



La **cfecgc** Safran Aircraft Engines

Négociations sur l'évolution de carrière des ingénieurs et cadres

La **cfecgc** ne signe pas l'accord et fait valoir son droit d'opposition à son application.

Un accord catégoriel concernant exclusivement les Ingénieurs et Cadres, a été soumis aux signatures des organisations syndicales représentatives chez Safran Aircraft Engines. Cet accord est signé par les organisations syndicales CFTD et CGT.

La **cfecgc** n'est pas signataire car cet accord ne traite pas vraiment de l'évolution de carrière des ingénieurs et cadres et les quelques mesures relevant des conditions de travail ne sont pas abouties.

Pourquoi la **cfecgc** n'a pas signé cet accord ? Voici 13 bonnes raisons!

Ce qu'il faut comprendre à travers les lignes de cet accord ...

CHAPITRE 1 : LA CLASSIFICATION DES INGENIEURS ET CADRES

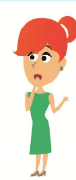
§ 1.2.2. la position 2 : « examen à l'accès à la position 3A pour les salariés de 50 ans et plus avec un taux de promotion de la population concernée d'au moins 10% »

§ 1.2.3. la position 3A: « examen à l'accès à la position 3B pour les salariés de 50 ans et plus avec un taux de promotion de la population concernée d'au moins 5% »

« Le cout supplémentaire éventuel serait pris en compte dans le cadre d'un budget dédié complémentaire à déployer lors des campagnes salariales »

Malgré nos demandes la Direction ne veut pas fournir de chiffres sur la population concernée.

Les campagnes salariales étant de plus en plus faibles, ce budget va encore amputer celui dédié aux augmentations-promotions.



- **1^{ère} raison :** Budget pour ces mesures (0, 1%, 0,3% ou +?) non chiffré et refus de le préserver dans cet accord sans le lier aux campagnes salariales. Pourtant, l'accord « Egalité Hommes- Femmes » fait bien apparaitre un budget dédié, pourquoi le refuser ici ?

« § 1.2.7. Mesure exceptionnelle pour l'année 2016: « A titre exceptionnel et afin de corriger d'éventuelles dernières anomalies de positionnement pour les jeunes ingénieurs et cadres embauchés en 2013 et 2014 une enveloppe spécifique de 0,10% de la masse salariale des ingénieurs et cadres sera allouée en 2016. Toute mesure attribuée sera rétroactive au 1er janvier 2016. »

Pour rappel, la Direction avait décidé de **manière unilatérale** d'accorder depuis quelques années aux jeunes ingénieurs et cadres débutants une augmentation salariale systématique de 5% par an pendant les 3 premières années.



- **2^{ème} raison :** Pas besoin d'accord la Direction peut appliquer unilatéralement cette mesure. Cela s'appelle tenir ses engagements ... D'autant plus qu'allouer 0,1%, au lieu de 0,15% comme les autres années ne permettra pas d'augmenter les jeunes embauchés à hauteur de 5% (comme promis) mais au mieux de 3%!

Et finalement, la Direction décide de ne pas débloquer ce budget lors de la campagne salariale 2016, mais de l'intégrer comme une mesure « exceptionnelle pour cette année » dans l'accord à durée indéterminée « évolution de carrière des ingénieurs et cadres ».

- **3^{ème} raison :** Un accord portant sur l'évolution de carrière des ingénieurs et cadres qui est de **nature structurelle et de plus à durée indéterminée** ne doit en aucun cas contenir une **disposition ponctuelle pour 2016**.



CHAPITRE II : LA GESTION DE CARRIERE DES INGENIEURS ET CADRES

§ 2.2.3 La revue de personnel et le comité de carrière ... « un examen sera systématiquement réalisé pour tout salarié ayant passé plus de 10 années dans la même position »

Nous avons demandé qu'à l'issue de cet examen systématique, le salarié dont la promotion ne serait pas décidée soit reçu par sa hiérarchie et que cet **entretien fasse l'objet d'un compte rendu écrit** mentionnant les axes de progrès permettant de conduire à une promotion ultérieure. Cette demande a été refusée.



- **4^{ème} raison :** La non formalisation du refus suite à l'examen entre le manager et son interlocuteur RH conduit à perpétuer la situation actuelle: le salarié ne saura pas pour quelle raison il n'est pas promu. C'est une mesure « leurre ».

§ 2.2.5.3. Elargissement de la filière « Ingénieur Expert ».

Nous avons demandé **en vain** des précisions sur les nouveaux métiers éligibles à cette filière, sur la manière dont ces experts seraient identifiés, sur les nombre de passages, etc.



- **5^{ème} raison :** Aucune précision sur les métiers éligibles à cette filières et sur le processus d'identification de ces experts. Aucun objectif sur le nombre de candidats concernés. **Encore une mesure « leurre ».**

CHAPITRE III : L'EQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

« 3.5. Travail exceptionnel à domicile: « A titre expérimental et pour une durée de 2 ansautoriser le travail exceptionnel à domicile dans la limite de 10 jours ouvrés par an sur la période d'expérimentation ...sont éligibles les salariés volontaires ...étant dotés préalablement d'un Ordinateur portable, occupant un poste pouvant être exercé à distance, disposant d'une autonomie suffisante... »

Les conditions d'éligibilité restreignent fortement la population concernée. La notion d'autonomie « suffisante » exclut les forfaits horaires pour réserver cette mesure aux forfaits jours. C'est donc une mesure discriminatoire incitant de plus au passage forfait jours.



