



Accord sur le renforcement de la compétitivité du site SAE Évry-Corbeil

SD – Horaire 2x9 – Flexibilité – MRO

Le 12 juillet 2022.

La Direction Locale a entamé des négociations avec les Organisations syndicales sur le sujet du renforcement de la compétitivité de notre site. Cette négociation a débuté sous le couvert de l'introduction d'une activité MRO (réparation) en s'appuyant sur le besoin de renforcer notre compétitivité via plusieurs leviers rassemblés en trois lots de négociation.

Le premier levier est le renouvellement de l'accord SD

L'accord SD arrive à son échéance et doit être renouvelé. La Direction Locale en profite pour remettre à jour cet accord en fonction de la convention d'entreprise entre-autre.

Présentation des ajouts et des retraites dans cet accord SD :

- Les horaires modifiés (6h-18H au lieu de 6h30-18h30).
- L'intégration dans l'accord des délais de préavis entre le passage en SD et le retour en semaine en fin de contrat SD.
- Double volontariat avec un avenant au contrat de travail de 12 mois.
- Retour en 3x8 en semaine une fois par an (minimum 2 semaines entre juillet et aout).
- Retrait de la Commission de suivi de l'accord SD.

Cet accord doit être mis à signature avant la fin du mois d'aout 2022. Il aura une durée de validité d'1an ½ pour pouvoir être renégocié en vue de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie.

Le deuxième levier est la négociation d'un nouvel horaire de travail en 2X9.

L'objectif affiché par la Direction Locale est d'optimiser l'utilisation des moyens autonomes et améliorer la compétitivité en adaptant les horaires aux outils de productions qui ont une autonomie suffisante pour **s'affranchir du travail de nuit et du dimanche.**

La Direction Locale se targue que ce nouvel horaire d'équipe améliorera la qualité de vie au travail car il augmente le temps de repos du salarié grâce à la suppression du travail de nuit et avec plus de jour de repos consécutifs. Aussi cela contribuera à réduire l'empreinte carbone des salariés car ils viendraient au travail que 4 jours par semaine en moyenne.

Dans un premier temps, le périmètre d'application de ce nouvel horaire sont les moyens industriels et les postes le permettant. La Direction Locale entend par cette définition les « **cellules autonomes** » et les « **postes manuels transverses à ces cellules** » comme les ajusteurs et les contrôleurs qualité, par exemple.

Actuellement les 2x9 sont discutés sur le périmètre du CEI IB par des communications et des publicités faites par les responsables du CEI IB lors de réunions dédiées avec les salariés.

Mais la Direction Locale ne s'interdit pas de déployer les 2x9 sur des cellules autonomes au sein de l'ensemble des CEI à long terme.

Pour que ce nouvel horaire de travail soit appliqué la Direction Locale propose le double volontariat avec un avenant au contrat de travail notifiant le 2x9. Un nombre de volontaires suffisants est nécessaire en fonction de l'unité concernée.

Présentation du nouvel horaire 2x9 proposé par la Direction Locale et le responsable du CEI IB :

- 36h de travail hebdomadaire sur 4 jours répartis du lundi au samedi compris
- 3 équipes (A-B-C) en rotation tous les deux jours (2 qui travaillent matin/soir et 1 en repos)
- 2 horaires de travail de 9h quotidien (**2x9**) du matin et du soir (5h-14h et 14h-23h)

Impacts pour les salariés :

- La perte des RTT compensée par le gain de 36 jours annuels de repos en plus
- Le maintien de la 36^{ème} heure supplémentaire structurelle
- 25 jours de Congés principaux/an avec 5 jours de CP posés pour une semaine de vacances
- La perte des primes 2x8 et 3x8 compensée par une prime 2x9 (**470 € brut/mois**)

Voir tableau ci-joint.

Semaine 1	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Matin	C	C	B	B	A	A
Soir	A	A	C	C	B	B

Semaine 2	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Matin	A	A	C	C	B	B
Soir	B	B	A	A	C	C

Semaine 3	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Matin	B	B	A	A	C	C
Soir	C	C	B	B	A	A

Le troisième levier est la flexibilité et la polyvalence/poly-compétence.

