

Le mensuel d'information du Syndicat Force Ouvrière de Messier Bugatti Dowty Molsheim

Ancienneté des personnels au forfait 38h :

FO gagne la bataille pour plus de 400 salariés MBD.

Revenons sur les faits:

⇒ Le 30 janvier 2013, la CFE/CGC et la CFDT signent un accord modifiant nos systèmes de rémunération.

⇒ Le 17 juin 2013, **FO** écrit à la Direction des relations sociales pour contester les modalités de calcul de la prime d'ancienneté des personnels au forfait 38H telles que stipulées dans l'accord.

⇒ **Le 23 octobre 2015, un relevé de conclusion signé par FO reprend notre argumentaire juridique revalorisant la prime d'ancienneté sur la base de l'horaire hebdomadaire de 38H et un rattrapage depuis le 1^{er} janvier 2013 ou en fonction de la date de passage au forfait.**



Le syndicat **FO** n'a pas pour habitude de lâcher prise lorsque nous estimons que notre réclamation juridique s'appuie sur des fondements argumentés.

Certes, ce dossier que **FO** a porté seul mettait en cause une signature d'organisations syndicales arrachée par la Direction,

Certes, nous avons senti des vents contraires pour que notre réclamation n'aboutisse pas,

Certes, notre réclamation aboutit après le déroulement des élections professionnelles !!!!! chez MBD.

Pour autant, le changement de Direction des relations sociales en 2013 a permis d'avoir une vision moins dogmatique en considérant qu'un accord valait mieux qu'une procédure judiciaire.

Il aura fallu de nombreuses interventions **FO** pour faire avancer ce dossier en sachant que n'étant pas signataire de l'accord modifiant les systèmes de rémunération, la signature d'un avenant aurait eu pour conséquence de nous faire accepter l'accord d'origine.

C'est par le relevé de conclusions négocié par FO et signé par FO qu'intervient la solution.

Il reprend :

- Le relevé des positions des parties **FO** et Direction.
- Le nouveau mode de calcul retenu.
- Le traitement des situations individuelles depuis 2013.
- Les modalités d'applications.

**Vous êtes, technicien, employé ou agent de maîtrise,
pour vous, FO n'est pas catégoriel, il vous intègre dans un collectif au service de votre défense.
La preuve par les faits :**

➤ Voir tableau au dos

Les conséquences ne sont pas neutres pour les salariés concernés :

Pour 15 ans d'ancienneté c'est une revalorisation de la prime d'ancienneté 2015 comprise entre 13,57€ et 17,21€ en fonction du coefficient avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013 dont le versement se fera sur la paie de novembre.

Ci-dessous, le récapitulatif des valeurs de prime d'ancienneté recalculées selon base revendiquée par FO

coef	2013	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
335	3068,73	61,37	92,06	122,75	153,44	184,12	214,81	245,50	276,19	306,87	337,56	368,25	398,93	429,62	460,31
365	3343,54	66,87	100,31	133,74	167,18	200,61	234,05	267,48	300,92	334,35	367,79	401,22	434,66	468,10	501,53
395	3618,35	72,37	108,55	144,73	180,92	217,10	253,28	289,47	325,65	361,83	398,02	434,20	470,39	506,57	542,75
425	3893,16	77,86	116,79	155,73	194,66	233,59	272,52	311,45	350,38	389,32	428,25	467,18	506,11	545,04	583,97

coef	2014	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
335	3111,69	62,23	93,35	124,47	155,58	186,70	217,82	248,94	280,05	311,17	342,29	373,40	404,52	435,64	466,75
365	3390,35	67,81	101,71	135,61	169,52	203,42	237,32	271,23	305,13	339,03	372,94	406,84	440,75	474,65	508,55
395	3669,00	73,38	110,07	146,76	183,45	220,14	256,83	293,52	330,21	366,90	403,59	440,28	476,97	513,66	550,35
425	3947,66	78,95	118,43	157,91	197,38	236,86	276,34	315,81	355,29	394,77	434,24	473,72	513,20	552,67	592,15

