



Les 13 mauvaises raisons de la CFE-CGC de dénoncer l'accord sur l'évolution de carrière des ingénieurs et cadres

Dans son tract du 18 octobre, la CFE-CGC présente « *13 bonnes raisons de ne pas signer l'accord cadres !* », en envoyant des cartons rouges à la CFDT et la CGT qui auraient cautionné « aveuglement » cet accord, et en proclamant que si elle ne dénonçait pas cet accord, les cadres devraient « s'asseoir » sur un certain nombre d'avantages.

Alors, en toute clarté, reprenons chacune de ces raisons avec précision.

Pour la CFE-CGC, « *les cadres 3A & 3B en forfait horaire **seront forcés** de passer au forfait jour ! Ce sont 361 cadres de Corbeil qui perdront **12 HV par an** ».* **C'est faux**, voir le §4.3 de l'accord qui précise qu'un « avenant leur sera proposé pour leur permettre d'y accéder ». Ils peuvent donc le refuser s'ils le veulent.

Pour la CFE-CGC, « *cet accord officialise le forfait jour pour les cadres positions 2* ». **C'est faux**. Au contraire, tant que les cadres n'ont pas atteint l'indice 114, ce n'est pas possible. Après, le forfait jour peut leur être proposé, mais encore une fois, ils peuvent le refuser s'ils le veulent.

Pour la CFE-CGC, « *l'accord ORTT 2000 ne permet pas de passer un cadre position 2 au forfait jour* ». **C'est faux**. La preuve est que aujourd'hui la majorité de ces cadres y est passé justement parce qu'il n'y avait pas de protection.

Pour la CFE-CGC, « *le passage du forfait 36-38 au forfait 38-40 se fait avec une augmentation de 5.55%* ». **C'est faux**. L'augmentation n'est que de 5.26% car elle ne tient pas compte de la majoration des heures supplémentaires.

Pour la CFE-CGC, « *la Direction supprime le forfait 36-38* ». **C'est vrai**. Mais factuellement, très très peu de salariés restaient à ce régime, car ils préféreraient bénéficier de l'augmentation de salaire due au changement de forfait horaire.

Pour la CFE-CGC, « *l'augmentation de 5.55% est donc définitivement supprimée pour les jeunes diplômés* ». **C'est faux** puisque les salaires d'embauche Snecma étaient diminués d'autant par rapport aux salaires d'embauche Safran, du fait d'un temps de travail différent, ce qui n'aurait plus été le cas.

La Direction a supprimé le budget « jeunes diplômés » dans les NAO de 2016. Et la CFE-CGC l'a validé en signant l'accord NAO. De plus, il n'y a eu aucun engagement de la Direction sinon d'avoir une « attention particulière » (voir l'article 6 des NAO). Comme quoi, il vaut mieux ne pas signer des accords qui ne sont pas précis ... et signer ceux qui sont précis.

Pour la CFE-CGC, « *pour les jeunes diplômés, la Direction en a profité pour rogner le montant de leur enveloppe ! Ainsi, des 15% promis il ne reste plus que 10%* ». **C'est faux**. Au cours des précédentes NAO, le budget « jeunes diplômés » n'a jamais été de 0.15%. Le budget spécifique de 0.15% concernait les promotions et l'égalité professionnelle et les jeunes embauchés.

Pour la CFE-CGC, « *pour les cadres de 50 ans et plus en position 2 et 3A, la Direction a refusé de **chiffrer** et de **provisionner** le budget de promotion prévu, ce qui amputera les augmentations futures* ». **C'est faux**. Il y a bien un objectif chiffré de promotion et le budget alloué pour ces promotions « serait pris en compte dans le cadre d'un budget dédié complémentaire à déployer

lors des campagnes salariales » (voir le §1.2.2 de l'accord)

Pour la CFE-CGC, « *le passage du forfait horaire au forfait jour se traduit par une augmentation de 5.58% du nombre de jours travaillés. La Direction ne propose qu'une compensation de 2.5%. **Elle lèse donc le salarié de 3.08%*** ». Avant cet accord, aucune augmentation n'était prévue. 2.5% n'est peut être pas suffisant, mais c'est mieux que 0%. De plus, l'estimation de +5.58% du nombre de jours travaillés repose sur le fait que tous les salariés au régime horaire prennent toutes leurs récupérations dans l'année, ce qui n'est factuellement pas le cas.

Pour la CFE-CGC, « *les cadres passés au forfait jour entre 2005 et 2014 n'auront aucune compensation* ». **C'est vrai**, mais il est fort probable que depuis leurs augmentations individuelles en ont tenu compte. Evitons l'hypocrisie. La CFE-CGC l'a t-elle vérifié dans les commissions de suivi de tous les accords NAO qu'elle a signé ?

La CFE-CGC souhaite « *éviter que les cadres position 2, 3A et 3B se voient un jour imposer le forfait 218 jours* ». L'accord le prévoit explicitement (§4.4) puisque « ce forfait n'est pas accessible aux ingénieurs et cadres des positions I à IIIB ». C'est beaucoup plus clair que l'accord précédent qui permettait un forfait jour dès la position 2.

Pour la CFE-CGC, « *les conditions d'éligibilité aux 10 jours de travail **exceptionnel** à domicile sont **drastiques** et réduisent **fortement** la population concernée* » puisque « *les forfaits horaires en sont exclus* ». **C'est faux**, voir le §3.5 de l'accord puisque les salariés au forfait horaire pouvaient en bénéficier aussi. La première proposition de la Direction le prévoyait, mais par la négociation, cette contrainte a été changée.

La CFE-CGC « demande la réouverture des négociations ». Qui peut croire que la Direction accepterait, alors que la CFE-CGC pourrait à nouveau s'opposer à cet accord.

Si la CFE-CGC se pose la question de savoir « *si cet accord est signé, serez vous toujours motivés pour relever les défis industriels et financiers de la Direction ?* », nous pouvons lui répondre qu'elle demande à tous les ingénieurs et cadres s'ils apprécient d'avoir perdu toutes les mesures proposées par cet accord.

Si la CFE-CGC se pose la question de savoir « *qui d'autre que la CFE-CGC a à cœur de défendre les intérêts des cadres et des ingénieurs* », nous pouvons lui répondre que **la CGT sait le faire et l'a fait**, en faisant avancer ses revendications sur cet accord notamment sur la classification et le temps de travail, et en signant cet accord.

Si la CFE-CGC vous demande de « *choisir une équipe syndicale responsable et déterminée* », alors rejoignez vos collègues de la CGT.

Pourquoi la CFE-CGC proclame t elle tant de contre vérités ?

Est ce pour essayer de justifier son opposition à toutes ces mesures ?

La CFE-CGC défend t elle mieux les cadres en ne leur disant pas toute la vérité ?

Ce sont les salariés concernés par cet accord qui pourront en juger, en toute connaissance de cause. L'accord est disponible auprès de la CGT. Sa lecture détaillée vous permettra de vous faire une idée exacte de ce que proposait cet accord, et de ce que vous avez perdu. Alors n'hésitez pas à rencontrer la CGT qui vous fournira cet accord.