



**Union des Syndicats SUD du Groupe Safran**

144 boulevard de la Villette, 75019 Paris

<http://www.sud-safran.com> - [contact@sud-safran.com](mailto:contact@sud-safran.com)

Union  
syndicale  
**Solidaires**

**Statuts HERAKLES**

**Lundi 17 Juin 2013**

**Réunions de négociations/ Temps de travail/ Rémunérations.**

## **1- Réunions du 29, 30 mai, 10 et 13 Juin 2013**

**Le 29 mai, la discussion a porté sur le texte de projet d'accord HERAKLES concernant le temps de travail. Le 30 mai, la direction a présenté des propositions sur une rémunération forfaitaire des primes 3X8 et le calcul de prime ancienneté HERAKLES a été abordé. Le 10 Juin, la direction a présenté un projet de grille de rémunération HERAKLES pour les non cadres et les cadres et . . . le 13<sup>ème</sup> mois.**

**Mercredi 29 mai :** Dans le projet d'accord, nous avons demandé l'intégration d'un préambule stipulant que l'accord n'a pas vocation à remettre en cause les usages et pratiques des établissements. La direction a dit qu'elle proposerait une formulation en ce sens.

Nous avons demandé que soient listés en annexe les accords d'établissement et/ou les mesures qui continueront à s'appliquer. La direction a validé le principe.

Nous avons demandé que l'accord prévoit une négociation préalable avec les organisations syndicales dans le cas d'une modification durable ou une mise en place de nouveaux horaires de travail.

**2x8 :** nous avons revendiqué le retour à la proposition de la direction qui maintenait les conditions actuelles sans allongement de temps de travail.

**5x8 :** Nous avons demandé:

- 1 - le maintien de 0,25 jour manquant (c'est-à-dire un jour de plus les années bissextiles) (mesure ex-SPS).
- 2 - le maintien de la prise en compte des temps de relève (mesure ex-SPS)
- 3 - le maintien de la compensation consécutive à l'obligation de rester à disposition pendant la pause (mesure ex-SPS).

**Forfaits horaires :** SUD a revendiqué les 35 heures annualisées sans perte de salaire comme écrit dans la déclaration intersyndicale du 22 mai. Nous réfutons l'allongement du temps de travail alors qu'il y a plus de 3 millions de chômeurs et que des incertitudes non négligeables existent sur les budgets disponibles et les arbitrages qui en découleront sur la propulsion stratégique. Nous avons aussi dénoncé les pratiques illégales de la direction concernant les écrêtages d'heures travaillées et non récupérées ou payées.

**Forfait jour :** nous avons insisté pour que cesse le non-respect de l'accord RTT de SPS qui prévoit le forfait jour pour une minorité de cadres. Dans le cas d'un passage au forfait jour, nous avons discuté du choix que doit avoir le salarié entre complément de rémunération ou compensation en temps libre. SUD demande qu'un nombre de jours de récupération soit négocié dans le cas du passage forfait heures au forfait jour. Nous contestons le dépassement des 213 jours et sa monétarisation et avons demandé des statistiques sur les dépassements du forfait jour. La direction a dit qu'elle les fournira... Nous avons demandé que la prise de RTT pour les forfaits jours à « temps réduit » soit abordée et définie dans l'accord.

**Prise de RTT :** Nous avons demandé la suppression de « modalité de prise collective de RTT » !!!

**Pose des congés en heure :** la situation n'est toujours pas claire, SUD revendique :

- 1- pouvoir poser des congés en heures (mesure ex-SME)
- 2- décompte en heure des jours posés : exemple de 5 heures le lundi pour les 3X8 de matin à ex-SME
- 3- horaire variable : retour à l'autorisation d'absences horodatées (mesure ex-SPS)

**Système de détente** (à partir du coef 335 pour les non-cadres et pour les cadres au forfait horaire) : Il serait calculé en cumulé à l'année au lieu de l'être sur les périodes de 4 semaines tel que pratiqué à ex-SPS. Avec le projet de la direction, il faudrait aller au delà de 52 heures de dépassement pour générer de la détente, soit 60 heures pour une journée de détente.