coef	2015	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
335	3124,13	62,48	93,72	124,97	156,21	187,45	218,69	249,93	281,17	312,41	343,65	374,90	406,14	437,38	468,62
365	3403,91	68,08	102,12	136,16	170,20	204,23	238,27	272,31	306,35	340,39	374,43	408,47	442,51	476,55	510,59
395	3683,68	73,67	110,51	147,35	184,18	221,02	257,86	294,69	331,53	368,37	405,20	442,04	478,88	515,72	552,55
425	3963,45	79,27	118,90	158,54	198,17	237,81	277,44	317,08	356,71	396,35	435,98	475,61	515,25	554,88	594,52

Consultation du CE sur le projet de plan d'évolution de l'organisation de M.R.O France site de Molsheim

Pour force ouvrière bien que ce ne soit qu'un projet, il y'a bien trop de zones d'ombre pour que nous puissions nous faire une idée de ce que pourrait être cette nouvelle organisation. En effet une fois la présentation faite nous avons plus de questions que de réponses et cela soulève bien des frustrations de la part des compagnons.

Frustration légitimes quand on sais que bien des fois ces mêmes compagnons ont fait remonter les dysfonctionnements qu'ils rencontraient et rencontre encore aujourd'hui sans que cela produise un quelconque effet.

Aujourd'hui, les planches qui nous ont été présentées restent floues dans la future application possible du projet, voilà pourquoi nous sommes aujourd'hui partagés sur ce dossier, entre la nécessité du changement et de dire haut et fort qu'il ne faut pas renouveler les erreurs du passé. (ex : application de ACE, etc...)

Avec un rapport de Productifs/Improductifs (P/I) de 0.55, la production devrait se sentir soutenue et pourtant ce n'est pas souvent le cas. Nous n'allons pas faire ici un procès d'intentions mais nous comprenons l'exaspération des personnels concernés.

Pour cela force ouvrière a donné un avis défavorable en l'état actuel ,cela est motivé par le peu d'informations concrètes fournies lors des dernières réunions. Par ailleurs le vote d'une certaine Organisation syndicale nous laisse perplexe ...

Comment peut on voter contre le projet en CHSCT et en CE voter pour ,en se gargarisant du montant des investissements a ce jour pas encore bien définis.

Une rumeur inquiétante circule aujourd'hui, si le taux de productivité du secteur MRO ne remonte pas avant la fin d'année ,nous serions obligés de nous séparer des intérimaires et les investissements seraient remis en cause.....

En séance nous avons demandés a la direction de s'expliquer sur de telles informations distillés au personnel lors de réunions de service, la réponse de la direction nous a paru claire , elle confirme que le taux de productivité est bas mais que les conséquences sur l'emploi des intérimaires et les investissements ne sont pas liés directement a la remonté du taux de productivité de Novembre et Décembre dicit la direction. Nous espérons que le management par la crainte ne devienne pas un outil de communication pendant l'élaboration de ce futur projet MRO.

Coordination SAFRAN

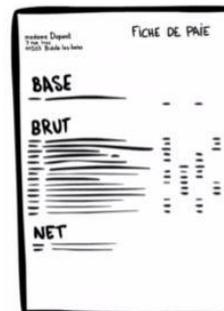
Bilan Social Individuel SAFRAN : faire croire au salarié qu'il « coûte » cher ?

En présentant la rémunération de manière globale et fourre-tout, le risque pour le salarié est de voir son attention détournée de la composante principale, le salaire. C'est aussi une façon de considérer le salarié uniquement comme un « coût » en occultant la richesse qu'il produit dans l'entreprise.

SALAIRE = SALAIRE NET + SALAIRE DIFFÉRÉ :

A tout mélanger on finit par ne plus voir l'essentiel : le **salaire**, la véritable **contrepartie au travail effectué**, la valorisation de la qualification, le paiement du temps de vie consacré au travail. C'est une **redistribution de la richesse** créée collectivement dans l'entreprise.

