULTATION DES IRP :

2.2 : Le calendrier de consultation des CE et CHSCT :

Ce calendrier ne pourra être respecté qu'à la condition de disposer de l'ensemble des éléments que les instances jugeront nécessaires ainsi que de toutes les réponses aux questions posées par les élus. Ainsi l'engagement des organisations syndicales ne peut en aucun cas engager un ou des élus se considérant insuffisamment informé pour se prononcer sur un projet engageant l'avenir de plus de 3000 salariés.

III MAINTIEN DES IRP DANS L'ENTREPRISE ABSORBANTE DANS L'ATTENTE D'ELECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LA NOUVELLE ENTITE :

Nous prenons acte de votre haute bienveillance à l'égard des élus du Comité d'Entreprise de l'entreprise absorbée en maintenant tous les moyens actuels (Elus, Heures et Budget) malgré la perte de toute autonomie juridique de la CEA. La gestion des activités sociales et culturelles restant leur seule activité durant la période transitoire qui courra de la date de la fusion juridique à la date de proclamation des résultats électoraux fin 2018.

Nous prenons acte que malgré nos demandes, 3 organisations syndicales sur les 4 représentatives dans la nouvelle entité disposeront de deux Représentants Syndicaux lors des réunions plénières du CE et du CHSCT, nouvelle discrimination pour *Sud*.

3.5: Délégués du Personnel :

Concernant les Délégués du Personnel nous prenons acte de votre décision de maintenir des délégués dans deux sites différents, malgré votre référence à l'article L.2143-10 du code du travail précisant qu'il n'y aura pas d'établissement distinct.

3.6: Délégué Syndical :

A compter de la fusion juridique, la représentation syndicale au même titre que la représentation patronale ne pourra avoir deux têtes. Resteront représentatives le SU, La CGC, *Sud* et la CFDT et ce jusqu'aux prochaines élections professionnelles où peut-être, les cartes seront redistribuées.

En ignorant ce postulat et maintenant les moyens actuels des délégués syndicaux d'Alsace alors que leur entreprise aura été absorbée, vous ne respectez pas votre obligation de neutralité à l'égard des syndicats.

Pire, d'aucun pourrait considérer que vous accordez des faveurs en l'occurrence plus de 2000 heures de délégation pour une période de 6 mois maximum, période durant laquelle se déroulera la campagne électorale qui définira la représentativité des OS de la nouvelle entreprise. **Votre cadeau de:**

- **750 heures pour le SU** (en plus des 4400 H dont il bénéficiera au titre des IRP),
- **630 heures pour la CGC** (en plus des 420H dont elle bénéficie au titre des IRP),
- **630 heures pour la CFDT** (en plus des 300 H dont elle bénéficie au titre des IRP)

au détriment de *Sud*, pourrait laisser croire que vous avez pour objectif, de faire disparaître *Sud* du paysage syndical de la nouvelle entité.

Pour éviter une telle suspicion mais intégrer la nouvelle dimension de l'entreprise nécessitant plus de moyens pour les délégués syndicaux, nous vous suggérons de répartir ce pool de 2010 heures de façon égalitaire entre les 4 organisations syndicales représentatives de la nouvelle entité, soit 502 heures chacune.