Administratifs, Techniciens, Maîtrises, Ingénieurs et Cadres

CFE CGC AÉRONAUTIQUE ESPACE DÉFENSE
METALLURGIE

SAFRAN AIRCRAFT ENGINES

L'ÉCHO DES NÉGOS DE NOVEMBRE 2020

Le + syndical

Novembre 2020

Temps Partiel Aidé Fin de Carrière

Le TPA fin de carrière, de l'accord relatif à l'évolution de carrières des salariés de Snecma de 2005, permet de bénéficier d'un temps partiel avec une rémunération majorée de 10%.
Le temps partiel peut être effectivement réalisé ou cumulé via le CET pour un départ en retraite anticipé.
La Direction revient sur les âges d'entrée et de sortie du dispositif.

Suite à la non signature de la CFE-CGC du premier projet d'avenant proposé par la Direction destiné à repousser de 2 ans l'âge d'entrée dans le dispositif afin de le mettre en cohérence avec le recul de l'âge du départ en retraite (passage de 60 à plus de 62 ans depuis 2005), les partenaires sociaux ont reçu–une **ultime proposition**, introduisant une progressivité dans l'âge d'entrée dans le dispositif. A savoir, 57 ans sur le 1er semestre 2021 puis 58 ans sur le 2nd semestre 2021, et enfin 59 ans à partir de 2022.

De plus, afin de prendre en compte les difficultés de sous-activités liées au contexte actuel et en cohérence avec les mesures proposées dans le cadre de l'Accord de Transformation d'Activité (ATA), il est demandé aux salariés qui rentreraient dans le dispositif TPAFC en 2021 de ne pas cumuler leurs jours dans le CET, mais d'effectuer un temps partiel hebdomadaire, uniquement durant l'année 2021. Ces salariés auront la possibilité de changer de formule (passage sur un cumul de jours lors du premier trimestre 2022). Cette limitation ne concerne pas les salariés âgés de 59 ans et plus qui rentreraient dans le dispositif courant 2021.

Enfin, la Direction a confirmé que dans le cas d'une non-signature elle dénoncerait l'accord Snecma de 2005.

L'introduction d'une progressivité de mise œuvre tout en restant conforme aux lignes directrices de l'accord ATA répond aux attentes formulées par la CFE-CGC lors des négociations.
Par ailleurs, dénoncer l'accord de 2005, conduirait les salariés à n'utiliser que le TPAFC « Groupe Safran » qui aujourd'hui reste toujours moins-disant par rapport à ce nouvel avenant.

Fort de ces éléments, la CFE-CGC se déclare signataire de ce nouvel avenant.

Télétravail

Forcé par le Covid, nous avons tous, entreprise et salariés, appris ce que le télétravail pouvait ou pas nous apporter. L'accord de télétravail arrive à échéance le 31 décembre 2020 et doit être renouvelé. C'est une belle opportunité pour y inclure nos leçons apprises afin de tirer le meilleur de cette modalité de travail tournée vers l'avenir.

LA NÉGO, EN BREF…

Lors de la réunion de négociation du 05/11/20, la Direction nous a présenté son projet de nouvel accord sur le télétravail.

Les échanges se sont axés sur le nombre de jours de télétravail proposés par semaine.

Suite à son sondage, la CFE-CGC demande un **télétravail flexible** et bien encadré pouvant aller jusqu'à **trois jours par semaine**,
La position CFE-CGC est loin d'être partagée par les autres organisations syndicales qui soutiennent un télétravail limité et rigide (2 jours max / pas de report possible).

La négociation se poursuivra le mardi 24 Novembre.

Un télétravail flexible et responsable

- Travailler sereinement
- Maintenir le lien social
- Manager à distance
- Eviter le télétravail « gris » (*)
- Concilier les temps de vie
- Compenser les inégalités spatiales du lieu de télétravail

Nos propositions

- Des jours de télétravail dans la semaine et périodes de télétravail dans l'année flexibles.
- Un accompagnement des ***managers*** et des ***télétravailleurs*** (formation, droit à la déconnexion, travail à distance, …)
- Des **outils *informatiques adaptés*** aux besoins d'évolutions constantes de l'entreprise
- ***Une ergonomie*** du poste informatique (2e écran, dock …) améliorée
- La participation de la société ***aux coûts induits*** : abonnement internet, à la fourniture de mobilier de bureau, etc
- Le référencement d' espaces de **co-working** géographiquement adaptés (notamment dans l'est Parisien)
- Un télétravail éligible aux **mi-temps**
- Un **maintien des acquis** de l'accord en vigueur (cumul TVOD et télétravail, …)

(*) Le télétravail gris s'entend du télétravail qui s'effectue en dehors du cadre légal, et donc non défini dans un contrat de travail, un avenant au contrat de travail, ou un accord collectif.

CONTACTS

Patrick POTACSEK
06 08 23 18 82

Gilles QUERRIEN
06 83 73 64 45

Caroline TIREL
07 86 58 18 23

My Cfecgc
Safran Aircraft Engines

POUR VOUS AVEC VOUS PARTOUT

Soyez écoresponsable, merci de ne pas jeter sur la voie publique