

Que se passe t-il en MAI 2016 à SAFRAN ELECTRONICS & DEFENSE ?

NAO La distribution aux % est partie depuis quelques jours ! Alors Satisfait ou pas ?

RAPPEL de l'accord : « Soulignons que cet accord est encore passé au Forceps et pour lequel FO cette année n'était pas signataire! »

| | |
|---------------------------|--|
| Pour les collaborateurs : | Augmentation Générale = 0,45 % Au 01/01/2016. Augmentation Individuelle = 1 % Au 01/01/2016. Evolution mécanique de l'ancienneté = 0,2%. Mini d'augmentation (AG+AI+Anc) de 180 € annuel soit 13,86€ mensuel. Mesures complémentaire = 0,15% Au 01/07/2016. |
| Pour les cadres : | Augmentation Individuelle de 1,65% Au 01/01/2016. Avec un mini de 0,45% si augmentation. Mesures complémentaire = 0,15% Au 01/07/2016. |

Alors qu'à la date du 19 mai 2016, le Directeur Général Safran propose de réunir tous les salariés du groupe sous le même patronyme, et par la même, nous faire perdre une part de notre identité, pourquoi ne propose-t-il pas également d'uniformiser les salaires par le haut dans le GROUPE ?

A souligner : Le 09 mai 2016 Réunion pour un projet d'évolution de la politique de rémunération des cadres supérieurs SAFRAN

Rémunération des cadres supérieurs aujourd'hui = salaire de base + **bonus court terme (BCT)** annuel de 10 à 50%:

- pour les cadres hors statut : cadres C1 => 50 %, C2 => 25 %, C3 => 15 % ;
- pour les cadres III-BS et III-C : 10 %.

Et demain ! Rémunération=salaire de base + BCT + **ILT (Intéressement Long Terme)** (sous la forme d'actions gratuites SAFRAN)

N'hésitez pas à prendre contact avec l'équipe FO PNO ou à fo.arg.era@gmail.com

CR commission de suivi de l'ACCORD D'INTERESSEMENT du 19 mai 2016

Rappel de l'accord : dont FO est signataire de cette accord et il devra être renégocié sur 2017 pour les 3 années à venir

- * Intéressement = I1 + I2 x Masse Salariale plafonner à 7% de cette même masse salariale.
I1 = 50% x Ebit/CA

I2 = I2a + I2b + I2c / chacun peut aller jusqu'à 1% soit 3% pour I2

I2a critère qualité client IQ6-PM

I2b critère industriel OTD

I2c critère social TFAA et % EIDP

Plancher de : 2 x (SMIC horaire = 9,61 € * 151,67 * 12)

2014 = **34 690 €**

2015 = **34 981 € (+0,84%)**

Résultats 2014 :

I1 = **4,58%** => Ebit/CA = 9,16%

I2 = **2,30%** (maxi 3%)

I2a = 0,6% (Critère Qualité-Clients - PPM/8D)

I2b = 0,7% (Critère industriel - OTD)

I2c = 1,0% (Critère social - EIDP/TFAA)

Soit un intéressement de **2258,32 € mini**

brut (I1+I2) de **6,88%** x Masse Salariale

Pour tenir compte du plancher mini

le % corrigé est de **6,51%**

Répartition des **sommes versées** :

Paiement = 29,7 % Placement PEG = 64,8%

Placement PERCO = 5,5%

Taux de réponse :

85,81% des salariés ont répondu dont 77,63% par internet

2202 salariés sur **6734** ont bénéficiés du plancher.

Soit **32,7 %** de l'effectif de Sagem.

Résultats 2015 :

I1 = **4,00%** => Ebit/CA = **7,99%** (-1,17%)

I2 = **1,80%** (maxi 3%) (-0,5%)

I2a = 0,4% ↘ (-0,2%)

I2b = 0,4% ↘ (-0,3%)

I2c = 1,0% =

Soit un intéressement de **1923,96 € mini** (-14,8%)

brut (I1+I2) de **5,80%** x Masse Salariale (-1,08%)

Pour tenir compte du plancher mini

le % corrigé est de **5,50%** (-1,01%)

Répartition des **sommes versées** :

Paiement = 13,9% (-15,8%) Placement PEG = 83,5% (+18,7%)

Placement PERCO = 2,6% (-2,9%)

Taux de réponse :

88,06% des salariés ont répondu dont 92% par internet

2104 salariés sur **6748** ont bénéficiés du plancher.

Soit **31,17%** de l'effectif de Sagem.

Le télétravail 1ère réunion le 12 mai 2016 afin de parvenir à un accord

Rappel de l'Article L1222-9 du code du travail :

- Le télétravail est une forme de travail effectué par le salarié en dehors des locaux de l'employeur, de façon régulière, sur la base du volontariat et formalisé par un avenant au contrat de travail...
- Les obligations de l'employeur : prendre en charge les coûts (abonnements, logiciels, assurances...), entretiens annuels, respect des plages horaires durant lesquelles il peut contacter le salarié...

Dispositifs existants dans le Groupe:

Article 4.2.2.2 (Développement du télétravail) de l'Accord relatif au contrat de génération de 2013 :

- Salarié de 50 ans et +.
- 30 ans d'ancienneté dans le groupe.
- Trajet supérieur à 1h30 ou mini 60 kms
- 1 journée /semaine.
- Possibilité d'élargir pour salarié handicapé sur demande spécifique..

Article 17 de l'Accord handicap Groupe (2015-2017)

- Sur recommandation du médecin du travail en accord avec la hiérarchie.
- 1 journée par semaine.
- Fatigabilité importante due au trajet...

Voici les 1ères revendications :

- Prévoir une période d'adaptation pour s'assurer de la compatibilité pour chacune des parties.
- Donner une Formation sur le télétravail.
- Ouvrir plus largement l'accès au télétravail.
- Améliorer le délai de réponse d'acceptation...

PROCHAINE REUNION LE 16 JUIN 2016

N'hésitez pas à nous faire parvenir vos suggestions à fo.arg.era@gmail.com et de nous contacter pour plus d'informations !

LE SAVIEZ-VOUS ? Boîtes mail : quelle frontière entre professionnel et personnel ?

Notre ordinateur portable professionnel et notre boîte mail professionnelle sont devenus des outils indispensables.

De nombreux Salariés y mélangent les correspondances personnelles et professionnelles...mais connaissons-nous vraiment les limites de la confidentialité de nos écrits ?

L'employeur peut-il lire et utiliser toutes nos correspondances ?

La Cour de Cassation a clairement dit non, en 2001 puis récemment en 2016.

Elle reconnaît le droit du Salarié « au respect de sa vie privée », la considérant comme une liberté fondamentale, « même au temps et au lieu de travail ».

Ainsi, la Cour de Cassation déclare en 2001 que « l'employeur ne peut dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale, prendre connaissance des messages personnels émis par le Salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur ».

En 2016, la Cour de Cassation a réaffirmé le respect nécessaire de la vie privée des Salariés sur leur lieu de travail en expliquant que la production en justice par un employeur de messages électroniques que le Salarié a reçu et envoyé sur sa messagerie personnelle en utilisant son ordinateur professionnel, porte atteinte au secret des correspondances.

Mais qu'est-ce qu'un message électronique « personnel » ? Un message est considéré comme personnel si son objet contient les termes : • « personnel » • « privé » • « perso » • « confidentiel »

FO PNO, du Concret pour tous les Salariés et une équipe présente à vos côtés

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à contacter vos délégués(es) FO PNO :

Laurence DANYS : 615210 , Frédéric BETIS : 610103