

# Déploiement de l'accord NAO 2019

Lundi 10 mars les trois organisations syndicales CFDT, CGT et CGC ont signé l'accord NAO 2019. Voici quelques détails sur les mesures qui composent cet accord **relatif aux mesures sociales**.

## Mesures Salariales Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise

- Une augmentation générale de **1,05%** en niveau de la valeur du point est appliquée au **1er janvier 2019**. La valeur du point est donc portée à cette date à **8,53€**.
- Le forfait de la MSU est augmenté de **1 pt au 01/01/2019**. Il est donc porté à **61 pts** à cette date.
- Un budget de **1,30%** est consacré aux augmentations individuelles du personnel concerné. Ce budget est constitué du salaire de base et de la M.S.U.

**La Majoration de Salaire Uniforme favorise les bas salaires et profite également à tout un service puisqu'elle entre dans le calcul des augmentations individuelles.**

➔ <http://www.syndicat-cfdt-turbomeca.fr/calcul-remuneration-2018-2019/> ➔

- Nous avons obtenu que l'application de ces mesures d'augmentations individuelles prenne effet au **1er janvier 2019** (remise des courriers d'augmentations individuelles et passage en paie au mois de **juin 2019**).

**C'est un combat que la CFDT mène depuis des années et c'est un bonus significatif pour les salariés.**

- Les mesures complémentaires seront utilisées pour :
  - les **mobilités** réalisées en 2018,
  - les **repositionnements**, quel que soit l'âge.

Cette mesure **concerne les salariés dont le niveau de rémunération est insuffisant** au regard de la performance, du potentiel et de l'expérience, en comparaison, notamment, avec les salariés du même métier et dans le même secteur.

Il est convenu que l'effet d'ancienneté sera neutralisé pour effectuer le comparatif.

**Tout salarié dont le positionnement salarial n'est pas au niveau de ses pairs pourra faire l'objet d'une mesure de repositionnement. Si vous sentez que votre manager est réticent à réclamer une augmentation pour votre éventuelle remise à niveau, alertez vos représentants CFDT.**

Les mesures liées à l'**égalité salariale** entre les femmes et les hommes, celles liées aux **parcours technicien** et aux **seuils d'accueil** des Bac Professionnels, des BTS/DUT, des COSAC et des Agents de Maîtrise seront réalisées en dehors de l'accord et donc, **ne sont pas imputées sur le budget de 0,15%**.

**Le budget de repositionnement et mobilité ne sera ponctionné ni par les mesures H/F, ni par les promotions. Nous nous félicitons d'avoir obtenu que le délai d'obtention du seuil d'accueil des COSAC soit ramené à 3 années après l'obtention de la qualification.**



## Mesures Salariales Ingénieurs et Cadres

➤ Un budget de **2,75%** des salaires bruts de base des ingénieurs et cadres est consacré aux augmentations individuelles. Ces mesures prendront effet au **1er janvier 2019** (remise des courriers d'augmentations individuelles et passage en paie au mois de **juin 2019**).

- Ce budget de 2,75% sera **intégralement distribué** sur chacune des positions : 1, 2, 3A, 3B, 3BS, 3C.

**Cette mesure vise à ce que l'enveloppe de 2,75% de la masse salariale redescende dans chaque service. Chaque salarié pourra donc se comparer à la moyenne de 2,75%.**

- Sauf cas justifié par la hiérarchie, une augmentation ne pourra être inférieure à un **0,9%** ou un **talon de 650€ brut par an** (soit 1.8% pour un salaire de 36000€ bruts/an), en application de la mesure la plus favorable.

