

## Le mensuel d'information du Syndicat Force Ouvrière de SAFRAN LANDING SYSTEMS Molsheim

*Toute l'équipe de FO Safran Landing Systems Molsheim vous souhaite une très bonne année*



*Qu'elle soit pour vous, vos familles et vos proches, synonyme de joie, de santé et de prospérité.*

### ***Télétravail : FO s'engagera !!***

Après avoir ouvert la voie au télétravail dans le cadre du contrat de génération, **FO** donnera un avis favorable à l'extension de celui-ci selon les modalités suivantes :

#### **Objet :**

- ↪ Exercer son activité professionnelle depuis son domicile 1 jour par semaine

#### **Engagement individuel :**

- ↪ Faire sa demande par courrier à l'attention de son responsable et copie RH.
- ↪ Entretien hiérarchique et réponse dans les 3 semaines.

#### **Conditions :**

- ↪ Justifier par déclaration d'un environnement conforme à l'exercice d'une activité professionnelle.
- ↪ Etre en CDI + de 6 mois.
- ↪ Etre au minimum à temps partiel 80% (également les temps partiel contrat de génération capitalisant les jours).
- ↪ Etre autonome et pouvoir de par son activité exercer son travail à distance. (Certains logiciels ne permettent pas le télétravail).
- ↪ Disposer d'une connexion haut débit et d'une assurance couvrant l'activité professionnelle. (participation financière de la société)

#### **Organisation :**

- ↪ 1 jour fixe par semaine. (modification exceptionnelle avec accord hiérarchique).
- ↪ Période d'essai de 10 semaines.
- ↪ Salarié joignable durant les heures habituelles de travail.
- ↪ Respect des amplitudes horaires.
- ↪ Déclaration des horaires réalisés dans GTA NET.
- ↪ Mise à disposition matériel informatique et conditions téléphoniques.
- ↪ Réversibilité sans délai à l'initiative du salarié et préavis de 4 semaines à l'initiative de l'employeur.

## Accord «contrat de génération SAFRAN »

En signant cet accord, FO s'inscrit pleinement dans l'insertion des jeunes et le maintien des salariés âgés dans l'emploi. La coopération intergénérationnelle, ainsi que la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sont pour FO, des outils majeurs pour le maintien des compétences au sein du groupe

### ❖ Quel engagement en faveur de l'insertion des jeunes dans l'emploi ?



- Dès son arrivée, la société présentera au jeune entrant, un salarié référent volontaire afin de l'accompagner
- Les nouveaux embauchés bénéficient de dispositifs d'intégration mis en œuvre, d'une part, par les sociétés d'accueil et, d'autre part, par le processus d'accueil Groupe, lorsque celui est déployé dans la société concernée.
- Un développement des dispositifs d'alternance, tels que l'aide au logement pour les alternants contraints à la double résidence

### ❖ La coopération intergénérationnelle et La valorisation du tutorat



- Développer la coopération intergénérationnelle entre les salariés du Groupe, notamment pendant le temps de travail, afin de créer des moments d'échanges privilégiés favorisant le dialogue au sein des équipes.
- Le tutorat est un élément majeur d'appropriation des savoirs faire opérationnels et de développement des compétences. Il permet également de valoriser les compétences du tuteur qui a été choisi pour transmettre, au nouvel arrivant, son savoir spécifique.

### ❖ Quel engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés ?



- Safran s'engage à ce que les salariés d'au moins 50 ans et ayant au moins 2 ans d'ancienneté, puissent bénéficier d'un accompagnement pour les aider à se projeter dans la suite de leur vie professionnelle. Cet accompagnement peut nécessiter l'intervention de conseillers professionnels externes, il sera alors pris en charge financièrement sur le plan de formation.
- Le maintien dans l'emploi des salariés âgés implique nécessairement qu'une attention particulière soit portée aux conditions de travail de ces salariés et que des mesures d'accompagnement adaptées à certaines situations professionnelles ou personnelles soient proposées.
- Mise en place du télétravail pour les salariés de plus de 50 ans qui en font la demande avec accord de la hiérarchie et limité à une journée par semaine

### ❖ C'est quoi le Temps Partiel Aidé (TPA) ?



- Les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté au sein du Groupe peuvent effectuer à leur demande un temps partiel égal à 80 %, 70 % ou 60 % de leur horaire ou forfait de référence (base temps plein) au cours des 30 mois précédant le départ à la retraite pour les salariés ayant travaillé en horaire normal et équipes 36 mois précédant le départ à la retraite pour les équipiers ayant exercé au moins 5 ans un travail en de jour (matin, soir) ou en travail de nuit (y compris équipe alternante) au sein du Groupe. Cette durée est majorée de 6 mois pour les salariés ayant la qualité de travailleurs handicapés ou connaissant de très sérieux problèmes de santé pour lesquels le médecin du travail a, après examen de la situation médicale de l'intéressé, émis un avis favorable au bénéfice de cette mesure.
- Le paiement d'une majoration de salaire brute de 10 %, permettant de porter respectivement, pour un temps partiel de 60 %, 70 % ou 80 %, la rémunération de l'intéressé à 70 %, 80 % ou 90 % d'un salaire à temps plein ainsi que la prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite Sécurité Sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide également de cotiser (part salarié) sur ledit salaire reconstitué. L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

