



# Désinfox CGT

Un autre regard sur la communication de notre entreprise

[Communiqué Interne - négociations ATT du 15/06/2021](#)

Le regard de la CGT

## RAPPEL : pourquoi un nouvel accord est-il nécessaire ?

**Pour l'avenir plus riche en emplois :** dans le contexte actuel de baisse de charge et d'effectifs, la Direction propose un accord permettant de pérenniser et développer des emplois supplémentaires.

**En ré-internalisant davantage d'activités :** l'objectif est de produire à l'avenir à la DI 1,2 million d'heures en interne contre 880 000 heures aujourd'hui, et la DT souhaite ré-internaliser 35 000 heures. Une partie de ré-internalisation de la DI et la ré-internalisation de la DT ne pourront se faire qu'en baissant nos taux horaires pour les rendre possibles.

**Pour répondre aux trois nouveaux besoins opérationnels :** faire fonctionner sans interruption les nouveaux moyens industriels ou moyens goulot, mieux synchroniser la présence des collectifs de travail, augmenter la capacité de manière plus flexible en cas de besoin.

Depuis la signature de l'ATA, notre entreprise a perdu 147 personnes en 2020 et 101 depuis le début de 2021. Les salariés nous disent que si ça repart, nous allons manquer de bras.

**L'avenir riche en emplois de la Direction ne parvient même pas à compenser ce qui a été perdu.**

Avec le COVID, de nombreux fournisseurs ont été mis en difficulté. De ce fait, SAFRAN HE a déjà entrepris la ré-internalisation de références. Ce mouvement est commun à de nombreuses entreprises.

De plus, les données présentées ne sont même pas cohérentes entre elles. 80000h à la DI pour passer de 880000 à 1200000h. **Où sont les autres ?**

Pour faire fonctionner sans interruption les moyens, il faut s'assurer que la Supply chain est au point.

Les équipiers pointent régulièrement du manque de charge. **Le goulot est ailleurs.**

## Il a été précisé :

- qu'il s'agissait **d'au moins 80 embauches supplémentaires en CDI (100 si sélection pour Eurodrone)** d'ici à 2023 ;
- que ces embauches seraient bien liées à la signature de l'accord ATT et **viendraient en complément** du remplacement des départs sur la même période ;
- que **ces embauches seraient bien en supplément** des 17 embauches de jeunes diplômés de moins de 30 ans qui seront réalisées en 2021 dans le cadre de l'accord Groupe ATA.

Lors de la dernière réunion, c'était « jusqu'à 80 embauches » et nous nous interrogeons sur le mini. Nous sommes passés à « au moins 80 embauches ».

**Un tel écart entre deux réunions nous interroge sur les Oracles que consulte la Direction.**

De quelle période parle-t-on ? De celle qui démarre à la signature de l'ATT ?

**Cela veut dire qu'on peut s'asseoir sur les 250 personnes déjà parties et non remplacées (voir plus haut).**

17 jeunes diplômés dans le cadre de l'ATA et 80 à 100 avec l'ATT.

**Il est décidément plus facile de sortir de SAFRAN HE que d'y entrer.**

[Tout savoir sur l'ATT : cet espace est le vôtre](#)

Le regard de la CGT

### [Remise en cause des 35 heures ? FAUX](#)

Le projet proposé ne modifie pas le temps annuel travaillé. Le nombre d'heures travaillées par an ne changera pas (Horaire d'équipe : 1 459 heures/an ; Horaire normale : 1 582 heures). Le projet d'accord modifie des aménagements du temps de travail.

L'accord RATT de 2000 définit la durée annuelle du travail mais aussi l'aménagement du temps de travail.

Avec le projet de la Direction, c'est l'aménagement qui est remis en cause.

Lors de la réunion 2<sup>ème</sup> réunion, la Direction a indiqué qu'elle voulait faire un « annule et remplace » de l'accord existant.

### [Mobilité interne = changement de statut ? FAUX](#)

Le nouvel horaire pour la « normale » est proposé pour les nouveaux entrants. Une personne en mobilité ne changera donc pas automatiquement de statut.

