

## Accord sur les déplacements professionnels des cadres FO, force de propositions !

Ce mardi 8 octobre 2024, se tenait à Vélizy une intersyndicale avec à l'ordre du jour, l'ouverture d'une négociation concernant le déplacement des cadres. Cette demande de négociation est une demande de l'ensemble des organisations syndicales.

### Le contexte

- Le nombre de déplacements des cadres est en forte augmentation,
- L'entrée en vigueur de la NCC au 01/01/2024 introduit des nouvelles dispositions conventionnelles,
- La prolongation des Indemnités des Vols Longues Durées (IVLD) n'est valable que jusqu'à fin 2024.

Au regard de ce contexte, pour FO, les enjeux sont:

- D'indemniser les désagréments liés aux déplacements professionnels quelque soit le moyen de transport,
- De se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions de la NCC sur les déplacements cadres pendant les jours travaillés ou non travaillés.

FO a mis en avant une solution émanant d'un sondage de plusieurs salariés concernés.

### L'axe de discussion proposé par FO

Indemniser « l'inconfort » des déplacements professionnels en allouant une indemnité forfaitaire ou un repos compensateur. Le salarié doit avoir le choix entre les deux possibilités.

Dans le cas d'une indemnisation, FO a proposé une pondération en fonction du temps passé en déplacement et de l'éloignement géographique (les zones géographiques proposées : France, Europe et reste du monde). Pour FO, cette indemnisation doit être indépendante du moyen du transport (train, voiture, bus, avion ...).

FO demande également une simplification et une automatisation du traitement des indemnités des collaborateurs dans l'outil Gestion du Temps et des Activités (GTA).

Pour FO, cet accord doit prendre en compte uniquement les modalités d'indemnisation des déplacements des cadres. Cet accord ne doit pas se substituer aux modalités de transports des salariés du groupe SAFRAN qui sont applicables à tous les collaborateurs (cadres et non cadres).



**FO, notre industrie, nos emplois, nos salaires**

**FO défend tous les salariés de tous les secteurs !**

## Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. FO engagé !

Lors de la même intersyndicale de ce mardi 8 octobre, a eu lieu la dernière réunion de négociations concernant l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes SAFRAN LS .

La direction de SAFRAN LS affiche dans ce nouvel accord son ambition de promouvoir la mixité. Pour autant, si l'ambition et la volonté sont réelles, force est de constater que l'objectif attendu reste difficile à atteindre :

- SAFRAN LS doit pouvoir recruter plus de femmes en production et notamment en fabrication,
- SAFRAN LS doit promouvoir sa filière expertise. Nous constatons une faible féminisation dans ce domaine,
- SAFRAN LS doit encourager l'accès aux femmes aux postes de management,
- SAFRAN LS doit encore progresser concernant la part des femmes dans les plus hautes rémunérations.

### Revendications FO

- La poursuite d'une stratégie offensive avec des actions de sensibilisation et de promotion dans les écoles,
- La promotion dans toutes les structures externes (salon de l'étudiant, forum des emplois...),
- Par le dialogue social, FO a obtenu des nouveaux droits pour tous, pour mieux accompagner et faciliter la parentalité en s'engageant dans un accord Groupe. L'accord SAFRAN LS Egalité Professionnelle doit accompagner les modalités de cet accord Groupe ( Télétravail, temps partiel...),
- Que soit précisé le rôle du référent « harcèlement sexuel et agissement sexistes » et des moyens alloués pour mener à bien sa mission,
- L'allocation d'un budget spécifique dédié, pour donner les moyens à la commission Egalité Professionnelle, aux différents services RH, communication,... ou aux marraines de l'association « Elles bougent », de promouvoir des vocations féminines pour tous les métiers de l'aéronautique. SAFRAN LS ne peut pas se contenter d'afficher son ambition de promouvoir la mixité. Safran LS doit aussi se donner les moyens pour faire grandir la société dans sa prise de conscience de la valeur apportée par la mixité.

Pour réduire des inégalités hommes/femmes, il ne suffit pas de faire des constats mais il faut également se donner les moyens en négociant et surtout en signant des accords de bon niveau dans le cadre de la politique salariale. L'accord NAO 2024, dont FO est signataire, a permis d'allouer un budget de 0,1% pour permettre la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment pour les plus de 40 ans.

**Quel que soit le sujet, FO est et sera toujours un acteur majeur de la négociation, notamment pour l'emploi dans notre entreprise.**