20 Septembre 2016

La cfecgc

Safran Aircraft Engines

Négociations sur l'évolution de carrière des Ingénieurs et Cadres!

Considérant avoir traité le sujet, la Direction arrête les négociations!

Annonce faite par la DG lors de la réunion du 8 septembre 2016

La Cfecgc ne partage pas ce constat.

Analyses et commentaires du projet d'accord proposé par la Direction.

Classification des Ingénieurs et Cadres

- A partir de 50 ans, examen annuel des positions 2 pour un passage 3A, et des positions 3A pour un passage 3B.
- La position 3BS devient un passage obligé entre les position 3B et 3C.

C'est une demande de *la Cfecgc*.

Mais en plus de l'officialisation du 3BS, il faut également fluidifier le changement des positions inférieures en créant un 2S et un 3AS ou bien des «bandes» comme la Direction l'a fait pour ses Cadres Supérieurs!

Gestion de carrière des Ingénieurs et Cadres

- Extension de la filière « Expert » à tous les métiers Safran AE dont les fonctions supports.
- **Examen** systématique pour tout salarié ayant passé plus de 10 ans dans la même position en vue d'une promotion.

C'est une demande de *la Cfecgc*.

La Cfecgc demande la **promotion** automatique tous les 10 ans sauf avis argumenté faisant l'objet d'un courrier au salarié.

Temps de travail des Ingénieurs et Cadres

- Position 1: forfait 38h (suppression du forfait 36h pour les débutants).
- Position 2: forfait 38h ou 213 jours à partir de l'indice 114.
- Position 3A et 3B: forfait 213 jours.
- Position 3BS et 3C: nouveau forfait 218 jours.
- Position Hors Statut: sans référence horaire.

Afin d'éviter la généralisation du forfait 218j sans contrepartie, ce dernier doit obligatoirement être associé à un bonus, comme c'est le cas aujourd'hui pour les 3BS et 3C.

L'accord existant sur les horaires des Ingénieurs et cadres (ORTT 2000) précise que les Pos1 sont au forfait 36h! Supprimer ce forfait leur supprime une augmentation de salaire de 5% lors du passage au forfait 38h.
Le passage du forfait 38h au forfait 213j est fonction de l'autonomie et se traduit par une augmentation de 2,5%.

Equilibre vie prof./vie privée des Ingénieurs et Cadres

- Expérimentation pour une période d'un an d'autoriser le « travail exceptionnel à domicile », dans la limite de 10 jours ouvrés pour les titulaires d'un CDI, avec une ancienneté de 6 mois dans le poste et un an dans la société, disposant d'une autonomie suffisante et sous réserve d'occuper un poste pouvant être exercé à distance.

La Cfecgc demande 20 jours/an de «travail exceptionnel à domicile» pour toute la durée de l'accord.

La cfecgc

Safran Aircraft Engines

Négociations sur l'évolution de carrière des Ingénieurs et Cadres

Position de *la Cfecgc*

Malgré quelques avancées, *la Cfecgc* déplore le manque de propositions concrètes et chiffrées sur la **gestion de carrières des Ingénieurs et Cadres de la société.**

Durant les négociations, *la Cfecgc* a toujours été force de proposition et des réflexions auraient pu être initiées sur des sujets comme:

- Création d'une filière «Spécialiste», entre les filières « Manager » et « Expert »
- Création de positions intermédiaires (2S et 3AS par exemple).
- Extension de la part variable (bonus) à l'ensemble des Ingénieurs et Cadres.

Pourtant ce que réclame *la Cfecgc*,, la DG l'a bien mis en œuvre pour les 500 Cadres Sup afin de renforcer leur motivation, de conforter l'équité interne, de leur donner de la visibilité sur les postes et les parcours carrières, … Ce qui est applicable aux 500 Cadres Supérieurs, ne devrait-il pas l'être aux 5000 autres Ingénieurs et Cadres?

Le manque de consistance sur ce sujet enlève tout son sens à ce projet d'accord.

Mais alors, pourquoi la Direction est-elle pressée de faire signer son projet d'accord?

Ce que vous devez savoir …

Budget jeunes embauchés

- Lors des négociations salariales (NAO 2016), grâce à *la Cfecgc* la DRH s'était engagée à maintenir un budget spécifique affecté aux jeunes embauchés de 2013 et 2014. Maintenant que les augmentations salariales ont été distribuées, et que ce budget jeunes embauchés n'a pas été débloqué, la Direction est face à la non tenue de ses promesses. Elle veut intégrer ce budget dans cet accord pour déplacer la responsabilité sur les organisations syndicales et ainsi se dédouaner du non respect de ses engagements.

***la Cfecgc* demande à la Direction de régulariser cette situation au plus vite indépendamment de ce projet d'accord.**

Respect de la législation sur les horaires

- Comme nous l'avions déjà signalé en décembre dernier, l'inspection du travail a demandé à la Direction, une réduction drastique du nombre de cadres au forfait Sans Référence Horaire (500 personnes), car les pratiques mises en œuvre aujourd'hui ne respectent pas l'accord société existant sur les horaires des cadres (ORTT 2000). La Direction propose la mise en place d'un forfait 218j pour les 3BS-3C mais au lieu de négocier son intégration dans un avenant à l'accord ORTT 2000, elle préfère l'officialiser par le biais de cet accord!

La Direction veut faire avaliser, dans un accord dont ce n'est pas l'objet, des nouveaux horaires de travail et une mesure salariale exceptionnelle en oubliant la vraie finalité de cette négociation: L'évolution de carrière des ingénieurs et cadres !

***la Cfecgc* ne saurait cautionner un tel accord sans réel contenu sur la gestion de carrière de l'ensemble des ingénieurs et cadres!**

N'hésites pas à contacter tes correspondants CFE-CGC pour tout complément d'information.