Ce volet de négociation doit être abordé en septembre 2022.

Le nouvel horaire 2x9 et la flexibilité doivent faire parti d'un même accord soumis à signature d'ici la fin du mois de septembre 2022 selon le calendrier de la Direction Locale.

Nous reviendrons vers vous dès que ce sujet sera présenté aux délégués syndicaux locaux.

L'ensemble de ces négociations doivent aboutir à l'introduction de la MRO (activité réparation) sur notre site.



Premières analyses et propositions de la CGT



1. L'introduction de la MRO.

En premier lieu la CGT réaffirme à tous les salariés et aux différentes Directions qu'elle n'est pas opposée à l'arrivée d'une activité MRO sur notre site d'Évry-Corbeil. **Bien au contraire !!**

Mais la MRO ne doit pas être un prétexte pour accepter tout et n'importe quoi !

L'Histoire rappelle que la CGT a été une actrice majeure de l'arrivée du Civil à l'heure où les dirigeants de Snecma ne juraient que par le Militaire et qu'elle a participé grandement à l'essor et à la renommée actuelle du Groupe SAFRAN sur le plan international. **C'est l'héritage de nos « ANCIENS »** que nous devons perpétuer pour assurer, comme eux avant nous, la pérennité de notre activité industrielle sur Évry-Corbeil et chez SAE pour les futures générations de travailleurs.

L'activité MRO est une source de charge de travail dont nous ne pouvons pas nous passer dans le schéma industriel actuel chez SAE. C'est un enjeu crucial pour la pérennité et l'avenir de notre site, **et la CGT en est bien consciente**. C'est pourquoi tous les acteurs doivent se réunir autour de ce sujet pour permettre l'arrivée de la MRO dans **les meilleures conditions et de manière pérenne** sur Évry-Corbeil.

Le développement des conditions de travail, des compétences des salariés et de l'emploi sur notre site demeure la priorité pour la CGT. Elle n'acceptera pas les solutions toutes faites proposées par la Direction Industrielle et la Direction Locale sans les avoirs échangées avec ses adhérents et les salariés concernés.

Dès le début de l'actuelle négociation, dès la première réunion sur la compétitivité du site, la CGT a exigé que soient traités les différents volets dans des accords distincts. Il n'est pas concevable que soit globalisés en un seul accord, autant de sujets concernant les conditions de travail des salariés et l'emploi sur le site.

Aussi le calendrier de cette négociation ne peut être tenue dans des délais aussi court. La Direction Locale souhaitant conclure les échanges d'ici la fin du mois de septembre 2022, ce qui laisse peu de place à la négociation et à la concertation avec vous, les salariés. **La CGT prendra le temps nécessaire et ne se précipitera pas dans une conclusion de négociation qui engendrerait des reculs considérables dans la vie professionnelle et sociale des travailleurs.**

2. La mise en place de l'horaire 2x9

La CGT est pour la réduction du temps de travail, l'arrêt du travail de nuit et des week-ends avec le maintien de salaires pour tous les salariés. Et cela est loin d'être une utopie, comme nous le prouve l'Histoire sociale de notre pays. En un siècle le salariat Français est passé de 60 heures à 35 heures de travail hebdomadaire sans perte de salaire. **Et ce n'est pas grâce à la gentillesse des patrons !!**

La CGT est donc une réelle force de propositions concernant le temps de travail.

Alors on prend les arguments de la Direction et on négocie ??

Quelle est la définition d'une cellule autonome ?

Pour la CGT c'est un moyen de production, d'une ou plusieurs machines, qui dans l'organisation permette une autonomie de production. Ces moyens de production « autonomes » doivent être validés par les opérateurs, associés aux techniciens méthodes en programmation qui sont les plus à même de considérer ou pas « l'autonomie » du dit moyen.

