



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

STM 77- CFDT

2015
PENSEZ A
L'ORANGE !

Villaroche, janvier 2015

Un syndicalisme d'action et de négociation pour faire vivre le dialogue social et faire progresser nos statuts chez SNECMA et dans tout le groupe SAFRAN

Nous sommes salariés d'une grande société mais aussi d'un grand groupe. Dans ce contexte, le rôle d'une organisation syndicale comme la Cfdt, implantée sur tout le territoire national et représentative de toutes les catégories socioprofessionnelles, est d'aboutir à une démarche cohérente entre des actions locales dans chaque établissement et des revendications que nous portons au niveau société ou au niveau groupe pour faire évoluer notre qualité de vie au travail au meilleurs niveaux .

Nos priorités pour le futur mandat de 4 ans seront les suivantes :

Le maintien et l'amélioration des statuts :

On désigne sous le nom de statuts, l'ensemble des conventions et accords qui protègent les salariés de notre entreprise. C'est notre socle social commun. Par sa taille au sein du groupe SAFRAN, par sa tradition de dialogue social et par son importance économique et historique, SNECMA fait figure de modèle et de locomotive pour les autres sociétés du groupe. Nous œuvrons au sein de la coordination SAFRAN Cfdt pour que les acquis SNECMA se généralisent dans le groupe car, outre le fait de faire bénéficier de ces avantages à d'autres, cela renforce nos propres statuts. De plus, nous impulsions et participons activement à toutes les négociations centrales SNECMA qui permettent parfois d'obtenir des avancées comme l'accord sur l'évolution de carrière des techniciens en 2012 qui a permis d'atténuer le blocage au niveau V et des passage plus nombreux vers le niveau supérieur. Nous devons poursuivre pour traiter les cas non solutionnés. Nous nous battons également régulièrement pour faire respecter la convention d'entreprise comme aujourd'hui pour les missions en France et à l'étranger ou les équipes en essais.

Voter Cfdt c'est aussi donner les moyens aux délégués Cfdt locaux et centraux de peser sur les négociations en poursuivant une démarche constructive et réaliste.

Le pouvoir d'achat :

Les Négociations Obligatoires en Entreprise (NOE) sont souvent l'occasion de grandes frustrations chez les délégués syndicaux comme chez les salariés dans la mesure où les augmentations salariales sont largement amputées au profit des dividendes versées aux actionnaires. La Cfdt a, dans le mandat précédent, exprimé clairement des revendications réalistes :

- Des Augmentations Générales (AG) pour tous (y compris les cadres) permettant de compenser l'inflation
- Des Augmentations Individuelles (AI) conséquentes pour assurer à la fois la reconnaissance des compétences acquises et une évolution de carrière digne de ce nom.

Quand on sait qu'il faut, en euros constants, presque 2% d'AI tous les ans pour doubler son salaire au cours d'une carrière, on comprend que les augmentations de ces dernières années laissent un goût amer. Pour autant, la Cfdt a signé les accords car **sa signature** a permis d'obtenir des avancées notamment pour les faibles salaires avec une augmentation du talon et pour les oubliés réguliers des trains de rallonge, la mise en place d'une garantie pluriannuelle. Il faut aussi souligner les mesures diverses telles que :

- la prime transport, la revalorisation médaille du travail en 2011,
- la revalorisation prime d'équipe, le montant plancher 13^{ème} mois, l'évolution des indemnités kilométriques et repas en 2012,
- la reconduction et amélioration des primes et des mesures de 2012 en 2013 plus la mise en place du CESU (Chèques emplois services pour les salariés ou leurs conjoints ou enfants atteint de handicap), celle-ci a été revalorisée en 2014.

Nous négocions chaque année avec la volonté d'aboutir, la décision de signer ou pas l'accord salarial est prise par la majorité des adhérents Cfdt de l'entreprise.