Le « **net à payer** », qui indique la somme perçue par le salarié en contrepartie de son travail, n'est que la partie visible de sa rémunération. Les cotisations salariales et patronales sont aussi le produit du travail du salarié. Elles constituent ce que l'on appelle le « **salaire différé** ». C'est celui que l'on touchera le moment venu, grâce aux cotisations de tous les salariés et de l'entreprise (parts salariale et patronale), pour faire face aux aléas heureux ou malheureux de la vie : *naissance, maladie, accident du travail, chômage et vieillesse*. **Les cotisations ne sont pas des « charges » ! C'est à nous, ça nous est dû ! Et le MEDEF n'a de cesse de vouloir réduire cette partie de notre salaire et rabâchant que ça alourdit le « coût du travail ».**



INTÉRESSEMENT & PARTICIPATION : OBTENUS PAR LA LUTTE ET LA NÉGOCIATION :

Et non un cadeau de la direction ! La prime de **Participation** est une obligation légale pour les entreprises de plus de 50 salariés et vise à partager les bénéfices. A SAFRAN, le calcul est issu d'un accord Groupe négocié et amélioré suite à la mobilisation des salariés en 2010. L'**Intéressement** résulte d'un accord d'entreprise et permet aux salariés de bénéficier d'une prime collective si des objectifs négociés sont atteints. Evidemment pas un mot de la direction dans le bilan social individuel sur les représentants des salariés et des syndicats qui ont négocié et obtenu ces primes !

NOMBRE D'ABSENCES : CULPABILISER LE SALARIÉ ?

A quoi bon rappeler le total des journées d'absence : congés, arrêts maladie, jours de grève, ... ? Faire regretter au salarié de se reposer ? D'être tombé malade ? De lutter pour améliorer ses conditions ?

Vers un bulletin de paie plus lisible ?

La révision de la feuille de paie faisait partie des 50 mesures à destination des entreprises, annoncées dans le cadre du « choc de simplification » voulu par François Hollande.

La mission présidée par l'ancien président de l'Association nationale des DRH, propose de diminuer au moins de moitié les lignes en regroupant les différentes tranches de cotisations. Celles-ci seraient rassemblées par risques (maladie, retraite, famille, chômage), alors que le regroupement se fait aujourd'hui par organismes et par taux de cotisation.

POUVOIR DÉTECTER UNE ÉVENTUELLE ERREUR

Toute référence aux organismes collecteurs serait alors supprimée. Exit les bases de calcul, taux de cotisations et détails relatifs aux retraites, **ce qui empêchera tant au salarié de déceler toute erreur qu'à l'administration d'identifier les fraudes de l'employeur**. FO revendique un regroupement des lignes de cotisations non seulement par risques, mais aussi par organismes, selon le modèle suivant : Urssaf maladie, Urssaf vieillesse.

Le rapport « d'expert » propose en outre de faire figurer sur la fiche de paie le coût total du travail et le montant des allègements consentis par l'État.

FO y est défavorable, car cela reviendrait à envisager le salarié uniquement comme un coût pour l'entreprise.

Pour FO comme pour le salarié, ce qui importe sur le bulletin de paie, ce n'est pas de réduire à tout prix le nombre de lignes, mais bien d'augmenter la somme en bas de page !



www.fo-safran.com

Pourquoi FO n'a pas signé l'accord national sur les retraites complémentaires

L'accord de principe trouvé entre le patronat et une partie des syndicats (**CFDT, CFTC et CFE/ CGC**) inflige à tous les salariés qui remplissent les conditions d'un départ à la retraite à taux plein au régime de base, quel que soit leur âge, un « coefficient de solidarité », qui se traduit par un abattement de la pension complémentaire. « **En pratique, un salarié qui a l'âge légal et le nombre de trimestres requis devra attendre un an de plus s'il ne veut pas subir un abattement de 10 % pendant trois ans** ». Une personne de 62 ans désireuse de partir à la retraite ne pourra le faire qu'à 63 ans en 2019 si elle veut une retraite complète, sans décote. « **Nous avons là une mesure politique pour repousser l'âge de la retraite, c'est un changement structurel des retraites complémentaires. Le prétexte économique ne tient pas, la mesure ne rapportera qu'un dixième des 6 milliards d'économies escomptés.** »

La porte ouverte à un report de l'âge de la retraite

À titre de comparaison, la proposition de FO d'augmenter les cotisations salariales et patronales pour répartir les efforts de financement entre salariés et employeurs aurait été très productive d'économies : une hausse de un point de cotisation rapporte annuellement 5,9 milliards d'euros, selon les calculs de la confédération.

