

La nouvelle grille de salaire est enfin sortie chez SLS.

Groupes d'emplois	Classes d'emplois	Salaire annuel minimum base 36 heures	Salaire annuel minimum base 38 heures
A	A1	24 821 €	
	A2	24 993 €	
B	B3	25 088 €	
	B4	26 850 €	
C	C5	30 370 €	31 524 €
	C6	32 250 €	33 476 €
D	D7	35 595 €	36 948 €
	D8	37 080 €	38 458 €
E	E9	39 080 €	40 057 €
	E10	43 000 €	44 075 €

Groupes d'emplois	Classes d'emplois	Salaire annuel minimum FJ
F	F11 < 2 ans	36660
	F11 2 < X < 4 ans	38493
	F11 4 < X < 6 ans	41573
	F11 > 6 ans	45370
	F12 < 2 ans	38610
	F12 2 < X < 4 ans	40541
	F12 4 < X < 6 ans	43784
G	G13	52000
	G14	57070
	H15	61100
H	H16	67600
	I17	77090
I	I18	88400

ANALYSE CGT :

Comme vous pouvez le remarquer dans ce tableau, on parle salaire annuel... et oui le 13^{ème} mois y est inclus !!

Il paraît que le bonus aussi pour le G+ !!!!

Bilan : il faut diviser par 13 pour avoir le montant mensuel... Héritage de la signature de la NCC...



MERCI QUI ??

Si la CGT se félicite de la négociation sur la grille « non-cadre » SLS, avec une augmentation de 20% en moyenne par rapport à la NCC, la CGT continue de revendiquer une négociation sur la grille « cadre ».

Une honte ! Quand on voit que des jeunes « cadres » chez SLS vont gagner moins qu'un jeune « cadre » chez un sous-traitant sans 13^{ème} mois.

La direction a unilatéralement décidé d'appliquer les minimums de la NCC pour les salariés cadres SLS.

Rappel de la logique direction SLS : Grille 35h de notre NCC + 30% pour raison forfait jour (règle NCC, pas de cadeau de la part de la direction).

Le message est clair : la durée de travail de base pour les salariés « Cadres » est de 35h, soit en moyenne 7H par jour.

La charge de travail donnée à ces salariés doit être réalisable sur cette amplitude horaire !!!!

Quid des passages cadres imposés par la mise en place de la NCC des salariés qui étaient au forfait 38h (39h+ RTT) ? Ont-ils vu leur charge de travail diminuer ?

Le temps de déplacement, et donc les indemnités "voyage" se calculent à partir de quelle amplitude horaire ?

Comment la direction peut-elle garantir le respect du temps de travail et la juste rémunération des heures supplémentaires des salariés aux forfaits jours ?



LA CGT REVENDIQUE :

La négociation d'une grille SLS pour les salariés « Cadres » (revalorisation des mini et suppression passerelles F).

La mise en place d'une prime pour les salariés position F (actuellement pas de prime ancienneté ni de bonus).

La reprise en urgence de la négociation « déplacement des salariés Cadres ».

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE SAFRAN LANDING SYSTEMS

La direction a fait le choix de modifier le titre afin de recentrer cet accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Nous ne pouvons qu'apprécier l'apport de nombreuses modifications par la direction sur sa première proposition. Elle a donc répondu favorablement à plusieurs revendications CGT.

Exemples :

- **Volonté de parler de parité que ce soit féminisation ou masculinisation de tous les secteurs et métiers de l'entreprise.**
- **Volonté de faire un zoom précis sur la féminisation dans le domaine production.**
- **Poursuivre des campagnes de recrutements sans CV.**
- **Respecter les heures de pauses et proscrire les réunions dans ces créneaux.**

La CGT se félicite de la réponse à notre demande par la direction d'intégrer un chapitre spécifique aux harcèlements.

Ce projet d'accord a toutefois un point noir :

La direction n'ose pas aller jusqu'à la mise en place d'un outil pouvant garantir une égalité de traitement salarial à l'ensemble des salariés de SLS. Alors oui, nous pouvons aujourd'hui avoir une vision des moyennes de salaires de chaque catégorie professionnelle, mais pour la CGT nous devons aller plus loin.

Avec la mise en place de la NCC, nous avons demandé un outil permettant de comparer les salariés par rapport à un panel comparable.

Ce panel est constitué de minimum 10 salariés ayant +/- 3 ans d'ancienneté, +/- 3 ans d'âge, et la même cotation emploi.

Sur ce point-là nous avons été entendus mais cette proposition ne sera pas inscrite dans l'accord.

La CGT a été force de proposition dans l'évolution de cet accord. Nous pouvons constater que de très nombreux points ont pu être intégrés. Un premier pas vers une évolution des mentalités avec cet accord est possible.

Nous encourageons la direction à ne pas hésiter sur cet enjeu qu'est l'égalité.

Aujourd'hui nous nous focalisons sur la différence entre les hommes et les femmes. Nous encourageons aussi la direction à ouvrir le sujet d'inclusion des salariés porteurs de handicap.



**PLUS NOMBREUX
PLUS FORTS**

SYNDICAT CGT MESSIER

64400 OLORON SAINTE-MARIE
courriel: cgt.messierdowlybidos@orange.fr

Bidos, le 04/10/2024