



L'écho des négos...

La cfecgc Safran Aircraft Engines

Télétravail

Rappel : Depuis 2015, la **Cfecgc** demande l'ouverture de négociations pour un accord sur le sujet du Télétravail.

La seule réponse de la Direction en 2017 a été la mise à disposition de 10 jours exceptionnels de travail à Domicile (Accord NAO 2017) pour les ingénieurs, cadres et niveaux 6.

La négociation pour un accord sur le télétravail a finalement été initiée en mars 2017 suivant le calendrier :

- 9 mars : Réunion d'ouverture
- 6 avril : 2ème réunion
- 19 mai : 3ème réunion
- 8 juin : dernière réunion de négociation

La Cfecgc, représentative des cadres et techniciens, est le syndicat moteur sur ce sujet.



Pour la **Cfecgc** le télétravail permet :

- Une meilleure conciliation vie privée / vie professionnelle
- De meilleures conditions de travail, moins de perte de temps dans les transports donc une meilleure efficacité globale
- Une réduction de l'empreinte environnementale

Les études montrent que le télétravail augmente la productivité et diminue l'absentéisme.

Il correspond à une façon plus moderne de manager, fondée sur la confiance et l'autonomie.

Principales revendications de la Cfecgc

- Un accès à tous (y compris pour les salariés à temps partiel), quelque soit la position, le régime du temps de travail, la fonction
- Pas de limite du nombre de salariés éligibles au télétravail
- Un choix flexible du jour de la semaine en accord avec la hiérarchie
- Un outil d'autodiagnostic simple et clair pour définir l'éligibilité du poste au télétravail
- Un processus simple, basé sur le double volontariat, pour que les hiérarchiques puissent gérer au mieux l'organisation de leur équipe
- Une charte du télétravailleur précisant ses droits et ses devoirs
- Des indicateurs spécifiques pour suivre le déroulement de carrière des télétravailleurs
- Un plan de communication pour accompagner le déploiement du télétravail
- La mise à disposition aux salariés d'outils nécessaires au télétravail.
- La possibilité de travailler sur d'autres sites Safran proches du domicile (co-working)

Les salariés à temps partiel doivent pouvoir bénéficier du télétravail comme les autres



Le Co-working doit compléter le télétravail et non pas se substituer à lui



Prochaine réunion de négociation le 8 juin.



Transfert des droits CET vers le PERCO



Suite à de nombreuses demandes émanant de salariés et relayées par la *Cfecgc* la Direction générale vient de mettre en signature pour la troisième fois depuis 2012 un accord permettant aux salariés de transférer leurs droits CET (Compte Épargne Temps) vers le PERCO (Plan Épargne Retraite)

Safran AE était la seule société à ne pas bénéficier de cette mesure !



Durant cette négociation, la *Cfecgc* a aussi obtenu que les primes d'équipe et de fonction des agents de maîtrise puissent être versées dans le CET deux ans avant le départ en retraite.

La Cfecgc a toujours été favorable à la signature de cet avenant

Tutorat

Rappel du contexte : les dispositions de l'accord actuel cesseront leurs effets le 30 Juin 2017.

La négociation du nouvel accord n'ayant pas abouti fin 2016, la Direction Générale est revenue à la table des négociations avec des propositions plus réalistes au regard de la reconnaissance des salariés pour le temps et l'investissement consacrés au tutorat dans l'espoir d'arriver à un accord avant fin juin.

Principaux éléments :

- La durée de la période du tutorat et le montant de la prime associée sont fixés par la hiérarchie en accord avec la DRH, en fonction de la situation précise de tutorat.
- Un tuteur ne pourra pas percevoir plus de 2 primes tutorat par année.
- Ces mesures continueront à s'appliquer aux responsables hiérarchiques si le tutoré est un apprenti, un stagiaire, ou est lui-même un responsable hiérarchique.

C'est une demande de la Cfecgc

Nature du tutorat - Définition du tutoré	Montant maximum de la prime
Un stagiaire accueilli dans le cadre d'une convention de stage (> 1 mois)	1 mois
Une personne en situation de détachement au sein de l'entreprise Un intérimaire (hors intérim d'été)	2 mois
Un salarié embauché en Contrat à Durée Indéterminée Un salarié en mobilité nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences Un salarié embauché en Contrat à Durée Déterminée (hors CDD d'été)	4 mois
Un alternant (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation)	6 mois par période 12 mois



SVP, ne pas jeter sur la voie

A suivre...