**Horaires irréguliers (ex-SME) :** on progresse avec l'intégration d'un paragraphe qui précise que l'accord ne modifie pas les modalités de cet horaire mais il n'est pas spécifié que le temps de travail reste inchangé. Le problème demeure car une augmentation du temps de travail modifierait les modalités des horaires irréguliers.

**Jeudi 13 juin : Grille de rémunération HERAKLES :** Lundi 10 juin, la direction avait envisagé que le réajustement sur les grilles mini HERAKLES puisse se faire sur 3 ans...

Dans le projet de texte de la direction lu en séance le 13 juin, un budget de 0,5 % de la masse salariale ex-SME non cadre est proposé pour prendre effet à la date d'application de l'accord (objectif 1<sup>er</sup> janvier 2014) l'alignement de 170 salariés (chiffres direction) qui seraient en dessous des mini HERAKLES.

La direction a bien confirmé qu'elle proposait la grille de salaire mini non cadre appliqué actuellement au Haillan. Cette grille HERAKLES devrait figurer en annexe du projet d'accord mais la direction n'a présenté aucun document à ce jour.

La direction propose ensuite une « homogénéisation HERAKLES dans la hiérarchie des salaires » avec un budget hors NAO dédié à cet effet de 0,15 % de la masse salariale HERAKLES non cadre en 2015 et 0,15% en 2016.

Nous avons exprimé notre inquiétude sur la mise en application d'un budget sur 3 ans et le risque d'amalgame entre ces réajustements et les NAO. Nous contestons les raisons économiques invoqués par la direction pour étaler cette « homogénéisation sur 3 ans ». Nous avons rappelé que les 0,75 % de la masse (globale cadre /non cadres) appliquée à l'ensemble du personnel après le conflit de 2008 au Haillan n'avaient pas mis la société en péril.

Ensuite, le texte ne peut se limiter à de vagues objectifs et il ne doit pas y avoir de malentendu sur le contenu de cette « homogénéisation dans la hiérarchie des salaires ».

En dehors de la notion d'étalement dans le temps, Nous avons donc soulevé des cas de figures concrets pour défendre l'idée qu'il faut fixer des objectifs pour les catégories de personnels et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre. Le budget nécessaire associé pourrait alors être chiffré. Nous ne pouvons pas partir d'un budget de 0,30 % HERAKLES non cadres sans savoir à quoi ce budget est destiné.

Nous avons exposé 3 cas de figure à régler.

1) pour les 170 salariés qui seraient alignés sur la nouvelle grille. Prenons 3 d'entre eux au même indice avec des parcours différents (décollement). Ils se retrouveraient tous au même salaire.

2) une fois que ces 170 salariés seront alignés sur la grille de salaire HERAKLES, ce réajustement aura modifiés l'écart avec les 80 % (estimation direction) de salariés ex-SME dont les salaires sont déjà au niveau de la grille HERAKLES. Pour respecter leur parcours professionnel, ils doivent être également réajustés.

3) Enfin, il reste l'homogénéisation des salariés HERAKLES à poste ou compétences équivalentes dont il faut aussi chiffrer le réajustement. Ce problème se pose également pour les cadres du Haillan dont les rémunérations sont inférieures aux cadres ex-SME.

Tout cela doit être décrit et déterminé dans l'accord, après cela, un suivi peut être envisagé.

La direction refusant catégoriquement d'appliquer le décollement pour traiter le problème, nous lui avons demandé si elle proposait une autre solution.

Si on estime le budget global que la direction propose pour les salaires non cadres, (0,5 % de la masse salariale non cadres SME + 0,30 % de la masse salariale non cadre HERAKLES), on pourrait l'estimer à 0,4 % de la masse salariale cadre/non cadre HERAKLES, à comparer avec les 3 % attribué aux négociations salariales annuelles classiques, cela paraît très peu.

