



SAFRAN qui bouge et ..forfaits jours

JV AIRBUS SAFRAN : Vers un nouveau paysage de l'industrie des lanceurs spatiaux européens ?

Les évolutions du groupe SAFRAN sont constantes (voir notre dernier tract sur le passage des sociétés de SA en SAS) et la création de cette JV pourrait en constituer une étape majeure.

Un premier projet Ariane 6 qui fragilisait le site de SNECMA Vernon :

Jusqu'au début de l'année 2014, le projet Ariane 6 « PPH » piloté par l'ESA destiné à améliorer la compétitivité de la filière Ariane, avec 2 étages principaux à propergol solide et un troisième étage équipé du moteur Vinci développé par Vernon, supposait l'abandon du moteur Vulcain, développé aussi par Vernon et donc une baisse de charge importante pour les 1100 salariés de ce site SAFRAN.

Un second projet Ariane 6 porté par Airbus et SAFRAN qui suppose la création d'une JV:

En Juin dernier, les industriels Safran et Airbus présentaient un projet radicalement différent comportant trois éléments « indissociables » et qui remet le moteur Vulcain dans la course:

- Une configuration Ariane 6 « PPH » comportant **un Etage Propulsif Central dérivé du moteur Vulcain**, un étage supérieur équipé du moteur Vinci et des propulseurs d'appoint à poudre, avec deux versions.
- Une réorganisation industrielle avec la création d'une coentreprise salariés regroupant les activités lanceurs de Safran et d'Airbus.
- Des nouvelles règles de gouvernance de l'activité lanceurs spatiaux en Europe

Les industriels s'engageant à améliorer leur compétitivité pour concurrencer Space X et les lanceurs chinois.

Les étapes de la mise en place

- La Phase 1, septembre -> 1er décembre 2014: création d'une JV programme. Les CCE SNECMA , Herakles et Airbus Defense et Espace ne sont consultés aujourd'hui que pour cette première phase du projet qui concerne 450 personnes au plus, 1/3 SAFRAN, 2/3 AIRBUS chargées de travailler sur le projet Ariane 6 et qui devrait être en place le premier décembre.
- Le 2 décembre 2014 réunion inter-ministérielle, au Luxembourg les décisions programmatiques sur les évolutions d'Ariane devraient y être prises.
- La phase 2, 2 décembre 2014 -> 2015, une JV industrielle qui intégrerait tous (ou pas tous) les salariés de Sncema Vernon, Herakles, Airbus Les Mureaux et Issac, Arianespace, et possiblement des salariés de la Direction des lanceurs du Cnes soit 6 000 à 10 000 salariés.

Les commentaires de la CFDT

- La question de la transition par Ariane 5 ME n'est pas tranchée même si la préférence de la majorité des industriels va vers son abandon au profit d'un passage direct à Ariane 6 en 2020. Le gouvernement Allemand s'oppose pour l'instant à ce dernier scénario le jugeant peu mature et sans doute pas assez intéressant pour sa propre industrie.
- La JV industrielle du projet n'est aujourd'hui pas figée. La CFDT demande donc un éclaircissement rapide sur la structure de cette JV et des engagements clairs, sur l'organisation de **la négociation des éléments statutaires**, qui s'appliqueraient aux 6 000 à 10 000 salariés de la future entreprise, le cas échéant.
- Une filière de lanceurs européens viable, c'est un soutien à l'exploitation des lanceurs Ariane 5 et Véga, des développements A5ME et Ariane 6, mais également des programmes de préparation du futur et de R et T. La CFDT demande que l'état français conserve une maîtrise d'ouvrage forte avec un haut niveau d'expertise technique et financier.

Négociation évolution des cadres : généralisation du forfait jours ?

Un travail de sape :

On sait depuis longtemps que la direction sous l'impulsion de l'UIMM (patronat de la métallurgie) souhaite privilégier le forfait jours. Après avoir martelé le message que le forfait jours était un signe de promotion dans l'entreprise, après avoir obligé les cadres IIIB en pleine loi TEPA à abandonner les avantages fiscaux liés aux forfaits horaires ainsi que leurs 12j de récupération, après avoir décrété que les thésards, les intérimaires, les salariés venant d'autres sociétés du groupe ne pouvaient intégrer la société qu'en adoptant le forfait jours, voilà qu'on apprend qu'à TURBOMECA dans le cadre du plan « Agilité & Performance » la direction veut généraliser le forfait jour et réorganiser les horaires. Si la mobilisation s'organise à TURBOMECA pour répondre à ce plan, comment réagir à Villaroche face à l'attitude de notre direction qui semble motivée par le même but et alors que nous sommes au début d'une négociation sur l'évolution de carrière des cadres ?

Cette pratique est-elle conforme aux textes ?

Examinons ce passage de l'accord RTT cadres SNECMA:

« Conformément à l'article L.212-15-3 du Code du travail, les contraintes particulières inhérentes à l'exercice de la fonction du fait notamment, de fréquents déplacements hors de l'établissement d'appartenance, des variations sensibles d'amplitude de la journée de travail et l'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps motivent la possibilité d'accès au forfait avec décompte en jours »

On est vraiment très loin de la pratique vécu tous les jours sur nos sites, car dans l'immense majorité des cas, il n'y a pas de différence d'amplitude de la journée de travail entre un forfait jours et un forfait horaire (si on exclut la prise des jours de récupération). Il n'y a pas non plus de déplacements plus fréquents. Reste la notion d'autonomie qui implique sans le dire vraiment que les salariés au forfait jours ont une véritable capacité à organiser leurs horaires indépendamment de leurs collègues. Comment cette notion se conjugue - t'elle avec la mode des plateaux où tout le monde doit être réuni dans un même lieu en même temps, comment est-on autonome dans ses horaires quand on a une quinzaine d'heures de réunions par semaine fixées par d'autres parfois tôt le matin et tard le soir ? Enfin, puisque le forfait jours est présenté comme un passage obligé pour monter dans la hiérarchie, comment un chef de service pourrait-il être très fréquemment présent à un autre horaire que ses collaborateurs ? D'autre part, à l'exception de la durée maximum journalière qui doit être inférieure à 10h, force est de constater que le forfait horaire est aussi souple que le forfait jours tout en permettant à ceux qui le souhaitent de récupérer 12j.

Une enquête à remplir et à déposer dans l'urne à la sortie du RLS:

Au-delà du non respect manifeste des textes, la CFDT, qui pense que les accords sont faits pour évoluer, s'interroge sur votre attitude face au forfait jours (cochez la ou les bonnes cases):

Vous êtes : technicien Niv. VI Cadre

Si vous êtes au forfait horaire (FH):

- Vous tenez à rester au forfait horaire
- Vous êtes prêts à passer au forfait jours sans récupération ni compensation
- Vous êtes prêts à passer au forfait jours mais avec des jours de récupération dans l'année
- Vous êtes prêts à passer au forfait jours mais avec une compensation financière

Si vous êtes au forfait jours (FJ):

- Vous tenez à rester au forfait jour
- Vous voudriez repasser au forfait horaire pour bénéficier des 12j de récupération
- Vous demandez que votre temps de travail en FJ soit compensé en jours
- Vous demandez que votre temps de travail en FJ soit compensé en pourcentage de salaire

Votre régime horaire: Convient bien à votre mission N'est pas adapté à votre mission

Retrouvez cette enquête sur le site Internet de la CFDT Snecma Villaroche :

<http://www.cfdt-villaroche.fr>