



Accord tutorat : déclaration de la CGT

« L'accord sur l'évolution de carrière des salariés de SNECMA » signé par la CGT le 21 décembre 2005 et à durée indéterminée, prévoyait des mesures, sous forme de primes, pour « reconnaître l'importance de la formation des jeunes dans l'entreprise ainsi que la transmission de savoir ».

« L'accord relatif au tutorat » de 2017 propose de diminuer fortement le montant des primes allouées : d'un facteur 2 pour les contrats d'apprentissage et d'un facteur 3 pour les parrainages de fin de carrière.

« L'accord relatif au tutorat » du 26 septembre 2007, non signé par la CGT, et renouvelable tous les 3 ans, a permis de généraliser l'attribution de primes pour toute action de formation.

« L'accord relatif au tutorat » de 2017 propose de reconduire le système de prime en encadrant certes mieux la mission du tuteur mais en diminuant leur nombre par une limitation des tutorés possibles. De plus, cet accord ne répond toujours pas à la revendication de la CGT de remplacer le système de prime actuel par un compte de formation permettant de reconnaître l'expérience acquise par les tuteurs au fur et à mesure de leurs missions et de la gratifier à terme dans leur évolution de carrière par une augmentation individuelle.

Pour toutes ces raisons, la CGT ne sera pas signataire de « l'accord relatif au tutorat » de 2017.

Courouronnes, le 06 juillet 2017

DATE 27 JUILLET 2017

NOTE INTERNE / INTERNAL NOTE

EMETTEUR / FROM DRH

DESTINATAIRE / TO DRHDOP/DE – CODIR RH

REFERENCE /

COPIES DSC

OBJET : NOTE D'APPLICATION RELATIVE AU TUTORAT

Après plusieurs renouvellements, l'accord relatif au tutorat signé le 26 septembre 2007 est arrivé à son terme le 30 juin 2017.

Afin d'anticiper cette échéance et de tenter de converger vers un nouvel accord, la Direction avait ouvert des négociations avec les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et CGT dès septembre 2016. Après 10 mois de négociations, il a été proposé aux organisations syndicales de signer un nouvel accord proposant des évolutions sur le dispositif de reconnaissance.

Seule la CFE-CGC s'est déclarée signataire. Conformément au calcul de la représentativité syndicale au sein de l'entreprise et de la législation en vigueur, cette seule signature ne permet pas de valider l'accord proposé.

En l'absence d'accord, la Direction a décidé unilatéralement les mesures suivantes :

CHAPITRE 1 : Les définitions liées au tutorat**Article 1 – Situations susceptibles d'être concernées par le tutorat**

Pourront être concernés par la présente note les salariés qui seront amenés, à la demande de leur hiérarchie, à transmettre leur savoir à un nouvel arrivant dans l'entreprise.

Le tutorat correspond donc à une transmission du savoir entre un tuteur et une personne (ou un petit groupe de personnes) permettant au tuteuré dans son nouveau métier d'acquérir de nouvelles compétences afin de pouvoir exercer ses fonctions de façon autonome.

On entend par tuteuré :

- Un salarié embauché en Contrat à Durée Indéterminée,
- Un salarié en mobilité (géographique ou non) impliquant la découverte d'un nouveau métier qui nécessite d'acquérir de nouvelles compétences,
- Un salarié embauché en Contrat à Durée Déterminée (hors CDD d'été),
- Une personne en situation de détachement au sein de l'entreprise,
- Un intérimaire (hors intérim d'été),
- Un stagiaire, accueilli dans le cadre d'une convention de stage d'une durée exclusivement de 6 mois.

Article 2 – Définition de la période de tutorat

Pour que le salarié puisse être considéré comme « tuteur » au titre de la présente note, la transmission du savoir devra impliquer un investissement particulier de ce dernier pendant une période minimale de 2 mois ou plus, portée à exclusivement 6 mois pour les stages.

La durée de la période de tutorat sera fixée par la hiérarchie, en accord avec le Responsable Ressources Humaines de proximité, en fonction de la situation précise de tutorat.

La situation de tutorat cessera dès lors que le nouvel arrivant aura acquis les connaissances suffisantes permettant d'exercer ses fonctions.

En tout état de cause, la situation de tutorat susceptible de donner lieu au versement de la prime associée, ne pourra excéder :

- 3 mois en cas de tutorat exercé dans le cadre de l'accueil d'un salarié en CDI ou d'un salarié en mobilité ;
- 1 mois en cas de tutorat exercé dans le cadre de l'accueil d'un intérimaire ou d'un salarié en CDD ou d'un salarié en détachement, d'un stagiaire de 6 mois.