### ❖ L'abondement du Compte Epargne Temps (CET) ? Comment ça marche ?



- Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent et qui remplissent les conditions de départ à la retraite de partir de manière anticipée, un abondement équivalent à 20 % du nombre de jours cumulé dans le CET sera versé par l'entreprise avec un plafond de 25 jours.
- la période de prise de l'ensemble des jours CET cumulés doit précéder immédiatement le départ à la retraite.
- Ce dispositif est cumulable avec l'abondement du CET prévu par l'accord relatif à l'abondement du CET des salariés âgés signé le 4 février 2016 pendant la durée couverte par ledit accord ainsi que le temps partiel aidé prévu à l'article 4.3.3 de l'accord groupe relatif au contrat de génération.

Vous avez sûrement d'autres questions, alors n'hésitez pas à consulter notre site FO SAFRAN. Vous y trouverez tous les accords groupe ainsi que des informations sur la vie des sociétés qui composent SAFRAN.



[www.fo-safran.com](http://www.fo-safran.com)

REVENDIQUER - NÉGOCIER - CONTRACTER - FAIRE APPLIQUER

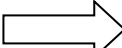


# ABONDEMENT SAFRAN : MODE D'EMPLOI

**FO** a négocié et signé des accords groupe permettant un gain de pouvoir d'achat au travers de l'**abondement** dans le **FCPE SAFRAN Investissement Classique** du PEG ou dans le **PERCO**. Les salariés peuvent obtenir en 2017 jusqu'à **2800 € bruts d'abondement** versé par le Groupe.

L'abondement est un versement complémentaire du Groupe SAFRAN venant s'ajouter aux versements des salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans le groupe.

## Un abondement de 2 000 € pour le FCPE SAFRAN Investissement :

(Intéressement  Investissement)

Versement du salarié	Taux d'abondement	Abondement SAFRAN
De 0 à 500€	100%	De 0 à 500€
De 500 à 3500€	50%	De 0 à 1500€
3500 € versés		2000€ d'abondement

Les sommes issues de l'**intéressement** et versées dans le PEG sont **bloquées pendant cinq ans**, sauf dans 9 cas de déblocage anticipé. Pour bénéficier de l'abondement au titre de 2017, le versement doit être effectué **au plus tard le 31 décembre 2017**.

## Un abondement de 800 € pour le PERCO : (Participation PERCO)

En 2017 et 2018	Montant de vos versements annuels sur le PERCO	Taux d'abondement
<b>1ère tranche</b>	De 0 à 300 €	100%
<b>2ème tranche</b>	De 300 à 1 300 €	50%

L'épargne est indisponible **jusqu'au départ en retraite** sauf dans 5 cas de déblocage anticipé, en particulier l'achat ou la construction de la résidence principale (**intéressant pour les**

**jeunes salariés**). Pour bénéficier de l'abondement au titre de 2017, le versement doit être effectué **au plus tard le 15 décembre 2017**.

## Des dispositifs intéressants mais risqués et qui ne remplacent pas le salaire :



Les **investissements boursiers** présentent des risques : le FCPE SAFRAN Investissement est investi en totalité en actions SAFRAN. L'épargne suit donc à la hausse comme à la baisse, l'évolution du cours de l'action SAFRAN.

Contrairement au salaire, l'abondement est un revenu qui ne contribue pas au **financement de la protection sociale collective et solidaire**, car il ne fait l'objet d'aucune cotisation (ni de l'entreprise ni du salarié). Il est soumis à la CSG et CRDS et est exonéré d'impôt sur le revenu.

Il présente enfin **un caractère injuste** dans la mesure où tous les salariés du Groupe n'ont pas la même capacité d'épargner et ne peuvent donc pas tous en bénéficier en totalité alors que tous ont permis, à travers leur travail et leurs efforts, de faire rentrer dans les caisses de SAFRAN l'argent qui permet de financer l'abondement. **Rien ne vaut une augmentation de salaire !!!**

### Cas de déblocage anticipé du PERCO :

- Invalidité
- Décès
- Résidence principale
- Surendettement
- Fin des droits à l'Assurance Chômage

### Cas de déblocage anticipé du PEG :

- Mariage / PACS
- Naissance / Adoption
- Divorce / Dissolution du PACS
- Invalidité
- Décès
- Cessation contrat de travail
- Création ou reprise d'entreprise
- Résidence principale
- Surendettement

*Les équipes FO agissent pour faire progresser nos droits, nos salaires, notre pouvoir d'achat et nos conditions de travail.*

## **Accord Pénibilité sur le site de Molsheim !!**

La négociation de cet accord est arrivée à son terme au mois de Décembre 2016 et a été signé par les organisations syndicales CFE/CGC et CFDT.

