



AQUITAINE
TURBOMECA
Groupe SAFRAN

NAO 2015

REUNION DU 18 FEVRIER



AQUITAINE
TURBOMECA
Groupe SAFRAN

Conformément à la position CFDT groupe, suivie par toutes les sections CFDT des sociétés, nous n'avons pas participé à la 2^{ème} réunion NAO mais avons laissé un observateur.

La CGT nous a rejoint dans cette démarche en quittant la salle sans laisser d'observateur.

La réunion s'est poursuivie avec la seule délégation CGC et notre observateur.

Propositions annoncées par la DG

Non cadres :

- AG 0,4% au 01/03
- AI : 0,9% au 01/08 dont 0,1% de spécifique « mobilité, ouverture niveaux V et VI ouvriers »

Cadres :

- 1,5% au 01/01 dont 0,1% de spécifique « mobilité, jeunes embauchés, promotions femmes 3A et + »

Fait marquant : Comme nous l'avons exigé, au cours de précédentes réunions bilatérales, la DG a enfin consenti de prolonger les chèques CESU durant 3 mois.

Au-delà de cette modeste victoire sur les CESU, il est clair que les chiffres annoncés ne sont toujours pas acceptables et loin d'être en adéquation avec les résultats économiques du groupe Safran et de Turboméca.

Prochaine réunion sous quinzaine.

D'ici là, comme demandé par la CFDT dans la lettre à Mr ABRIAL, les DS groupe « coordinateurs syndicaux » vont être réunis par la DG groupe, la semaine prochaine, pour discuter du niveau du cadrage groupe en matière salariale.

Si le cadrage ne bouge pas de manière significative la CFDT n'exclue aucune piste d'action intersyndicale groupe et société

Au-delà des pseudos NAO actuelles nous constatons une forte dégradation du climat social dans l'entreprise :

- Pressions sur les salariés pour faire des heures supplémentaires non récupérables et défavorables à l'emploi.
- Application bête et méchante de l'accord RTT par les hautes hiérarchies afin de satisfaire à tous prix aux exigences de notre PDG.
- Le volet « préserver l'équilibre vie privée et vie professionnelle » du relevé de conclusion sur l'agilité & performances est complètement ignoré par ces mêmes hautes hiérarchies.
- En terme de simplification des horaires, prônée dans l'agilité, mise en place d'un nouvel horaire : « horaires variables avec imposition des heures d'entrées et de sorties » !!!!
- Dans des secteurs où cela se passait en bonne intelligence imposition des modulations !
- Salariés « postés » mis unilatéralement en horaire variable alors que d'autres personnes du même service n'ont pas pu bénéficier de cet horaire.
- Interdiction de faire du 80% dans le cadre du Temps Partiel Fin de Carrière !
- Interdiction quasi systématique de transformer son 13^{ème} mois en jours de congés

En clair des incohérences en termes de réorganisation et surtout des conditions de travail dégradées et néfaste aussi bien pour les salariés que pour l'efficacité de l'entreprise.

Nous sommes bien loin de ce que la Direction a présenté en matière d'agilité et performances.

Sur ce sujet le relevé de conclusion comportait 6 points :

1. Amplifier les actions de simplification
2. Dynamiser les plans de transformation
3. Accompagner le management
4. Privilégier l'emploi en France
5. Déclencher des investissements significatifs en France
6. Poursuivre les discussions sur l'aménagement du temps de travail

Au-delà des investissements lancés aucun de ces points n'a été présenté, à ce jour. Par exemple, les actions de simplifications se traduisent par une complexification aussi bien des procédures que l'organisation de certains secteurs.

Les plans de transformation semblent être en hibernation.

L'accompagnement des managers est inexistant ou consiste à les « inciter » à une application stricte et contreproductive des accords RTT.

Ce climat social dégradé, de la responsabilité de nos dirigeants, risque, s'il se poursuit, de nuire gravement à la pérennité de Turboméca. Par ailleurs il met les managers de terrain en grande difficulté face à des salariés démotivés et découragés par les pressions qu'ils subissent.