

Politique salariale 2022

Retrait de l'accord de sortie de crise.

Un accord de sortie de crise a été signé le 21 octobre 2021 au niveau de Safran.

Son objectif était de soi-disant « **préserver les emplois** » et de « **préserver les négociations salariales afin de continuer à attirer de nouveaux talents** ». Dans ce contexte, les modalités sur le thème de la rémunération pour 2022 devaient mettre en place des « **mesures permettant de soutenir le pouvoir d'achat des salariés** », pour une « **reprise accompagnée d'efforts adaptés à l'évolution de la situation** ». Face aux incohérences de cet accord la CGT ne l'avait pas validé.

Le budget d'augmentation a ainsi été contraint entre 2.5% et 2.8% de la masse salariale de chaque société. De plus, les augmentations générales ont été contraintes au maximum à 50% du budget négocié, et applicables uniquement aux « non-cadres ».

Avec une inflation à 2.8% en novembre, les contraintes de cet accord sont incohérentes avec les objectifs fixés :

- L'augmentation générale serait au moins inférieure à 1.4% de l'inflation. Ce serait d'ailleurs, la première fois qu'un tel écart serait appliqué au niveau de safran. Qui pourrait l'accepter ?
- Des salariés (cadres et niveaux 6) continueraient à ne pas avoir d'augmentation générale. Ce serait discriminatoire. Qui pourrait l'accepter ?
- **Ces mesures entraîneraient donc une perte de pouvoir d'achat importante pour tous les salariés.** Comment espérer conserver et attirer de nouveaux talents dans ces conditions ?

Exigeons la sortie du cadrage de la direction SAFRAN
Exigeons des augmentations générales pour tous.

Les réunions de négociations ne doivent pas se résumer désormais en des échanges sur la répartition d'un budget contraint et en complète dé-corrélation avec l'inflation.



Votre avis nous intéresse.

Merci de prendre 2 minutes pour renseigner la consultation ci jointe relative aux NOE.
Voir flash code ci-dessous.



Mobilisons-nous pour nos salaires.

Cahier revendicatif

CGT MESSIER Bidos 2022

Emploi

- Ouverture d'un plan d'embauche ambitieux afin de maintenir les compétences sur le site de Bidos. Revenir sur l'accord compétitivité (formatage à 700ETP)
- 100% des apprentis doivent trouver un emploi dans l'entreprise ou, à défaut dans le groupe.
- A la reprise d'activité, porter une attention particulière sur la situation des intérimaires remerciés depuis fin Mars 2020 (cause COVID). Notamment par des embauches en CDI SLS.
- Mise en place d'une politique d'embauche de personnels handicapés.
- Féminiser les ateliers.

Mesures Spécifiques

- Mise en place d'un statut Tuteur/Formateur.
- Respect de l'accord de 2005 « travaux pénibles » :
 - Maintien de la reconnaissance des métiers par classe de pénibilité (accord de 2005)
 - Maintien du nombre de jour de compensation. (accord de 2005)
 - Prise en compte pour les Techniciens maintenance/Atelier/Labo, agents de maîtrise... et pour le secteur montage.
 - - Revalorisation de la prime d'ancienneté au-delà de 15ans et sur le salaire réel comme le prévoyait l'accord de rémunération de 2013.
- Reconnaissance des compétences du personnel effectuant de l'inspection.
- Etude des situations spécifiques égalité Homme/Femme, mise en place de la méthode « cleric ».
- Ouverture d'une négociation sur l'utilisation des travailleurs précaires sur le site de Bidos. (Ne pas reproduire les erreurs du passé).

Temps de travail

- Annulation de l'accord temps de travail et retour aux modalités avant Covid.
- Réduction du temps de travail sans perte de salaire, avec création d'emplois en phase avec le niveau de la réduction du temps de travail.
- Equité du paiement des temps de déplacement entre cadres et non cadres.
- Ouverture du forfait heures pour les cadres.

Politique Salariale

- **2.8%** AG pour tous. Plancher mini de 100 €
- Début de la grille à 1800€ avec une grille de classification unique allant de l'ouvrier au cadre.
- Application d'une augmentation générale forfaitaire identique pour tous.
- Transformation des primes non cotisées (participation, intéressement...) sous forme de salaire Socialisé.

CHARGE

- Plus juste répartition de la charge productive SLS afin de charger nos outils de production.
- Création du chaine intégrée Alu (de l'usinage à la peinture en passant par le traitement de surface).
- Ré-industrialisation des pièces A400M prochainement revêtues en Zinc Nickel /peinture.

Après les nombreux reculs sociaux que nous avons subi sur Bidos,

En 2022, je prends mon destin en main, je pense aux générations futures :

Plus que jamais, je rejoins la CGT !

En cette période de télétravail massif, vous n'aurez peut-être pas accès facilement à nos tracts. Pas de panique, envoyer nous votre adresse mail à cgt.messierdowtybidos@orange.fr et nous vous les enverrons. Tu as une question, tu auras une réponse !!