Illustrations :

- Je tutore un CDI pendant 1 mois : aucune prime.
- Je tutore un CDI pendant 2 mois : sous réserve validation hiérarchie/RH, 2 mois de primes.
- Je tutore un CDI pendant 3 mois ou plus : sous réserve validation hiérarchie/RH, 3 mois de primes.
- Je tutore un intérimaire/CDD/détaché pendant 1 mois : aucune prime.
- Je tutore un intérimaire/CDD/détaché pendant 2 mois ou plus : sous réserve validation hiérarchie/RH, 1 mois de prime.
- Je tutore un stagiaire entre 1 et 5 mois : aucune prime.
- Je tutore un stagiaire 6 mois : sous réserve validation hiérarchie/RH, 1 mois de prime.

Article 3 – Les conditions pour être tuteur

Les parties considèrent que la mission de tuteur nécessite notamment des compétences techniques et pédagogiques.

Ainsi, pour exercer une mission de tutorat, le tuteur doit avoir acquis au moins deux ans d'expérience professionnelle en lien avec le poste (hors ancienneté liée, le cas échéant, à l'apprentissage).

CHAPITRE 2 – Modalités d'attribution de la prime de tutorat

Article 4 – Montant et modalités de versement de la prime de tutorat

Les salariés placés dans une situation de tutorat telle que définie dans le chapitre 1 de la présente note recevront une prime de tutorat d'un montant de 120€ brut par mois pour un tutorat temps plein.

Un tuteur pourra percevoir jusqu'à deux primes tutorat par année civile (soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année), et ce, même s'il tutore simultanément plusieurs personnes ou s'il exerce plusieurs missions de tutorat dans l'année.

X Le versement de la prime de tutorat sera être suspendu par mois entier dans deux situations :

- A la demande du responsable hiérarchique, si ce dernier constate que le tuteur ne remplit pas pleinement ses missions,
- En cas d'absence du tuteur et/ou tuteuré pendant une période minimale de 3 semaines consécutives (hors congés d'été).

Article 5 – Pluralité de tuteurs

En cas de pluralité de tuteurs (2 maximum) pour une même situation de tutorat, la prime sera versée entre chacun des tuteurs prorata temporis.

Article 6 – Tutorat à temps partiel

En cas de situation de tutorat exercé à temps partiel, la prime sera attribuée au prorata temporis.

Article 7 – Non cumul avec autres formes de primes liées au tutorat

Les primes visées dans la présente note ne sont pas cumulables avec les primes liées aux contrats d'apprentissage et à la transmission du savoir pour les salariés quittant l'entreprise (articles 9 et 11 de l'accord évolution de carrière des salariés de Snecma du 21 décembre 2005).

Les dispositifs émanant de l'accord de 2005 restent inchangés, tant les modalités que les barèmes et montant de la prime.

CHAPITRE 3 – Dispositions générales

Article 8 – Champ d'application

La présente note s'applique à l'ensemble du personnel inscrit aux effectifs quelle que soit la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

Les responsables hiérarchiques pourront percevoir une prime tutorat uniquement dans le cas de tutorat d'un stagiaire, ou de tutorat d'un responsable hiérarchique sans lien hiérarchique.

Article 9 – Durée

La présente note est conclue pour une durée déterminée du 1^{er} juillet 2017 au 30 août 2018.

Article 10 – Période transitoire

Compte tenu des délais de mise en œuvre de la présente note, les primes versées au titre de l'accord de 2007 continueront à être versées durant les mois de juillet et août. Pour les primes s'achevant en septembre et octobre, elles continueront à être versées mais au montant mentionné dans la présente note.

* * *

Pour toute difficulté d'interprétation/application de la présente note, la Direction des Relations Sociales (PR) se tient à votre disposition.



Sabine HAMAN
Directeur des Ressources Humaines

ACCORD RELATIF AU TUTORAT

Entre la Direction Générale de Snecma, représentée par Bruno PASINI, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les organisations syndicales :

- pour la CFDT : M. PHELIPON O. dion
M. JANIAUD Jean François
M.
- pour la CFE-CGC : M. SCHWARTZ Fabrice
M. BUIR Jean-Luc
M. GARYGA Stéphane
- pour la CFTC : Mme MICHÉ PERLEARE Stéphanie
M.
M.
- pour la CGT : M.
M.
M.
- pour la CGT-FO : M. Patrick SONREL
M. Patrick NAKÉRIÉ
M.

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord relatif à l'évolution de carrière des salariés de Snecma du 21 décembre 2005 qui prévoit en son article 9 l'attribution d'une prime aux tuteurs qui transmettent leur savoir dans le cadre d'un contrat en alternance.

Les parties souhaitent élargir la notion de tutorat ainsi que le versement de la prime afférente aux situations dans lesquelles un salarié est amené à s'investir personnellement pour transmettre son savoir.

Le présent accord vise à définir les situations de tutorat concernées et à établir les modalités d'attribution de la prime de tutorat.

* * *

Chapitre 1 – Définition du tutorat

Article 1 – Situations susceptibles d'être concernées par le tutorat

Pourront être concernés par le présent accord les salariés qui seront amenés, à la demande de leur hiérarchie, à transmettre leur savoir à un nouvel arrivant dans l'entreprise.

