

CULTURE D'ENTREPRISE....

« Maurice, tu pousses le bouchon un peu trop loin, si tu trahis la confiance que tes dirigeants ont mis à l'intérieur de toi... »

Des études à la production, en passant par la réparation une seule chose compte : La satisfaction du client avec des délais de plus en plus en courts et une qualité optimale. Le savoir-faire, l'enthousiasme et l'esprit d'innovation des équipes Safran pour se classer parmi les meilleurs mondiaux dans chacune de ses activités, sont mis en avant dans toutes les communications externes mais également internes et ce a tous les niveaux de management. Dans de nombreux secteurs les obligations de résultats demandés par les dirigeants de l'entreprise ont amené managers et salariés à jongler avec les différents contrats de travail et ce depuis des années.

Mais cette culture du toujours plus avec de moins en moins de moyens a mis managers et salariés aux limites de la légalité.

Un très mauvais message envoyé à tous...

Les sanctions qui ont frappé les salariés d'un secteur de la réparation sont un très mauvais message envoyé à tous et plus particulièrement aux managers de premier niveau qui ont la lourde charge d'appliquer les directives de leurs supérieurs hiérarchiques tout en motivant leurs équipes pour une disponibilité sans faille.

Dans ce secteur de réparation où la pression est continuelle sur les salariés et les chefs d'équipes, avec des arguments du type « si ce client n'a pas son moteur rapidement, on va perdre le contrat » il fallait bien des solutions pour que les missions se réalisent et faute de l'appui des directions RM et SW, ce sont les anciennes habitudes qui ont perduré.

Ces organisations du travail atypiques sont monnaie courante, elles permettent aux dirigeants d'annoncer des résultats en adéquation avec leurs objectifs.

Ces situations ont probablement permis de revendiquer la retraite chapeau de quelques 400 dirigeants du groupe.

La volonté de protéger l'entreprise d'une quelconque incursion des agents de l'Etat dans l'organisation du travail des sites ne saurait justifier que les salariés concernés soient aussi durement sanctionnés. Les directions en commettant cet abus d'autorité ne peuvent s'absoudre de leurs propres responsabilités.

Le message qui est envoyé à chacun d'entre-nous est clair : ne comptez pas sur les dirigeants de l'entreprise pour assumer leurs responsabilités.

TU POUSSES LE BOUCHON UN PEU TROP LOIN !



Salaires d'embauches cadre (règles SAFRAN applicables SNECMA au 1^{er} janvier 2014)

La direction a réactualisé récemment sa « grille d'embauche des cadres ». Elle a transmis sur demande des organisations syndicales ses « Fourchettes de salaire de base dans laquelle chaque société doit positionner sa grille de rémunération » :

Groupes de formation initiale	Fourchettes de base min	Fourchettes de base max
Groupe 1	38 000 €	41 000 €
Groupe 2	36 000 €	38 000 €
Groupe 3	31 000 €	36 000 €

Pour les docteurs, quelle que soit l'école ou l'université d'origine, la fourchette de salaires de base est la suivante : 38 500 € à 44 500 €.

Majorations à appliquer au salaire de base :

X+école d'application : +2000€
Second diplôme en 2 ans : +2000€
Second diplôme en 1 an : +1000€
1 An de séjour hors de France +1000€
Spécialité métiers particuliers: +1500 à 2000€ (à appliquer pour les métiers suivants : électronique/Automatique, développement et architecture logiciel, sécurité des systèmes, cryptographie, architecture système, systèmes aéronautiques, achats, fiscalité et contrôle de gestion, en fonctions des métiers demandés dans chaque société et leur rareté sur le marché du travail)

Retraite chapeau (suite)

Quel est le processus de décision dans la mise en place ou non d'un dispositif de retraite chapeau dans l'entreprise ? Il est voté par le conseil d'administration. Le CCE est consulté pour avis. Avis consultatif.

Un récent tract de la CFE-CGC pourrait faire croire qu'il est du pouvoir des organisations syndicales de suspendre le tout, en ne remettant pas d'avis en CCE.

Il n'en est rien bien évidemment. Imaginons qu'à chaque décision de la direction demandant avis du CCE, il suffirait de ne pas rendre d'avis pour faire capoter la tentative, ce serait remplacer un avis consultatif par un droit de VETO, or le CCE n'a qu'un avis consultatif.

Au bout d'un certain nombre de séances, quand la direction estime que les organisations syndicales ont toutes les données, elle décide de continuer avec ou sans avis, les OS peuvent aller en justice si elles estiment qu'on leur cache des choses (notez au passage que le tract CGC ne l'envisage pas). Par conséquent tout l'enjeu consisterait à gagner quelques jours pour les uns, quelques chiffres pour les autres ou mettre quelques personnes de plus dans le dispositif ?

La CFDT a décidé de ne pas tergiverser, de donner un avis négatif sur le sujet et de rebondir sur cette retraite chapeau pour exiger la généralisation de l'article 83 (épargne retraite financée par la direction pour les cadres) à tous les salariés.