

Missions bénévoles : cela suffit !

Respectons la convention et le code du travail !

Dans un tract précédent, la CFDT avait taxé la Direction d'amateurisme concernant le LEAP et le Silvercrest. Cela a pu choquer certains salariés, dans une entreprise numéro un (avec GE) mondial au travers de CFMi, et connue pour la qualité de ses produits. C'est cependant la réalité de la mise en place de ces nouveaux programmes, où la préoccupation centrale de la direction générale semble être de limiter les investissements et de revenir sur les acquis du personnel.

Nous avons devant nous un défi au moins égal à celui des années 1980 pour le CFM ; Dans les années 70, GE et Snecma n'était que très marginal sur la marché civil, et il fallait faire sa place au CFM56. Grâce au matelas du militaire (corps HP gratuit pour GE, subvention d'Etat pour Snecma), il a été possible d'attendre puis de trouver le client. Aujourd'hui les CFM équipent plus de la moitié de la flotte mondiale.

Le défi qui est devant nous est de ne pas perdre cette place : nous avons 6000 commandes et pas le droit à l'erreur. En 1980, tout était à gagner, en 2014 le risque est de tout perdre. Il s'agit donc de faire les bons choix, y compris de réassurance. Ce n'est pas une vision à court terme qui doit prédominer, mais une stratégie pour les 30 ans à venir.

Visiblement, la DG a décidé de faire au minimum : embauches tardives, réaménagements minimaux de bâtiment, floraisons de bâtiment provisoires, parking réalisé avec deux ans de retard, restaurant saturé depuis 2012... Quand General Electric construit une nouvelle usine de 2500 postes pour l'assemblage final du LEAP, Snecma joue au jeu de taquin au bâtiment 35, contraignant les salariés au déménagement permanent, aux adaptations des méthodes de travail dans le désordre... Bref un bricolage permanent dans tous les domaines soi-disant pour faire au plus vite, et dont le résultat est un bazar formidable dont on ne se sort que grâce au dévouement des salariés et de procédures d'exception. Il n'y a pas de doute, l'agilité est là : comme tout change tout le temps, les travailleurs sont agiles pour arriver à sortir un produit qui fonctionne, mais au prix de quelles acrobaties !!!

Dans le même temps, les résultats de l'entreprise battent record sur record : jamais autant de moteurs produits, jamais autant de pièces de rechanges. Et on voit bien les moyens qui sont mis sur les rattrapages, que ce soit en sous-traitance ou en interne : la précipitation a un coût et il commence à devenir faramineux. Quand on part finir les moteurs au USA, quel surcoût pour faire semblant de tenir une date de livraison : envoi de matériel, d'outillage, dizaine de vols, hôtels...

Parce qu'on ne s'est pas organisé proprement en amont, on paye le prix fort en rattrapage. Et nous n'en sommes qu'au début du programme... Bientôt une dizaine de moteurs de front !!!

Les efforts, ca se récompense, les déplacements ca se paye.

La volonté de non investissement se retrouve particulièrement dans l'accompagnement salarial du challenge : agilité = bénévolat. Nous sommes dans le monde des Bisounours, où c'est la passion qui doit mener l'entreprise, où les salariés viendraient pour s'amuser, avancer leurs frais professionnels, oublier de compter leurs heures de travail et renvoyer leurs jours de congés à la veille d'une retraite qui recule et recule encore... C'est particulièrement criant avec la suppression des primes de déplacement et plus globalement de toutes compensations des missions hors domicile. Même les contrats mis en place pour le SaM146 seraient caduques (MDLD, primes Russie...). Dans la tête de la Direction, les USA sont un paradis où chacun rêve d'aller... Pour ceux qui y ont goûté, la réalité est tout autre. Vu de l'atelier d'Evendale ou du banc d'essais de Peebles, la journée de travail américaine n'a rien de passionnant, au milieu d'un paquet de contraintes réglementaires absurdes, d'horaires extensibles - sur la journée comme sur la semaine -, tout cela pour des clopinettes.

