

PRIME ELAN : POUR FO, LES SALARIES Y ONT DROITS !

Suite au refus de la Direction du 24 mai 2017 d'accorder la prime élan au personnel en mobilité, à la demande de leur hiérarchie, nous avons transmis les textes à l'Inspection du Travail et au service juridique de FO. Ce dernier nous a bien confirmé que les salariés concernés ont droit à cette prime, même pour des raisons d'adaptation de charge/capacité.

Fort de cela, FO a remis en main propre une lettre à M. NACHBAUR, DRH de Safran HE Tarnos, ainsi que la liste du personnel concerné, lui demandant l'application de l'accord 2016 et l'octroi de cette prime. Vous trouverez la copie de cette lettre en pièce jointe.

Voici cette lettre :

Objet : Accord d'entreprise « prime Elan »

Monsieur,

Le syndicat Force Ouvrière Safran HE Tarnos vous interpelle au sujet de la « prime mobilité » qui fait l'objet de discussions depuis plusieurs mois. En effet, une vingtaine de salariés sont toujours dans l'attente du paiement de cette prime. Cependant, vous vous obstinez à leur refuser prétextant qu'ils ne rentrent pas dans le cadre requis.

Suite à une bilatérale avec la RH locale datant du 11/05/2017, il nous a été répondu ceci :

« L'annexe de l'accord NAO 2016 inscrit l'attribution de la prime de 1000€ dans les conditions prévues par l'accord GPEC et l'accord GPEC Safran ne parle pas de baisse de charge mais de réorganisation entraînant un changement de métier.

L'attribution de la prime ELAN était faite à l'issue d'une décision collégiale d'une commission pilotée par l'équipe de la direction des ressources humaines.

Ainsi ont été concernés les salariés impactés par un projet de réorganisation décidé par l'entreprise et ayant fait l'objet d'une procédure sociale d'information-consultation en CE ; ce qui a été le cas pour les salariés impactés par le projet OSIS, optimisation des centres de maintenance en Europe et la réorganisation de D2S/MCS notamment.

La liste transmise lors de notre échange ne rentre donc pas dans le périmètre d'application de cette prime puisque ces salariés ont été changés de poste pour des raisons d'adaptation de charge/capacité. »

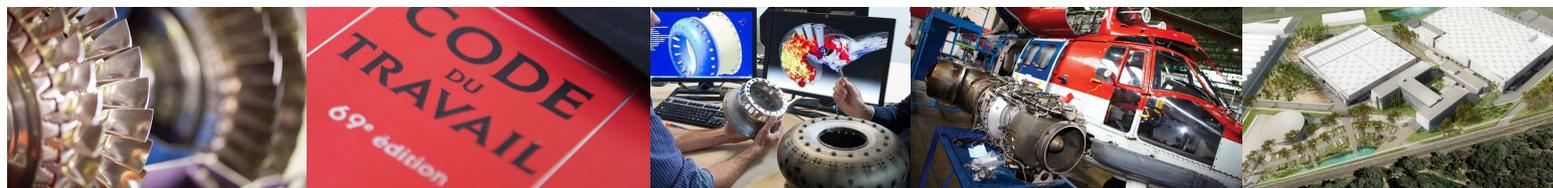
Voici l'analyse du service juridique de FO :

En présence d'un texte clair, les dispositions des conventions et accords collectifs « doivent être interprétées strictement ». Il n'y a pas lieu de les interpréter lorsque les termes en sont clairs et précis. Il appartient au juge de trancher le litige en interprétant lui-même la convention collective.

D'une part, il s'agit de l'accord NAO de 2016 et plus particulièrement de mesures temporaires relatives à l'emploi pour les années 2016 et 2017 définies par l'article 3.1 puis précisées en annexe 1 de l'accord précité, et d'autre part de l'article 4.5 de l'accord GPEC. L'article 3.1 est intitulé « mise en œuvre d'un processus de mobilité interne et sécurisé ».

1^{ère} observation : il n'y a aucune ambiguïté, ces mesures concernent bien les mobilités de personnel pour les années 2016 et 2017.





L'article prévoit ensuite un périmètre et une durée spécifique.

Ce processus concerne le personnel en détachement ou en mobilité du fait d'une baisse de charge ou d'un projet de réorganisation.

2^{ème} observation : dès lors que le personnel est en mobilité interne soit dans le cadre d'une réorganisation soit en raison d'une baisse de charge, il est concerné par le processus de l'article 3.1.

Il est ensuite indiqué que les situations individuelles seront examinées en commission de suivi tel que prévu dans l'article 5.2 de l'accord NAO 2016. Or cet article ne stipule nullement que cette commission prendra des décisions collégalement. Il s'agit simplement d'un suivi et de points d'étapes !

Enfin il est expressément indiqué que les conditions de mobilité ou de détachement applicables sont définies en annexe 1. Précisément, celle-ci renvoie l'attribution d'une prime de mobilité sur un même site aux conditions prévues par l'article 4.5 de l'accord GPEC Safran.

Cet article de l'accord GPEC stipule que toute personne ayant accepté une mobilité professionnelle et ou géographique dans le cadre d'un redéploiement, recevra une prime de 1000€.

L'article 4.5 propose une définition de redéploiement. « *Les parties entendent par redéploiement une évolution d'une entité* »

3^{ème} observation : une mobilité interne prévue par l'article 3.1 de l'accord NAO, du fait d'une baisse de charge ou d'une réorganisation peut tout à fait être considérée comme une évolution de l'organisation et entrer dans la définition d'un redéploiement ouvrant un droit à la prime.

En conclusion, Mr Nachbaur, si l'on s'en tient à une interprétation stricte de l'accord, il s'agit de s'appuyer sur la définition d'un redéploiement défini par l'accord GPEC lui-même (évolution de l'organisation d'une entité), pas de doute là-dessus. En outre, s'il y a divergence d'interprétation sur ce qu'est une évolution de l'organisation d'une entité, en respectant le texte à la lettre, la mise en œuvre d'une mobilité interne dans le cadre de l'article 3.1 de l'accord NAO résulte bien à notre sens, d'une évolution de l'organisation d'une entité puisque l'on propose des changements et modifications par le biais de mobilité interne.

Pour finir, un changement de poste de salariés dans le cadre de l'article 3.1, y compris pour des raisons d'adaptation de charge/capacité, résulte bien d'une évolution de l'organisation de l'entité (art. 4.5 accord GPEC) ce qui en conséquence, ouvre bien droit à la prime.

Par la présente et par ces explications, Force Ouvrière vous demande de revoir votre position et ainsi accorder à chacun des salariés concernés la prime de mobilité de 1000€.

Dans l'attente d'une réponse positive, veuillez agréer, Mr Nachbaur, à l'expression de nos respectueuses salutations.

Pour le syndicat FO

Stéphane Lapeyre

CC : DIRECCTE Pau et Bayonne.

PJ : Liste des salariés concernés.

