



Essais LEAP et SILVERCREST : des progrès dans l'organisation mais pas grand chose sur l'indemnisation

Nous en sommes au troisième tract sur le thème de l'organisation des campagnes d'essais LEAP et SILVERCREST et force est de constater que les choses avancent lentement. Résumé des points principaux et des revendications CFDT :

Des notes unilatérales diffusées par la direction.

Le 29 Avril, la direction publie 2 notes :

Dans la première note, la direction s'adresse aux cadres en essai (implicitement à Villaroche, exceptionnellement sur d'autres sites) et définit un horaire de nuit (21h02 / 4h38) pour compléter l'horaire décalé existant (6h30/14h06 -13h46/21h22) accordant 30 € d'indemnisation aux cadres qui travailleront de nuit (au lieu d'une prime de 21€ existant déjà pour les cadres en horaire décalé de jour).

Dans la deuxième note elle s'adresse aux non cadres qui partent en mission pour le LEAP et le SILVERCREST et porte systématiquement la prime de déplacement au maximum de 40% prévu par l'article 19 de la convention. Pour les cadres elle remet en place une prime de campagne d'essai pour ceux qui passent plus de 25% de leur temps en mission et dont le montant est de 0.5,0.8 ou 1 mois si les missions sont en France, en Europe ou ailleurs dans le monde respectivement.

Un changement d'organisation pour les essais LEAP à Peebles.

Le 3 juin, les hiérarchies des secteurs concernés ont indiqué par mail que 2 rotations quotidiennes de navettes à heures fixes vont être mises en place. Elles permettent aux salariés SNECMA d'être présents de 8h à 18h et de 17h à 3h du matin sur les bancs d'essai, de quitter et de rejoindre leur hôtel situé à une heure de route. Des voitures de location sont de plus à disposition pour rejoindre un autre hôtel situé à 20min en cas d'arrêt imprévu dans les essais.

Pour la sécurité, il était temps.

La CFDT note avec satisfaction qu'une partie de ses demandes a été entendue. On peut en effet penser que l'aspect sécurité sera considérablement amélioré en permettant aux salariés de rentrer à l'hôtel notamment à 3h du matin après une journée de travail au banc. De plus, les voitures de location devraient permettre de sortir de Peebles en cas d'arrêt prolongé des essais non prévu et rejoindre un hôtel situé à 20min pour se reposer ou accéder au réseau par WIFI. On a peut-être évité à plusieurs centaines de salariés en mission de prendre des risques inconsidérés. Mais pour la CFDT beaucoup de questions sont encore loin d'être réglées.

Les revendications CFDT

Les différentes mesures de type indemnisation proposées dans les notes, ne s'appliquent en gros qu'aux cadres en horaire décalé à Villaroche et aux non cadres en déplacement aux US. C'est déjà bien mais ça reste très insuffisant car **la grande majorité de ceux qui vont s'impliquer dans les essais et le programme de certification ne touchera rien**. La CFDT demande donc à la direction de négocier un accord à durée déterminée qui reprendrait, en les complétant, les points abordés dans les notes et permettrait d'étendre les indemnisations plus largement. Il est temps de construire quelque chose de sérieux avec les délégués syndicaux du site de Villaroche.

Dans cet accord nous demanderons :

1. Que les primes d'horaires décalés soient appliquées systématiquement et non pas exceptionnellement à tous les **cadres en essais hors de Villaroche**. En effet, si l'on prend l'exemple de Peebles, les horaires définis par la rotation des navettes impliquent des journées de 10h sur place comme dans la plupart des essais (12h de mission avec les temps de trajet). La direction ne peut pas se retrancher derrière le fait que les salariés gèrent leurs propres horaires et qu'elle ne demande pas de faire des heures supplémentaires. Nous demandons donc le paiement des 21€ systématiquement pour les cadres de jour et 30€ pour les cadres de nuit. Sachant que les non cadres SNECMA et tout le monde chez GE sera payé en heures supplémentaires : c'est un minimum.
2. Nous demandons le respect de la convention d'entreprise qui dit, Article 19 §c), que les déplacements compris entre 3 et 6 mois doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail qui détermine de manière précise les conditions d'indemnisation. Ceci afin de ne pas « oublier » des récupérations et des indemnisations auquel le salarié a droit.
3. Aujourd'hui la prime de campagne d'essai telle qu'elle est proposée par la direction va exclure de toute indemnisation les salariés, et ils sont nombreux, qui n'arriveront pas au seuil des 25% de temps passé en mission au bout de 6 mois. Cette prime possède un double effet de seuil non seulement en temps mais aussi en indemnisation : que vous passiez 25% ou 50% en mission c'est le même tarif. Nous voulons négocier un système plus souple et plus juste, nous proposons une renégociation de la prime d'éloignement comme l'autorise la convention.
4. L'organisation journalière des navettes présentée par les hiérarchies ne dit rien sur le fonctionnement du samedi et du dimanche. La CFDT demande que le travail du dimanche soit indemnisé comme en France c'est-à-dire à 100%, 1h faite = 2h payées pour les cadres comme pour les non cadres.
5. La CFDT demande en outre que la journée de repos de 24h hebdomadaire soit respectée et que l'organisation du banc en tienne compte explicitement en prévoyant les effectifs nécessaires.

Comment réussir à rentrer en négociation ?

La direction est catégorique, on ne négocie que l'accord sur le travail du Samedi et du Dimanche (accord SD) pour 2 équipes de 7 monteurs, pour le reste la situation est réglée ! Or il se trouve que les problèmes d'horaires et d'indemnisation sont au centre de beaucoup de préoccupation en ce moment sur le site de Villaroche. Beaucoup de salariés se plaignent d'une charge de travail toujours plus grande sans aucune compensation en point de mire et font des horaires très au-delà de leur contrat comme l'a mis en évidence une lettre récente de l'inspection du travail. La CFDT, qui s'est toujours investie dans les questions d'horaire, qui s'est battue pour la réduction du temps de travail, a bien l'intention de faire aboutir ce dossier. La Direction doit prendre réellement en compte les efforts des salariés dans les différents programmes. Il est grand temps que l'entreprise rentre réellement dans une négociation avec les organisations syndicales pour tenir compte des horaires, des contraintes de travail, d'équipes et de mission, mettre également les moyens humains pour permettre que tous puissent travailler dans de bonnes conditions. Les bonnes relations sociales font la fierté des dirigeants de SAFRAN, il est urgent qu'ils investissent dans l'humain et reconnaissent les efforts de leurs salariés.

La CFDT lance un appel solennel à la direction, nous ne lâcherons pas le morceau, nous demandons un accord sur les questions d'indemnisation en mission car cela concerne régulièrement ou occasionnellement des centaines de personnes sur le site. Les certifications du LEAP et du SILVERCREST sont trop importantes pour être traitées avec négligence en supposant que la motivation de tous restera intacte après des mois passés à sacrifier pour rien ses soirées et ses Week Ends.