La qualité de vie au travail :

Le stress est une des conséquences des organisations du travail qu'on nous impose aujourd'hui. Les missions, les déplacements, les charges de travail font que les outils modernes rendent malheureusement de

plus en plus difficile cette déconnexion du travail. La limite entre la vie privée et la vie professionnelle est de plus en plus fragilisée. Il est donc important :

- Que l'on mette des gardes fous pour permettre cette déconnexion. Une déconnexion nécessaire pour préserver la vie de famille ou personnelle.
- De savoir, pouvoir s'exprimer et intervenir sur des objectifs irréalistes.
- Que l'on sache maîtriser ou communiquer sur les risques de surcharge de travail.
- Que l'on sache maîtriser les horaires de travail et leurs conséquences.
- Que l'on sache débattre sur les moyens pour atténuer ces contraintes. Par exemple en explorant des solutions comme le télétravail (1 jour par semaine, par quinzaine...).

Il est également nécessaire que l'on sache réfléchir sur des périodes de déconnexions dans des journées intenses.

Tous ces sujets sont liés à la qualité de vie au travail et à la responsabilité de l'employeur envers ces salariés. Cela fait et fera parti de nos actions sur l'établissement et sur l'entreprise.

L'accueil des jeunes et leurs évolutions de carrière :

Depuis le dernier mandat plus de 2000 personnes sont arrivées sur le site dont un grand nombre de jeunes et de cadres. Il est important pour eux d'avoir des perspectives d'avenir.

Il va donc être très important que notre direction sache communiquer sur les besoins en mutations qu'il va y avoir entre les services de la Direction Technique et les services transverses ou les secteurs de production, de maintenance... Une négociation va s'ouvrir sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, il va être essentiel que la direction soit transparente sur ces mouvements et les évolutions de carrière que vont y trouver les salariés.

Il faut également que l'on ait une véritable action pour

que des salariés cadres ne soient pas écartés uniquement parce que leur interclassement ne se situe pas dans les bonnes cases. Il faut leur permettre de rebondir. Nous serons attentifs et réactifs sur ce sujet.

Une approche concertée des organisations syndicales :

La CFDT privilégiera le travail avec les autres organisations syndicales sur des bases claires en début de mandat. Nous considérons cette situation comme la plus bénéfique pour les salariés. Cela ne signifie pas que nous devons renoncer à nos différences mais trouver suffisamment de convergences, entre organisations syndicales, pour agir de façon commune et cordonnée pour le bien des salariés.

La Gestion des œuvres sociales :

La CFDT veut continuer à garantir la rigueur de gestion du Comité d'Entreprise qu'elle a assurée pendant ces 20 dernières années. Elle veut garder son rôle de ciment entre toutes les organisations représentées au Comité d'Etablissement. Pour le mandat à venir, la CFDT portera les propositions suivantes :

- Subventionnement d'activités périscolaires,
- Evolution du quotient familial pour une meilleure prise en compte de la population du site,
- Meilleure information des possibilités offerte par votre CE,
- Ouverture de la billetterie aux manifestations aujourd'hui exclues (exemple : manifestation sportives),
- Ajustement de l'activité de la salle de sport,
- D'autres évolutions devront tenir compte de la nouvelle population du site.

Dans tous les cas de figure, nous agissons au maintien d'une diversité de prestations, dans un ensemble solidaire entre salariés du site.

Voter CFDT, c'est voter pour une équipe soudée et indépendante. C'est voter pour la seule organisation à la fois prête à développer des actions revendicatives et capable de négocier des compromis acceptables. C'est voter pour l'organisation qui assume la trésorerie du CE depuis plus de 20 ans, quelque soit la majorité en place, et fait l'unanimité pour sa rigueur et sa capacité de travail. Pour que des actions concrètes continuent à améliorer votre quotidien au sein de SNECMA comme du groupe :

Le 29 janvier 2015, Votez CFDT aux élections DP et CE

