



IN-FO



Léon Jouhaux a été prix Nobel de la paix et le premier secrétaire général du syndicat FO au sortir de la guerre, mais avant tout un militant syndical pour qui « **se syndiquer, c'était oser ensemble pour ne pas se résigner seul** ».

C'est en ce sens que l'équipe **FO** vous adresse ses vœux de solidarité et de santé.

2016 a vécu avec nombre de contrastes. Aux dires de nos Directions, les objectifs sont atteints.

Syndicalement, vos élus **FO** ont mené différentes négociations pour lesquelles notre signature est engagée :

Révision des compensations pénibilité du personnel cadmiage et chromage.

FO rappelle que ce cheminement est la conséquence d'une dégradation des conditions de travail ressentie par les personnels et confirmée par le groupe d'analyse selon une méthodologie définie par l'accord initial de 2004. Si à compter de 2015, les congés de compensations sont alignés au niveau d'exposition classe 1, force est de constater qu'il aura fallu une mobilisation des personnels, l'intervention du syndicat **FO** auprès du Président lors du Road show et l'engagement du Président pour que Bidos traite cette question. Pour autant, la santé des personnels doit être garantie par d'autres moyens que des jours de compensations.

Fermeture de fin d'année.

Les premiers échanges ont eu lieu en février, puis un saut de puce nous a amené en novembre. Pour **FO** il était nécessaire d'encadrer les conditions dans lesquelles s'appliqueraient la prise des congés mais également le maintien d'une partie d'activité.

- ☞ Liberté d'utiliser tout type de congé,
- ☞ Dérogation horaire ou facilitation de pose de CH le 24 décembre après midi,
- ☞ Maintien du crédit horaire si arrêt maladie débutant avant la fermeture.
- ☞ Obligation hiérarchique en accord avec les salariés de communiquer avant le 10 décembre les effectifs présents durant la fermeture.

Les choses étant écrites, elles engagent l'ensemble des parties, notamment la Direction. Notre rôle sera d'en faire respecter les modalités.

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.

Engagement individuel :

☞ 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.

☞ Être en CDI + de 6 mois.

☞ Être au minimum à temps partiel 80% (également les temps partiel contrat de génération capitalisant les jours).

☞ Être 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.



2017. Plusieurs chantiers FO :

NAO :

La Direction de Safran s'est montrée peu loquace sur les orientations salariales qui seront négociées dans les sociétés du Groupe. Pour autant, Safran s'est fendu de quelques remarques sur de possibles évolutions quand au temps de travail ou âge de départ en retraite sous couvert des programmes électoraux à la présidentielle !!! Notre Direction aurait-elle déjà un programme en tête ? A FO, nous lui conseillons de rester à sa place dans l'attente que la démocratie électorale ai parlé.

Vendredi 13 janvier aura lieu la première réunion intersyndicale qui permettra d'établir un calendrier de négociation.

Intéressement :

Notre accord société arrive à échéance. Ce type d'accord étant triennal, nous devons en conclure un nouveau avant fin juin 2017 pour qu'il produise des effets en 2018. FO a été depuis de nombreuses années précurseur pour la mise en place de ce type de droit nouveau. Ce faisant, FO sera acteur pour que cette négociation soit décollée des négociations salariales. Si l'intéressement consiste à rémunérer un meilleur partage des profits vers les salariés, l'augmentation des salaires est la véritable contre partie des efforts consentis par les salariés et la juste rétribution des qualifications mises en œuvre.

Salaires = Financement de l'assurance maladie,

Fixes = Financement des ASSEDIC,
= Financement des caisses de retraite.

Intéressement = variabilité
= Protection sociale non financée

GPEC :

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sera-t-elle le parent pauvre de la négociation de notre société ? Entre une Direction engluée dans des analyses

technocratiques très loin du vécu du quotidien des salariés et une certaine organisation syndicale ayant les faveurs en haut lieu et dont la seule revendication est une prime tutorale. FO ne sabordera pas cette négociation dans l'intérêt des salariés. Le peu !! d'outils que nous mettrons à la disposition des salariés sera autant de protections afin que nos Directions ne soient pas maître tout puissant.

Ne pas négocier, c'est partir battu. FO n'est pas dans cette culture et nous ferons le point dans les prochains mois.

Bon à savoir :

FO conteste la mise en cause de la reconnaissance des BAC pro au coefficient 225pts après une embauche au coefficient 215pts. Pour rappel, le 225pts correspondait à une augmentation de 89€ au lieu des 63€ négocié par la CGT. Si la Direction a répondu favorablement à notre réclamation en réunion de DP, nous attendons toujours la note de service applicative.

FO conteste les modalités de calcul des congés pour les salariés à temps partiel aidé du contrat de génération. Nous avons soulevé cette question depuis plusieurs semaines et sommes en attente d'une réunion de clarification avec la Direction. Dans l'attente, nous avons transmis à Safran notre réclamation. A suivre.....

FO conteste les conditions d'applications faites par notre prestataire paie quant au calcul de la règle du 10^{ième} sur les congés payés. En effet un comparatif est fait entre la rémunération perçue durant les congés et la rémunération annuelle de référence. Si un écart est constaté, celui-ci doit être compensé. Hors Safran s'accorde quelques largesses pour appliquer cette règle à minima sur les questions de calendrier. A suivre....

Quelques chiffres utiles 2017:

SMIC :	Plafond sécurité sociale
Taux horaire : 9,76€	Mensuel : 3269€
Mensuel : 1480,27€	Annuel : 39228€

Votre site syndical FO
fo-safran.com