**Certains de nos collègues dans le groupe Safran bénéficient déjà d'un talon plus élevé ; le fait que Safran HE ait accepté de le mettre en place est un premier pas essentiel.**

**Ces deux mesures contribuent à la satisfaction d'une des revendications majeures de la CFDT : une distribution plus équitable des augmentations des cadres : garantir une évolution salariale meilleure pour les cadres jeunes, récemment promus ou non encadrants ; répartir les augmentations de manière plus égalitaire entre les différentes positions cadres.**

➤ Un budget complémentaire de **0,15%** des salaires des ingénieurs et cadres sera utilisé pour les situations suivantes :

- les **mobilités** réalisées en 2018
- les **repositionnements** quel que soit l'âge.

Cette mesure concerne les salariés pour lesquels **le niveau de rémunération est insuffisant** au regard de la performance, du potentiel et de l'expérience, en comparaison, notamment, avec les salariés du même métier, dans le même secteur.

**Tout salarié dont le positionnement salarial n'est pas au niveau de ses pairs pourra faire l'objet d'une mesure de repositionnement.**

**Si vous sentez que votre manager est réticent à réclamer une augmentation pour votre éventuelle remise à niveau, alertez vos représentants CFDT.**

Les ingénieurs et cadres ne bénéficiant pas d'une augmentation individuelle seront reçus par leur hiérarchie et la RH de leur secteur. **Si ce n'est pas le cas n'hésitez à revenir vers vos élus CFDT qui vous aideront dans vos actions.**

De plus, les mesures relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes - particulièrement concernant les femmes en position 2 - ainsi que les mesures liées à l'évolution des structures cadres (promotions, trajectoire experts), seront traitées en 2019, **en dehors de l'application** de cet accord et ne sont pas imputées sur l'enveloppe de 0,15%.

**Le budget de repositionnement et mobilité ne sera ponctionné ni par les mesures H/F, ni par les promotions.**



## Les « plus » de cet accord

- Le salarié reconnu comme **tuteur** bénéficiera d'une prime d'un montant de **250€** brut par semestre, sous réserve d'avoir été tuteur au moins 3 mois complets au cours du semestre.
- Renouvellement du dispositif **ELAN**
- Chèque Emploi Service Universel (C.E.S.U) 540€ par salarié et par an soit 1080€
- Prolongation du **TPA** et du **CPA** sur un an glissant. Cela signifie que les salariés peuvent entrer dans le dispositif jusqu'au 31 mars 2020 pour une durée d'un an.
- Un barème **d'astreinte** revalorisé pour tous.
- Indemnités kilométriques **vélo**, 0,25€/km, dans la limite de 700€ par an.

**La CFDT estime que dans les modalités prévues par l'accord, l'IK vélo rate complètement sa cible privilégiée : encourager les salariés vivant à moins de 5 ou 10 km de leur site de travail d'utiliser un vélo. Mais c'est un début.**

**La CFDT continuera d'œuvrer pour mettre en place des mesures favorisant vraiment la transition énergétique et la protection de l'environnement.**

- Engagement de négociation d'un **accord QVT**. La CFDT a déjà beaucoup travaillé sur le sujet et tient à la disposition de la direction un projet d'accord pour le bien-être des salariés.
- Nous avons obtenu la **revalorisation des tickets restaurant** pour Buchelay.

## Bilan du dispositif NAO 2019

Les mesures obtenues ont **les plus hauts niveaux** au regard des résultats des NAO **dans le groupe SAFRAN**.

La **plateforme commune CFDT/CGT** sur les revendications a certainement poussé la Direction à revoir son niveau de négociation, ce qui a permis une signature unanime des 3 OS. Le dernier accord signé par les 3 OS date de 2014.

Le bilan de ce dispositif sera évalué lors d'une **commission de suivi** qui se réunira au plus tard le 30 septembre 2019 afin de suivre la bonne mise en œuvre des mesures obtenues. La CFDT sera particulièrement vigilante sur la mise en œuvre des mesures, notamment celles qui sont en 'rupture' par rapport aux pratiques antérieures.

**La CFDT a œuvré pour que cet accord NAO 2019, au-delà de mesures quantitatives satisfaisantes, marque une avancée pour l'équité des distributions d'augmentation et améliore l'évolution des plus bas salaires.**

