

Le 14 Novembre 2013

**MAJORATION DE 1% DE LA PRIME ANNUELLE DES
PERSONNELS FORFAITES****FO revendique une vraie valorisation
du statut des Forfaités**

La Direction a réuni les organisations syndicales le 8 Novembre pour finaliser les modalités d'attribution de la majoration de la prime annuelle des Forfaités.

La Direction a rappelé en préambule son souhait de déboucher sur la signature d'un accord, mais qu'en l'absence d'accord elle serait amenée à appliquer **une note de service**.

Proposition de la Direction

L'objectif de la Direction concernant la répartition de cette prime est de reconnaître et valoriser le statut du Forfaités (Coefficient 335, 365, 400), en réalisant un parallèle avec la prime annuelle des cadres.

En l'absence d'objectifs définis début 2013 qui puisse permettre de moduler le montant de la prime en fonction du respect des objectifs, la Direction a proposé la grille d'évaluation ci-dessous :

	S'implique de manière nominale et routinière tout au long de l'année	S'impliqué de manière intensive quand le besoin le nécessite - Implication nominale le reste du temps	S'implique de manière très fréquente de manière intensive - L'engagement est déjà orienté vers les résultats clés du poste
Applique les règles de son métier à la lettre avec une prise de recul limitée. Fait l'objet d'un suivi et un pilotage de manière régulière. Pas encore suffisamment autonome - Evalué majoritairement C et I dans son évaluation de compétences	0 %	0,3 %	0,5 %
Applique les règles de son métier de manière autonome - Obtient en règle générale des résultats satisfaisants. Evalué majoritairement M voire quelquefois I dans son évaluation de compétences	0,5 %	0,8 %	1,1 %
Applique les règles de son métier et fait évoluer ce dernier. Les résultats sont en général très satisfaisants. Evalué majoritairement E, quelquefois M dans son évaluation de compétences	1,1 %	1,4 %	1,67 < > 2,17 %

POSITION FO

FO est d'accord sur l'attribution d'une **prime complémentaire pour le personnel forfaité, car la vocation d'un syndicat n'est pas de s'opposer à une rémunération.**

Par contre, il ressort de nos réunions avec les personnels concernés **que ceux-ci sont fortement attachés au versement de la prime de 8,33%** comme tout le personnel non-cadre. Cette prime fait partie de leur rémunération annuelle depuis toujours.

Donc notre première demande est que la majoration proposée, (quel que soit son mode de distribution) soit réalisée sur une ligne différente de la prime annuelle contractuelle.

Notre seconde demande est que tous les forfaités aient la possibilité d'obtenir la valeur nominale de 1% de majoration pour 2013.

Au regard des critères retenus, **il n'y aura pas égalité de chance**. On notera en particulier qu'un forfaité autonome qui s'implique quand la situation le nécessite n'aura droit qu'à une majoration de 0,8%.

Malgré notre intervention, la Direction refuse nos deux propositions

REVENDEICATIONS FO

L'accord sur la majoration de la prime sera mis à la signature par la Direction le 13 Novembre, FO consultera à nouveau ses adhérents forfaités avant de valider ou non l'accord proposé.

FO tient cependant à alerter les salariés sur le risque que représente la signature d'un tel accord sur notre alignement à l'accord non cadre de 1970.

Depuis deux ans, FO demande à la Direction **d'ouvrir une négociation** concernant le statut des forfaités.

En effet, avec le nombre croissant de forfaités dans la société, on constate une dérive sur leurs conditions salariales.

En effet, la Direction considère de plus en plus les forfaités comme des cadres. Avec le pointage de présence, **les heures** au-delà du forfait ne sont **plus comptabilisées...** le passage au statut de forfaité est d'ailleurs très souvent justifié par des heures supplémentaires trop importantes.

Par contre, on ne **garantit** aucune progression de carrière aux forfaités, et le **passage** vers un statut cadre fait toujours l'objet de **lourdes discussions**.

Messieurs de la Direction, les forfaités ne sont pas des cadres... alors ne leur donnons pas les devoirs des cadres sans leur en donner également les avantages ! **Valorisez** les forfaités en **reconnaissant les heures réalisées** au-delà du forfait, et en garantissant une **progression de carrière** par un passage cadre.

Ce n'est pas une majoration sur la prime annuelle qui va changer notre revendication !

En cette fin d'année, et lors des discussions sur la majoration de 1% de la prime annuelle, la Direction n'a pas accepté d'ouvrir la négociation avant la fin de l'année 2013 pour des raisons de calendrier.

Courant 2014, la Direction **envisagerait** l'ouverture des négociations sur l'accord non cadre pour étoffer la définition du statut du forfaité, mais elle met dans la balance la négociation sur la modulation du temps de travail (l'annualisation).

Dans les Aérostructures telles que AEROLIA, SOGERMA, AIRBUS, l'accord non cadre définit clairement le statut de forfaité, ce qui permet aux Directions de ne pas confondre un forfaité avec un cadre « low cost ».

Le syndicat FO LATECOERE revendique, ni plus ni moins que ce qui existe déjà chez nos homologues de l'Aérostructure !