



## Accord Evolution de carrière des Ingénieurs et Cadres : *Les suites à donner...*

**Seuls 4 points formels « fondent ( ? ) » le droit d'opposition de la CGC**

La CGC fonde officiellement son droit d'opposition du 11 octobre sur 4 points seulement:

1. « Absence de données chiffrées actualisées » : la CGC considère que la cartographie de la population ingénieur et cadres présentée en début de négociation aurait dû être actualisée
2. Le caractère conjoncturel du budget des jeunes embauchés sortant d'école
3. La modification des horaires des ingénieurs et cadres « limiterait, voire imposerait aux salariés un type de forfait, conduisant à une dégradation des garanties dont ceux-ci bénéficiaient jusqu'alors. »
4. L'absence de mesures chiffrées sur l'évolution de carrière des I&C

La CFDT a examiné avec attention les 4 points soulevés.

Il nous semble que **ces 4 points relèvent davantage des modalités d'application de l'accord, ou d'éléments de contexte** que du texte de l'accord lui-même. En dehors du point 2, pour lequel la CGC demande que les mesures ne figurent pas dans l'accord alors que l'absence de budget précis dans les NAO 2016 n'a pas semblé lui poser de problème !!!.

En d'autres termes, la position CGC semble être un révélateur de défiance, d'incompréhension et finalement de doute sur sa capacité à faire appliquer des dispositions qu'elle a pourtant contribué, comme la CFDT et la CGT, à négocier face aux dirigeants de Snecma.

Un accord est un compromis qui doit être pesé au regard de l'intérêt des salariés. Toute autre considération, purement dogmatique ou politique, conduit à priver les salariés de dispositions à l'évidence améliorées :

- ⇒ Clarification et encadrement de la mise en œuvre des forfaits jours (sournoisement imposés jusque-là).
- ⇒ Renforcement de la reconnaissance du travail des spécialistes et experts.
- ⇒ Traitement de la question des secondes parties de carrière des Ingénieurs & Cadres.
- ⇒ Eradication du forfait sans référence horaire.
- ⇒ Restauration des compensations salariales associées au changement de forfait.
- ⇒ Prévoyance de mesures de transition spécifiques (avec effet rétroactif).

- ⇒ **Proposition d'un droit nouveau : Le travail exceptionnel à domicile (10jours/an pour les forfait jours ET les forfaits horaires)**
- ⇒ **Augmentation de 2,5% des salaires pour les salariés passés du forfait horaire au forfait jours en 2016 et 2015**
- ⇒ **Augmentation de 1,5% des salaires pour les salariés passés du forfait horaire au forfait jours en 2014**
- ⇒ **Mise en œuvre d'un budget correspondant à 0,1% de la masse salariale des Ingénieurs et Cadres, à destination des salariés embauchés en 2013 et 2014 (pour intégrer la revalorisation des salaires d'embauches intervenue postérieurement à leur recrutement), mesure rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2016.**

**Les jeunes ingénieurs et cadres** découvrent amèrement les méfaits de "la majorité corporatiste" qui joue en toute lucidité avec leur salaire de début de carrière.

**Les moins jeunes** voient s'éloigner les perspectives d'amélioration des secondes partie de carrière, de confort de vie au travail, de cadrage du temps de travail.

**Les managers** sont privés d'outils concrets utiles pour renforcer la motivation de leurs effectifs.

***Pour sortir de l'impasse,***

***la CFDT demande que le dossier soit remis à l'ordre du jour de la prochaine réunion entre la Direction Générale et les Organisations Syndicales Représentatives de Safran Aircraft Engine.***

Pour la CFDT, il faut **donner encore une chance de conclure positivement.**

Le contraire serait dommageable à l'ensemble des salariés ingénieurs et cadres.

Ce qui a pu être fait sur l'évolution de carrière des salariés Snecma, des techniciens et des agents de maîtrise (Rappelons que ces accords avaient été négociés et conclus sur des bases de représentativité non catégorielles, alors qu'ils comportent des mesures catégorielles!) doit être possible pour les ingénieurs et cadres.

**La CFDT demande à la Direction Safran A.E de ne pas clore le dossier** et d'apporter des compléments d'informations, concernant les modalités pratiques d'application ou d'actualisation d'informations en réponse aux doutes émis par la CGC.

La Direction pourrait alors apporter des précisions sur certains éléments de contexte en clarifiant davantage les modalités d'application des dispositions en cas d'accord :

- Possibilité à chaque salarié concerné de refuser son changement de forfait, au moment de l'entrée en vigueur du nouveau dispositif
- Calendrier et description précis d'application des mesures
- Etc...

***Il est impensable pour la CFDT de balayer d'un simple revers de main l'intérêt des salariés ingénieurs et cadres, managers et spécialistes, jeunes embauchés et salariés expérimentés, positions 1 à 3C de Safran Aircraft Engine.***

***Pour une défense responsable de vos intérêts,  
Rejoignez la CFDT***