**Rémunération mini cadres : Lundi 10 juin,** La direction a proposé les grilles de la convention Métallurgie.

Nous avons souligné avec beaucoup d'insistance que pour les forfaits heures, les minis SPS en vigueur sont significativement supérieurs à ceux de la Métallurgie. Il y a de l'ordre de 5000 € annuel d'écart. Nous avons aussi spécifié que les rémunérations des forfaits horaires ex-SME sont supérieures à ceux de SPS.

SUD a revendiqué une grille cadres Herakles pour les forfaits heures et les forfaits jours. Nous avons aussi demandé comment la direction compte traiter les écarts de rémunérations existants entre les ex-SPS et ex-SME. Sur tous ces points, Mr Boulan a évacué le sujet en réfutant nos arguments mais a pris note et dit y regarder... A suivre...



**Union des Syndicats SUD du Groupe Safran**

144 boulevard de la Villette, 75019 Paris

<http://www.sud-safran.com> - [contact@sud-safran.com](mailto:contact@sud-safran.com)

Union  
syndicale  
**Solidaires**

Statuts HERAKLES

Lundi 17 Juin 2013

## Réunions de négociations/ Temps de travail/ Rémunérations. 2 - Réunions du 10 et 13 Juin 2013, Suite

### lundi 10 juin: Projet de suppression de l'allocation annuelle

La direction propose un système à plusieurs vitesses sur le principe de la prime annuelle en vigueur à SME.

	Passage de SME vers HERAKLES			Passage de SPS vers HERAKLES			
	SME	HERAKLES		SPS	HERAKLES		
	Prime annuelle	Prime Annuelle		Allocation Annuelle	Prime annuelle		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	etc.
Ouvriers	2 835 €	plancher de :	plancher de :	3 958 €	Plancher de :	Plancher de :	Plancher de : 3 958 €
Agents de Maîtrise	3 135 €	3 300 €	3 450 €		3 958 €	3 958 €	
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2016
Cadres ou salariés au dessus du plancher	Rien ne change			3 958 €	Plafond de : 4 400 €	Plafond de : 4 900 €	Plus de plafond

En définitive, les non cadres ex-SME seraient augmentés sans parvenir au niveau des non cadres et des cadres SPS au dessous du plancher. Les ex-SPS perdraient l'indexation que comportait le mois moyen. Seuls les salariés ex-SPS au dessus du plancher de 3958 € seraient gagnants.

**La direction choisit de détruire le système de l'allocation annuelle qui profiterait à 75% des salariés, y compris aux cadres dans leur première moitié de carrière.**

**Jeudi 13 juin :** Nous, ainsi que d'autres organisations syndicales, avons exprimé les retours de mécontents des salariés sur les intentions de la direction de vouloir supprimer l'allocation annuelle.

Elle propose d'indexer tous les planchers sur l'évolution salariale annuelle. Dans la discussion, le DRH a dit être prêt à indexer ces planchers sur le même mode dont bénéficiait l'allocation annuelle.

**Tout en précisant bien que les 2 planchers (ex-SME et ex SPS) ne pourraient jamais se rejoindre !!!**

Nous avons précisé que pourtant, la direction savait rejoindre le déplafonnement en 2016 pour les salaires au dessus des plafonds mais pas pour les plus bas !!!

Ce nouveau projet de prime annuelle tel qu'il est proposé par la direction creuse l'écart entre les plus hauts et les plus bas salaires, alors que le principe de l'allocation annuelle a l'effet exactement inverse. Au Haillan, l'allocation annuelle bénéficie aux cadres pendant les 20 premières années de leurs carrières.

**Prime forfait 3x8 :** Nous sommes intervenus pour souligner une erreur dans le comparatif de la direction qui change le résultat de manière significative. Sur un exemple de salaire à 2000 €, la direction présente un gain de 66 € net, il est en réalité de 25 € net. La direction a reconnu l'erreur et confirmé notre résultat.

Ce forfait horaire pourrait être une avancée, à condition que l'attribution des autres primes (nuisances, douches et habillage) ne soit pas remise en cause.

**Information sur la retraite complémentaire :** Le taux servi HERAKLES annoncé par l'AGIRC et l'ARCCO serait de 7,15 % HERAKLES pour un taux à 6 % SME et 8 % SPS. Ce serait non négociable...