



Mercredi 17 juin 2015

## Vers un accord d'intéressement 2015 - 2017

L'accord d'intéressement actuel arrive à échéance avec les versements liés à l'exercice comptable 2014. Le nouvel accord doit impérativement être signé avant le 30 juin 2015.

Les négociations sur un nouvel accord pour les exercices 2015 - 2016 – 2017 (versé en 2016, 2017 et 2018) se sont terminées par les ultimes propositions de la Direction le 10 juin.

### Un nouvel accord en (légère) amélioration par rapport au précédent

La CFDT a obtenu le maintien d'un plancher élevé (l'intéressement plancher, calculé pour l'exercice 2014 sur un salaire brut annuel de 45 058 euros, le serait sur 45 648 euros pour l'exercice 2015). Rappelons que ce plancher était de 38 500 euros en 2011 !

Du fait de son niveau élevé, ce plancher bénéficie à près de 50% du personnel Snecma qui se voit ainsi verser un intéressement plus élevé que leur salaire mensuel.

Mais comme l'enveloppe globale de l'intéressement était limitée à 8% de la masse salariale, une bonne part du personnel avec des salaires au-dessus du plancher touchaient moins de 8%.

La CFDT a fortement insisté pour que ce mode de répartition soit amélioré et que tout salarié ait (au moins) 8 % de son salaire annuel en intéressement. Ce qui a été accepté.

**Ainsi, le pourcentage de la masse salariale versé en intéressement passerait de 8 % actuellement à environ 8,6 % pour les 3 années à venir.**

Au delà des critères financiers, 4 grands critères ont été retenus pour le calcul :

- **La Santé Sécurité et Environnement** (Taux de Fréquence des Accidents avec Arrêt, et taux de réduction de risques majeurs),
- **L'amélioration de la Qualité** (Taux d'anomalies par moteurs CFM et M88) et **l'innovation participative** (nombre de dossiers déposés aux concours annuels),
- **Les Programmes en développement** (Jalons Leap et Silvercrest),
- **Les Ressources Humaines** (taux de réalisation des entretiens individuels et réduction du taux d'absentéisme en formation).

Le critère financier « pesant » pour 6%, les 4 critères opérationnels sont notés de 0 à 0.7% avec un maxi de 2.8 %. Il y a donc de la marge puisque le total est plafonné à 8%. Sur les 3 dernières années, ce total de 8 % a été systématiquement atteint.

### Commentaire des négociateurs CFDT

Le montant global accessible d'intéressement augmente d'environ 7% par la prise en compte de la masse salariale corrigée de distribution (qui intègre l'effet plancher). A cela s'ajoute l'impact de la hausse du plancher indexé sur PASS (Plafond annuel de la sécurité sociale), soit environ 2% par an.

L'intéressement maxi serait individuellement de 8% du salaire annuel brut, avec un plancher de 8% X 1.2 fois le PASS (moins CSG/CRDS).

Les critères évoluent dans le sens que nous souhaitons, et intègrent des critères non-économiques.

Le montant augmente, même si cela n'est pas autant que nous en avons l'ambition.

**Pour la CFDT, le nouvel accord est supérieur au précédent accord d'intéressement Snecma.**

De plus, c'est le seul accord du Groupe qui prévoit un plafond d'intéressement au-delà de 7% de la masse salariale et son plancher de répartition élevé n'a pas d'égal.

Les négociateurs CFDT ont donné une position indicative positive lors de la réunion DSC du mercredi 10 juin. Les adhérents CFDT ont été consultés pour formaliser notre position officielle sur ce projet d'accord. **Il est ressort que la CFDT signera cet accord d'intéressement. Un Comité Central d'Entreprise pour remise d'avis s'est tenu le 12 juin, la CFDT s'est dite signataire de l'accord.** CGT et CGC consultent et n'ont pas donné d'indication quant à leur positionnement.

La Direction Générale mettra à la signature cet accord le 29 juin à l'issue des délais légaux de validation de l'accord par les autorités administratives.

## **ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES**

Les négociations sur cet accord ont duré plus d'un an. Il définit désormais un grand nombre d'indicateurs précis et pertinents pour comparer objectivement la situation des hommes et des femmes. De plus, un grand nombre d'évolutions sont à noter :

- **Accès à l'emploi** : Les femmes représentent 17.5 % de l'effectif Snecma (fin 2014).

L'objectif reste d'en recruter 25% au niveau groupe. Cela passe par **la promotion de la mixité professionnelle dans nos métiers** dès le collège mais aussi au travers d'associations, de forums et de relations presse traitant de l'emploi des femmes. Des partenariats avec l'Education Nationale pour l'accueil de stagiaires 3<sup>ème</sup>, des lycées, BTS-IUT et fin d'études supérieures sont à renforcer.

Enfin, à la demande de la CFDT, un volet «contrats de professionnalisation» est ajouté permettant la formation aux métiers aéronautiques de femmes sans qualification technique ou en reconversion.

- **Rémunération** : La neutralisation de l'impact de la maternité et des congés parentaux sera garantie par une évolution salariale au moins égale à la moyenne des AI perçues.

L'écart du taux de femmes présentes dans l'entreprise et le taux de femmes à un coefficient (Non-cadres) ou à une position (cadre) devra tendre vers moins de 1% en 3 ans pour garantir une représentation homogène.

Au-delà de cette volonté d'homogénéité, une attention particulière sera portée sur la catégorie IIIB : objectif de 22.5% de femme contre 20% aujourd'hui, pour 23.4% de femmes cadres au total ; et chez les ETAM (19% de femmes) au coefficient 365 où elles ne représentent que 15,6%. Un objectif de 18% est fixé.

Enfin, l'accord impose un traitement équivalent en terme de promotions avec un objectif particulier de taux de promotion identique de la position IIIA vers le IIIB puisqu'un écart existe (7.5% pour les hommes contre seulement 6.1% chez les femmes).

Un examen sera réalisé chaque année sur la situation comparée des hommes et des femmes. **Un budget spécifique de 0.3% de la masse salariale** est mis en œuvre (sur les 3 ans de la durée de l'accord) pour réaliser ces objectifs et régler les anomalies individuelles constatées.

- **Equilibre entre vie personnelle et vie professionnelle** : Nouvel engagement de la DG à veiller à ce que la conduite des projets, l'organisation du travail, les heures de convocation des réunions, ... préservent une organisation équilibrée entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Une négociation sur ce thème aura lieu en 2015 au niveau de SAFRAN.
- **Congé paternité, autorisations d'absences** : Congé paternité de 11 jours entièrement rémunéré, autorisation d'absence payée pour accompagner sa conjointe enceinte à 3 examens médicaux et 5 jours de congés au salarié contractant un PACS complètent le dispositif de mesures concrètes.

**En conclusion** : Cet accord signé par tous (CFDT/CGT/CGC) montre qu'une négociation loyale et des objectifs communs produisent des résultats concrets reconnus par tous.

**Il reste maintenant à le mettre en œuvre et à résoudre les problèmes d'égalité professionnelle.**

**Un budget spécifique existe, si vous êtes concernées, n'hésitez pas à contacter vos élu(e)s CFDT.**