On entend par nouvel arrivant :

- un salarié embauché en contrat à durée indéterminée (embauche extérieure ou mutation Groupe),
- un salarié embauché en contrat à durée déterminée,
- une personne en situation de détachement au sein de l'entreprise,
- un intérimaire,
- un stagiaire en formation initiale ou continue, accueilli dans le cadre d'une convention de stage.

Pourront également être concernés par le présent accord les salariés qui seront amenés, à la demande de leur hiérarchie, à transmettre leur savoir à un salarié en mobilité professionnelle arrivant dans leur secteur.

Article 2 – Définition de la période de tutorat

Pour que le salarié puisse être considéré comme « tuteur » au titre du présent accord, la transmission du savoir devra impliquer un investissement particulier de ce dernier pendant une période minimale de deux semaines.

La durée de la période de tutorat devra être fixée par la hiérarchie, en accord avec la Direction des Ressources Humaines, en fonction de la situation précise de tutorat.

La situation de tutorat sera limitée à la période pendant laquelle le salarié tuteur est placé en situation de transmission de son savoir afin de permettre au nouvel arrivant d'exercer normalement les fonctions qui lui ont été attribuées.

La situation de tutorat cessera dès lors que le nouvel arrivant aura acquis les connaissances suffisantes lui permettant d'exercer ses fonctions.

DP JFA H JLB MY AS PA

UN

En tout état de cause, la situation de tutorat susceptible de donner lieu au versement de la prime associée, ne pourra excéder :

- 4 mois en cas de tutorat exercé dans le cadre de l'accueil d'un salarié en CDI ou en CDD ou d'un salarié en mobilité ;
- 2 mois en cas de tutorat exercé dans le cadre de l'accueil d'un intérimaire ou d'un salarié en détachement ;
- 1 mois en cas de tutorat exercé dans le cadre de l'accueil d'un stagiaire.

Article 3 – Définition de la mission du tuteur

Des objectifs précis devront être fixés par la hiérarchie au tuteur en vue de définir les conditions de réalisation de sa mission. A l'issue de la période de tutorat, le tuteur en effectuera un bilan avec sa hiérarchie.

La hiérarchie devra prendre en compte la mission de tutorat dans l'organisation du travail du tuteur de façon à ce que ce dernier puisse consacrer le temps nécessaire à sa mission.

Lorsque le tuteur transmettra son savoir à un stagiaire ou à un salarié en contrat d'alternance, la Direction veillera à ce que le tuteur soit associé aux actions liées à la formation du stagiaire ou de l'apprenti.

Chapitre 2 – Modalités d'attribution de la prime de tutorat

Article 4 – Montant de la prime de tutorat

Les salariés placés dans une situation de tutorat telle que définie dans le chapitre 1 du présent accord recevront une prime de tutorat d'un montant de 123,52 € bruts par mois.

Cette prime sera réévaluée en fonction du taux annuel des augmentations générales applicables au sein de l'entreprise.

La prime de tutorat sera versée pendant la durée de la période de tutorat telle que définie à l'article 2 du présent accord, au prorata du temps passé en situation de transmission de savoir.

Un salarié ne pourra percevoir, pour une même période, qu'une seule prime de tutorat.

Article 5 – Pluralité de tuteurs

En cas de pluralité de tuteurs pour une même situation de tutorat, la prime sera divisée entre chacun des tuteurs au prorata temporis.

Article 6 – Tutorat à temps partiel

En cas de situation de tutorat exercée à temps partiel, la prime sera attribuée au prorata temporis.

MP TES
N J L R YH PS PN

CA

MP

Chapitre 3 – Dispositions Générales

Article 7 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel inscrit aux effectifs quelle que soit la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, justifiant d'au moins un an d'ancienneté au sein du Groupe.

Article 8 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur à l'issue des délais prévus à l'article L 132-2-2 du Code du travail.

Article 9 – Révision

En cas de modification de la législation ou des dispositions conventionnelles, les parties conviennent de se retrouver dans les meilleurs délais afin d'adapter le présent accord.

Article 10 – Formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt à l'initiative de Snecma.

DF JFI

JLS Y4 AS P1

NP

Fait à Courcouronnes, le 26 septembre 2007

Pour Snecma,
Le Directeur des Ressources Humaines,

Bruno PASINI

- pour la CFDT : M. PHELISSON *Philippe*
M. JANIAUD *Jean-Louis* *Jean-Louis Janiaud*
M.
- pour la CFE-CGC : M. SCHWARTZ *Frederic*
M. BEUR *Jean-Luc*
M. GARYGA *Stephane* *Y Garyga*
- pour la CFTC : M. NECHERENRE *Luc* *Luc*
M.
M.
- pour la CGT : M.
M.
M.
- pour la CGT-FO : M. PATRICK SONREL *Patrick*
M. PATRICK MAESTRIE *Patrick*
M.