Exemples choisis :

- Vol Paris - Cincinnati en journée: départ de chez vous à 7h pour un décollage à 11h, arrivée 20h, hôtel à 22h : soit un voyage de 15 heures = indemnité zéro ! Et on ne se couche pas trop sinon le lendemain matin c'est réveil à 4 heures matin (US).
- Vol retour à 77 euros : la cadence Delta "cacahuètes-repas-réveil" vous laisse 3 heures pour somnoler, assis, au milieu du vol. Et pareil, évitez de vous coucher ensuite pour ne pas trainer le décalage horaire pendant 4 jours !!!
- Travail du week-end : pas de chance chez GE, samedi et dimanche sont ouvrables. Pour GE, c'est en heures sup, pour GESTOR c'est hors périmètre, donc gratuit.

Réunions avec la direction locale :

Suite aux demandes répétées de la CFDT et à l'avis du CE sur le travail du dimanche, la DL a convoqué 2 réunions le 18 et le 23 Avril avec les délégués syndicaux locaux pour traiter des sujets liés aux programmes de développement et d'essais LEAP et SILVERCREST. Elle a distingué 3 points :

1) Les horaires décalés des cadres pour les essais en France

Ces horaires décalés existent déjà sur la base des horaires d'équipe (6h30/14h06 – 13h45/21h22) avec une indemnisation forfaitaire de 21€ et avec la règle du double volontariat. La direction a ajouté en séance et dans une note parue le 29/04/2014, un horaire de nuit (21h02/4h38) avec une indemnisation de 30€ basée sur la différence entre les primes d'équipe de jour et de nuit.

La CFDT s'appuyant sur les articles L. 3121-1 et R 4228-19 du code du travail a demandé que les salariés qui font des journées continues au banc sans être déclarés en horaire décalé soient rétribués sur la pause du midi et que des aménagements soient prévus dans les bâtiments de suivi pour que les salariés puissent se restaurer dans de bonnes conditions.

La CFDT a demandé que les frais de déplacement soient considérés à part.

La CFDT a demandé que ces dispositions fassent l'objet d'un accord et pas d'une simple note

2) Les indemnisations de mission

Sur demande de la CFDT, la direction a accepté que dans le cadre des essais LEAP et SILVERCREST les indemnités de déplacement des non cadres soient portées systématiquement à 40% du salaire (le maxi de la convention) pour des durées d'au moins 9 jours encadrant un WE.

La direction a aussi proposé une prime de campagne d'essai à partir de 25% du temps de travail passé en mission sur une période de 6 mois. Cette prime serait de 0.5 mois pour des missions en France, 0.8 mois en Europe et 1 mois hors Europe.

Ces 2 derniers points ont fait l'objet d'une autre note interne diffusée le 29/04/2014.

La CFDT a protesté contre les règles d'application actuelles des indemnisations des voyages aériens qui ne tiennent pas compte des 3 heures de présence obligatoires avant le départ. Notre interprétation de la convention nous fait dire que tout voyage de plus de 10h comprenant un vol de plus de 3h mérite une indemnisation de 229€ et non pas de 77€ et avec un taux doublé les samedis dimanches et jour fériés, **la CFDT consulte un avocat sur ce sujet.**

3) La mise en place d'un horaire du Samedi et Dimanche (accord SD)

IL s'agit de 2 équipes de 5 monteurs, 1 préparateur, 1 maîtrise qui travailleraient en alternance (6h/18h-18h/6h). La CFDT demande que le temps de travail de nuit soit indemnisé correctement, que la pause du midi soit de 1h et que le retour à la normale se fasse après une semaine de repos.

La négociation continue, la CFDT réclame que toutes les dispositions envisagées fassent l'objet d'un accord afin d'en maîtriser la rédaction et l'application. On peut se féliciter de certains progrès, mais il reste encore beaucoup de problèmes à résoudre avant que les salariés concernés ne s'estiment correctement traités. Le professionnalisme, c'est de mettre les bons moyens au bon moment avec les bonnes méthodes, il est grand temps que SNECMA sache investir dans ses hommes.