



Jeudi 4 février 2016

Evolution de carrière des ingénieurs et cadres

Un accord sur ce sujet est en négociation depuis plus d'un an, avec des hauts et des bas. Les champs abordés comprennent : la classification, la gestion de carrière, le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Une négociation très longue donc mais qui est proche de porter ses fruits. Les grandes lignes sont tracées : à la Direction générale d'y mettre de la substance (**du budget !**).

L'accord prévoit une augmentation de 2,5% lors du passage d'un cadre position II du forfait horaire (FH) au forfait jours (FJ) en 2015 (1,5% pour passage en 2014 au titre de la rétroactivité). On peut considérer que cela correspond à 6 jours de travail et y trouver des relations avec les accords passés. En réalité ça n'a d'autre sens que ce que la direction est prête à y mettre pour attirer suffisamment de cadres sans que cela ne lui coûte trop cher bien sûr.

Là où l'injustice va rester c'est que les personnes embauchées directement au FJ ne seront pas indemnisées dans cet accord. Il n'y a pas beaucoup de leviers pour faire revenir la direction sur ce point car elle s'appuie sur le fait que le salaire d'embauche d'un salarié expérimenté est négocié et librement accepté par le salarié avec les conditions d'horaire qui vont avec.

La CFDT demandera des chiffres pour comparer les salaires des positions II en fonction de leur type d'horaire. La CFDT demande aussi un effet rétroactif plus étendu que ce qui est actuellement proposé pour ceux qui sont passés du FH au FJ (2.5% en 2015 et 1.5% pour 2014) : 1.5% pour passage au FJ dès 2013, 1% en 2012 et 0.5% en 2011.

Il faut noter que le «forfait jours» **ne vise pas à travailler plus longtemps chaque jour** mais acte simplement une autonomie par rapport à l'horaire collectif. La CFDT veillera à ce que les dérives soient maîtrisées (nous rappelons que le dépassement des 10h de travail effectif par jour nécessite une dérogation de l'inspecteur du travail, sans dépasser 12h maxi)

L'accord proposé par la direction suppose que le passage au FJ accompagnera obligatoirement une promotion IIIA ou IIIB. Cependant pour ceux qui sont déjà IIIA ou IIIB la direction proposera un avenant au contrat de travail sans obligation de le signer. Cela veut dire bien sûr qu'il s'agit d'une population close et qu'à terme le FH disparaîtra des positions IIIA et IIIB, par contre les cadres position II pourront rester au FH pendant 6 ans. De même les embauches de cadre ayant moins de 6 ans d'expérience devront se faire au FH. **C'est un grand progrès par rapport à la situation actuelle où certains jeunes embauchés n'avaient pas d'autre choix que d'accepter le FJ.**

Dans l'objectif de mieux concilier vie personnelle/professionnelle, la CFDT souhaite ouvrir la possibilité du télétravail à tous les cadres. La Direction n'accepte (pour le moment) que 5 jours de télétravail par an pour les seuls cadres au forfait jours.

La CFDT considère que moins de 1 jour par mois de possibilité de télétravail est insatisfaisant. De plus, TOUS les cadres, quel que soit leur classification, doivent pouvoir en bénéficier. Quand il s'agit d'aborder «le droit à la déconnexion», la Direction est beaucoup plus stricte : elle souhaite inscrire dans l'accord que *«la prise de connaissance de courriel après 20 heures (et les week-ends et jours fériés) ne peut être exigé»*.

Donc, les ingénieurs et cadres devraient lire leurs mails jusqu'à 20 heures ? Pas question puisqu'à cette heure-là c'est du hors temps de travail ! Conclusion : «le télétravail» hors temps de travail ne pose pas autant de difficulté à la Direction que le «télétravail» pendant le temps de travail !

La CFDT propose d'adapter dans le futur le télétravail aux besoins des salariés sans altérer le fonctionnement des services par le biais du suivi d'indicateurs qui seraient mis en place.

Vers la fin de la profusion du forfait «Sans Référence Horaire» (SRH) ? Alors que ce type de forfait (corvéable à merci car seul forfait où il n'est pas illégal de ne pas respecter les 11 heures de repos journalier ni les 35 heures de repos hebdomadaire) est, de par la loi, «réservé» aux cadres dirigeants (environ 70 à Snecma), on se rend compte que l'entreprise en compte près de 500 à ce régime !

Il est donc convenu que serait proposé à ces personnes **un nouveau forfait jours (à 218 jours)** qui sera limité (à notre demande) qu'aux seules catégories III BS et IIIC (ceux qui touchent un bonus de rémunération). Tous les cadres en SRH se verraient proposer ce nouveau forfait sans diminution de rémunération !

Les cadres au forfait jours classique (213 jours) qui passeraient au nouveau forfait 218 jours se verraient augmenter de 2.1% au moment du changement de forfait. La CFDT Villaroche y dénonce là une mesquinerie de la direction et demande une indemnisation proportionnelle de 2.3%.

Pour la CFDT, ce «recadrage» du nombre de forfaits SRH est une amélioration notable, même si nous considérons qu'il n'y a pas lieu de créer un nouveau forfait : celui à 213 jours suffit ! Il était devenu évident par la profusion des SRH que la Direction utilisait ce forfait pour augmenter le temps de travail de certains cadres en s'affranchissant de toutes règles de base.

Pour la CFDT, **la reconnaissance de la filière «expertise» est nécessaire** pour valoriser les carrières techniques au même titre que les carrières de management. Cette filière définie selon la procédure SAFRAN comporte 3 niveaux : **l'Ingénieur Expert**, qui sera classé au moins position 3A ; **l'Expert Sénior** qui sera classé au moins position 3B et **l'Expert Emérite** qui sera classé au moins position 3BS. Pour la CFDT, au-delà du titre et de la position, doit être mise en œuvre une mesure financière (prime ponctuelle ou récurrente).

En conclusion, au-delà d'une réécriture de certains articles du texte de projet d'accord pour tenir compte de la réalité du terrain, la Direction doit mettre des moyens financiers pour permettre d'offrir à tous les ingénieurs et cadres des perspectives d'évolution ambitieuses. **A suivre !!!**

Ouverture des négociations NOE

Comme vous vous en souvenez peut-être, la CFDT n'a pas signé les accords salariaux en 2015, la raison principale en a été le niveau trop faible mais aussi la provocation de la direction qui a voulu commencer très bas pour tester les salariés.

La CFDT attend de la direction cette année qu'elle ne renouvelle pas les erreurs de l'année dernière et qu'elle offre des perspectives motivantes aux salariés dans le contexte de montée en charge que nous connaissons aujourd'hui. **Donc pas de complaisance de la CFDT à attendre si la direction ne donne pas par rapport à l'année dernière des signes concrets d'amélioration.**

Info Intéressement

Dans quelques jours, les infos sur l'intéressement vont être publiées.

Contrairement à l'an passé il vous faudra indiquer le choix de percevoir la somme, à défaut elle sera placée au PEG