➤ 6^{ème} raison : Mesure discriminatoire et bien trop restrictive dans son application.

§ 3.5. :« Modalités: Compte tenu du caractère exceptionnel de ce dispositif il est convenu que toute demande doit faire l'objet d'une autorisation de son responsable hiérarchique N+1 et du RRH qui vérifieront les conditions d'éligibilité et l'adéquation avec les besoins du service »

➤ 7^{ème} raison : Les modalités du dispositif sont difficilement applicables (autorisation hiérarchique à chaque demande) ou nébuleuses (adéquation besoins du service). Des négociations sur le télétravail doivent démarrer en fin d'année 2016.

CHAPITRE IV : LE TEMPS DE TRAVAIL DES INGENIEURS ET CADRES

§ 4.1. Ingénieur ou Cadre Position I : « un ingénieur ou cadre embauché en position I sera sous le régime du forfait 38 heures tel que décrit dans l'accord ORTT »

➤ 8^{ème} raison : Disposition conduisant à la perte de l'augmentation de salaire (~ 5%) lors du passage 36h/38h au forfait 38h/40h.

Cela signifie la suppression pure et simple du forfait 36h/38h



« § 4.2. Ingénieur ou Cadre Position II : « L'ingénieur ou cadre position 2 pourra être soit au régime 38h soit au régime forfait 213 jours »

➤ 9^{ème} raison : Officialisation du forfait jour pour les positions 2 alors que suivant l'accord en vigueur (ORTT 2000)« **ce type de forfait s'adresse à la minorité de cadres** ». Par cet accord la Direction régularise la pratique qu'elle a mise en œuvre depuis quelques années.

§ 4.2. : « Le passage du forfait 38h au forfait 213 sera compensé par une revalorisation du salaire brut mensuel de 2,5% »

➤ 10^{ème} raison : Mesure déjà mise en œuvre avec la création du forfait jour, mais depuis 2005, noyée avec celle attribuée au titre de la promotion. La Direction fait l'économie de cette mesure depuis trop longtemps. La remettre n'est que justice.

§ 4.2: « Aucune revalorisation n'est prévue pour les passages antérieurs à 2014 »

➤ 11^{ème} raison : Pourquoi ceux qui sont passés forfait jour entre 2005 et 2014 n'auraient-ils droit à aucune compensation ?

§ 4.3. : « Il est précisé que pour les ingénieurs ou cadres en position IIIA ou IIIB au forfait 213 j , le choix d'un passage au forfait horaire n'est pas ouvert »

➤ 12^{ème} raison : L'existence du forfait horaire pour les positions 3A et 3B n'est pas mentionnée dans cet accord . Ce qui veut dire que tous les forfaits horaires pourront se voir proposer un avenant à leur contrat de travail pour passer en forfait 213 j .

§ 4.4. Ingénieur ou Cadre Position IIIBS et IIIC : « il est créé un nouveau forfait avec décompte en jours... ce forfait est de 218 jours

Ce nouveau forfait est mis en place pour répondre à une demande de l'inspecteur du travail qui trouve qu'il y a trop de cadres au forfait Sans Référence Horaire (450 personnes). Nous avons demandé d'associer le bonus au forfait 218j et non plus à la position 3BS ou 3C de façon à éviter le passage d'ingénieurs et cadres 3A et 3B dans ce nouveau forfait sans qu'ils bénéficient du bonus associé.



➤ 13^{ème} raison : la Direction a refusé notre demande. Par ailleurs on voit l'application massive du forfait jour aux positions 2 alors que ce n'est pas permis par l'accord ORTT 2000. Sans garde-fou cela nous fait craindre la diffusion de ce forfait 218 j à d'autres catégories que les 3BS et 3C.

Pourquoi la *Cfecgc* exerce son droit d'opposition ?

Avec une représentativité au 3^{ème} Collège de 55%, la *Cfecgc* exerce son droit d'opposition car cet accord introduit de nouveaux éléments qui sont difficilement applicables, s'avèrent pour certains être une régression des dispositions actuelles et ne traitent pas la problématique de l'évolution de carrière des ingénieurs et cadres.

La *Cfecgc* demande à la Direction:

- De respecter ses propres engagements concernant les jeunes Ingénieurs et Cadres.
- De revenir à la table des négociations pour améliorer les mesures proposées.

Comparez votre situation personnelle avec ce qui est prévu l'accord ORTT 2000 :

http://insite.collab.group.safran.com/Snecma/HrOnline/UsefullInformation/Documents/TextesetAccords/Societe/AccordRTTDesIngenieursCadresEtNiveauVI_SNM_FR.pdf

Pour rappel, nos demandes: <http://cfecgcsnecma.blogspot.fr/2016/09/evolution-de-la-carriere-des-ingenieurs.html>