« Une personne en mobilité ne changera donc pas automatiquement de statut »

Ce ne sera pas automatique mais toutes sortes d'autres moyens de pression sont possibles.

Le volontariat pourra être « recommandé » ou « fortement conseillé » ou constituer un « critère positif pour l'obtention du poste ».

Vous pouvez compter sur la DRH pour trouver d'autres motifs ...

### [Plus de présence tous ensemble ? VRAI](#)

Le projet vise à augmenter les plages de travail en commun entre les différents statuts horaires. Pour ce faire, l'une des mesures (nouvel horaire de la normale) vise à aligner le nombre de jours de travail dans l'année variant à ce jour entre 198 (normale) et 220 (sans référence horaire). Cette mesure concerne les nouveaux embauchés.

En modifiant les plages d'arrivées et de départ de tout le monde, on bouscule certains équilibres dans les équipes qui ont permis d'élargir la plage des fonctions supports en normale en cohérence avec les ateliers en équipes.

Par contre, ça permet de programmer plus de réunions, parmi lesquelles certaines dont l'utilité est discutable ...

### [Equilibre vie privée / vie professionnelle maintenu ? VRAI](#)

Le projet proposé ne modifie pas le temps annuel travaillé sauf pour l'équipier de nuit qui acceptera de signer un avenant 3X8.

**FAUX** : L'équilibre vie privée / vie professionnelle ne repose pas que sur le temps de travail annuel. La modification des plages d'arrivées et de départ a un impact sur cet équilibre.

Comme si rentrer une demi-heure plus tôt chez soi en fin d'une journée où il aura certainement fallu faire le travail de 8 h en 7h30 équivaut à une journée auprès de ses proches. Une vision bien triste de la vie de famille.

Et que dire du sauf des équipiers de nuit pour lesquels, cet équilibre déjà précaire, sera dégradé.

Les transports seraient-ils adaptés aux nouveaux horaires ?

L'organisation des transports collectifs - quand ils existent - serait traitée avec les CSE concernés.

**Traduction** : on n'y avait pas pensé et en plus on s'en moque. Débrouillez-vous !

Pourquoi le télétravail ne fait-il pas l'objet d'une négociation séparée comme dans certaines entreprises du groupe ?

Le projet d'accord ATT a pour objet d'aménager différemment le temps de travail au sein de l'entreprise, et le mode de travail à distance doit être synchronisé avec toutes les autres modalités de travail sur site.

Le télétravail est une **réalité** depuis avril 2020 pour une portion significative des salarié.e.s. **Les a-t-on consultés** pour connaître leurs souhaits ?

Les indemnités, l'ergonomie, la déconnexion, bref les modalités du télétravail ne méritent-elles pas un vrai débat avec les salarié.e.s et un accord dédié ?

La CGT et les autres OS pensent que OUI.

**Après avoir quitté la table des négociations le lundi 14 Juin, les organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT et CFE-CGC) ont été invitées séparément à des réunions dites « bi-latérales ».**

**La CGT a refusé puisqu'elle demande le retrait du projet d'accord. Les deux autres organisations dites représentatives ont donc été reçues avant la prochaine réunion de ce 24 Juin. Nous connaissons leurs positionnements communiqués par mail :**

**« La CFDT ne négociera pas des modifications des plages variables ». Elle demande aussi des accords spécifiques sur le Télétravail, les 3X8, les SD, etc... Demandes refusées par la Direction. La CFE-CGC a communiqué ses propositions...**

**Les négociateurs se cherchent, se sont-ils trouvés ? Si la Direction refuse les demandes, elle doit abandonner cette négociation.**

**Pour la CGT, nous constatons une Forte mobilisation des salariés toutes catégories sociaux-professionnelles. C'est le signe d'un rejet massif des mesures soumises à négociation.**

**Les salariés l'ont exprimé au travers nos appels à la Grève, au travers des 850 réponses à la consultation, avec autant de signataires à la pétition pour le retrait du projet d'accord !**

**La CGT demande donc que le rejet massif des salariés soit pris en compte.**