C'est là le deuxième point noir pour FO : l'accord est loin d'être équilibré. « Il fait peser 90 % des efforts sur les salariés et seulement 10 % sur le patronat ».

Le projet d'accord prévoit en outre un décalage au 1^{er} novembre de la hausse des pensions, la poursuite de leur sous-indexation d'un point par rapport à l'inflation, une augmentation du coût d'achat du point et une hausse des cotisations des cadres. Le patronat s'en sort lui à bon compte avec une participation d'environ 600 millions, qui sera de surcroît partiellement compensée par une baisse de la cotisation employeur à la branche des accidents du travail. Le gouvernement s'y est engagé.

Ce qui vous attend !

1°) Cadre, né en août 1958, remplissant les conditions actuelles du taux plein (41,5 ans de cotisation et 62 ans) au 1^{er} septembre 2020.

Régime de base 1 450 € Complémentaire 2 100 €

LE «CHOIX» EST ENTRE : L'abattement = 210 € x 36 mois soit une sanction de -7 560 € ou le recul d'un an = 2 100 € x 12 mois soit 25 200 € de retraite complémentaire acquise non perçue.

2°) Non cadre, né en août 1958, remplissant les conditions du taux plein au 1^{er} septembre 2020

Régime de base 1 120 € Complémentaire 480 €

LE «CHOIX» EST ENTRE : L'abattement = 48 € x 36 mois soit une sanction de -1 728 € ou le recul d'un an = 480 € x 12 mois soit 5 760 € de retraite complémentaire acquise non perçue.

3°) Femme, non cadre, née en août 1958, ne remplissant les conditions du taux plein qu'à 64 ans (faute du nombre de trimestres requis à 62 ans)

Régime de base 900 € Complémentaire 300 €

LE «CHOIX» EST ENTRE : L'abattement = 30 € x 36 mois soit une sanction de -1 080 € ou le recul d'un an = 300 € x 12 mois soit 3 600 € de retraite complémentaire acquise non perçue.

Chiffres à connaître

SMIC horaire brut
9,61 €

SMIC mensuel brut
1457,52 €

Plafond Sécu
3171 €/mois

Coût de la vie
+0,7% en janvier
-0,3% sur 12 mois

Nbrs de chômeurs
3 394 400 cat. A
au 01/11/2015

Indice de réf. Des loyers
125,29
au 4^{ème} trimestre 2014

Taux d'intérêt
Immobilier
2,18%
au 01/11/2015

Valeur Action SAFRAN
65,98€ au 18/11/2015

Vos Représentants en DP

David FAUDEL
Tel : 549229

Philippe HARTER
Tel : 549344

Jean-Luc STOUVENIN
Tel : 547782

Vos Représentants au CE

Franck TCHERNENSKY
Tel : 549229

Jean-Luc STOUVENIN
Tel : 547782

Michel FIORE
Tel : 547380

Délégué Syndical Local : **André DAHLEN**
Tel : 544718 mail : andré.dahlen@fo-safranmbd.fr
Délégué Syndical Central : **Jean-Luc STOUVENIN**
Tel : 06.18.14.58.24 mail : jean-luc.stouvenin@fo-safranmbd.fr
Membre du Comité d'Entreprise Européen : **Michel FIORE**
Tel : 06.10.46.77.88 mail : michel.fiore@safranmbd.com
Coordinateur FO SAFRAN : **Michel FIORE**
Tel : 06.10.46.77.88 mail : michel.fiore@safranmbd.com