Ce n'est pas la vision de notre Direction Locale qui actuellement se fie à des temps de gammes et d'opération d'usinage supérieurs à une équipe de 8 heures comme au « DAM's ». On est encore très loin de l'autonomie technique et organisationnelle annoncée et attendue.

L'autonomie du moyen permet de s'affranchir du travail de nuit et du dimanche ??

Jouons un peu le jeu, les machines tournent toutes seules par magie, OK. Alors pourquoi ne pas instaurer tout simplement un 2x8 actuel du lundi au vendredi ? Parce que la Direction Locale veut une amplitude de travail avec le samedi inclus !! **C'est à ce moment-là que ça se complique**

En fait la Direction Locale a pensé à tout et surtout à nous, pour notre bien et pour le bien de la production.

Et il faudrait lui faire confiance ?? Certainement pas !!

Alors précisons à notre Direction Locale ce que nous voulons et ce que nous ne voulons pas.

C'est parti ? Allons-y :

- **On veut garder notre salaire et pour ça on va se battre et le défendre coûte que coûte.**
 - **On ne veut ni travailler le samedi, ni changer d'horaire d'équipe tous les deux jours.**
- Comprendront-ils un jour que nous avons une vie familiale et sociale en dehors de l'entreprise ?**

Maintenant que nous savons ce que l'on veut, on peut élaborer des propositions et des revendications.

La CGT, en tenant compte des désirs de la Direction Locale et des exigences légitimes des salariés, a fait la proposition suivante depuis le début de la négociation. **Cette proposition « simple » est loin de l'usine à gaz que la Direction Locale veut mettre en place. Roulement de tambour, attention la voilà :**

- 36h de travail hebdomadaire en s'affranchissant du travail de nuit et du dimanche.
- Amplitude de travail dans la semaine du lundi au samedi inclus.
- 4 jours de travail hebdomadaires consécutifs sans changement de rotation, du lundi au jeudi avec deux équipes de 9h (matin/soir). **Les horaires restent à définir avec les salariés.**
- Décalage des SD (samedi-dimanche) en VS (vendredi-samedi) avec deux équipes de 12 heures (matin/soir) sur la base du double volontariat.

Voir tableau ci-joint. (Simple et efficace)

Semaine 1	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Matin	A	A	A	A	C	C
Soir	B	B	B	B	D	D

Semaine 2	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Matin	B	B	B	B	D	D
Soir	A	A	A	A	C	C

La CGT revendique la garantie du maintien total du salaire comprenant les primes de 2x8 et 3x8, et nous avons des propositions que nous partagerons et validerons avec les salariés.

Charge à la Direction Locale de trouver les dispositifs d'accompagnement qui permettent ce maintien de salaire, c'est la seule solution pour trouver des volontaires pour entrer dans le projet des 2x9.

Impacts pour les salariés :

- La perte des 11 RTT compensée par 47 weekend de trois jours
- Le maintien de la 36^{ème} heure supplémentaire structurelle
- Arrêt du travail le dimanche pour les SD qui passeront en VS

Impacts pour la Direction Locale :

Le gain économique engendré par la mise en place du 2x9 sera étalé dans le temps sur les embauches des futures générations de travailleurs, qui seront potentiellement sous contrat avec ce nouvel horaire de travail mais qui n'auront pas les mesures d'accompagnement qui seraient octroyées aux actuels travailleurs.

En conclusion, cette négociation doit être une opportunité pour la Direction Locale et pour les salariés de pérenniser l'activité sur le site, tout en améliorant les conditions de travail et la compétitivité. **Force est de constater que la Direction Locale n'a retenu aucune des propositions faites par la CGT. Il ne reste plus qu'à se donner RDV en septembre 2022 pour démontrer notre détermination et gagner sur nos revendications.**

La CGT et les salariés décideront ensemble quelles seront les conditions de l'introduction, ou non, de cette activité MRO sur notre site et si nous accepterons, ou pas, les mesures de renforcement de la compétitivité. Nous porterons toutes et tous les responsabilités de nos choix et de nos décisions.

C'est l'ADN même de la CGT !!

Bonnes vacances à toutes et tous et RDV à la rentrée 2022.