Cet accord aurait dû être renégocié depuis la fusion des Messier en 2011 mais la direction a joué la montre durant cinq ans, repoussant à chaque fois l'échéance par des avenants.

### **Cependant Force Ouvrière n'a pas paraphé cet accord, les raisons qui ont prévalu à cette non signature sont les suivantes :**

- Non prise en charge de la rétroactivité des années passées au contact des produits chimiques pour le personnel du bat 55 mise à part quatre ou cinq personnes ayant au minimum 24 ans de présence aux postes d'opérateurs de traitement de surfaces et ceci sur la durée de validité de 5 ans de cet accord.
- Les 160 jours de compensations obtenus nous semblent vraiment trop éloignés des 300 jours demandés.
- Les personnels de maintenance ayant effectués des travaux au bat 55 sont complètement oubliés de cette liste, pourtant, ils étaient bel et bien au contact des produits nocifs pour la santé lors des pannes à répétitions et de la remise en service des installations du bat 55 pendant leur carrière professionnelle.

Nous rappelons qu'un accord travaux pénibles existe depuis 2004 à Bidos et lors de sa mise en place, la rétroactivité avait été prise en compte et depuis ce temps les compteurs de cessation d'activité anticipé Bidosiens tournent .

Si certains signataires se glorifient de l'obtention de 12 jours pour le personnel des traitements de surface, que dire des 21 jours octroyés à ce jour aux mêmes salariés de Bidos. Une société, Safran Landing Systems, deux établissements (Molsheim, Bidos) ayant les mêmes activités, et les compensations ne seraient pas équivalentes ? Le chrome, le cadmium, ne produirait pas les mêmes effets sur le personnel selon la région? Qui peut justifier dans une même entité, d'une compensation qui passe du simple au double selon l'établissement ou l'on se trouve. Lors de la fusion des Messier en 2011 le slogan était « **one team** » pourtant !!!

- A ce jour la reconnaissance des travailleurs au contact de l'amiante n'a toujours pas été prise en considération, cependant de nombreux fours de détente contenait de l'amiante jusqu'à l'année 2015 au TTS entre autre.....Affaire à suivre...
- Aucune prise en compte inscrite dans cet accord pour les intérimaires affectés à des postes générant des droits à congés supplémentaires.

Pour Force Ouvrière, cet accord a été signé dans la précipitation, ceci a eu pour conséquence de faire économiser à la direction de Molsheim bon nombre de jours de compensation pour un départ en retraite anticipé. Départ anticipé pourtant bien mérité au vu des conditions de travail difficiles sur les postes compensés.

**Nous invitons les salariés qui se sentent floués par ces demi mesure à questionner la direction quant à cette différence de traitement.**

**Délégué Syndical Local : Michel FIORE**

**Tel : 547380 mail : [michel.fiore@safranmbd.com](mailto:michel.fiore@safranmbd.com)**

**Délégué Syndical Central : Jean-Luc STOUVENIN**

**Tel : 547782 mail : [jean-luc.stouvenin@fo.safranmbd.fr](mailto:jean-luc.stouvenin@fo.safranmbd.fr)**

**Représentant Syndical en CE : Kévin FADE**

**Tel : 547207 mail : [kevin.fade@safranmbd.com](mailto:kevin.fade@safranmbd.com)**

**Coordinateur FO SAFRAN : Michel FIORE**

**Tel : 547380 mail : [michel.fiore@safranmbd.com](mailto:michel.fiore@safranmbd.com)**

**Représentante au CHSCT : Isabelle GRUNY**

**Tel : 547515 mail : [isabelle.gruny@safranmbd.com](mailto:isabelle.gruny@safranmbd.com)**

### **Chiffres à connaître**

**SMIC horaire brut**  
**9,76 €**

**SMIC mensuel brut**  
**1480,27 €**

**Plafond Sécu**  
**3269 €/mois**

**Coût de la vie**  
**-0,5% en décembre**  
**+0,6% sur 12 mois**

**Nbrs de chômeurs**  
**3 478 800 cat. A**  
**au 01/01/2017**

**Indice de réf. Des loyers**  
**125,25**  
**au 4<sup>ème</sup> trimestre 2016**

**Taux d'intérêt**  
**Immobilier**  
**1,60% sur 20 ans**  
**au 01/01/2017**

**Valeur Action SAFRAN**

**66.95€ au 17.01.2017**

### **Vos Représentants en DP**

**David FAUDEL**  
**Tel : 549107**

**Philippe HARTER**  
**Tel : 549344**

**Jean-Luc STOUVENIN**  
**Tel : 547782**

### **Vos Représentants au CE**

**Franck TCHERNENSKY**  
**Tel : 549229**

**Jean-Luc STOUVENIN**  
**Tel : 547782**

**Kévin FADE**  
**Tel : 547207**