

Safran, le 24 avril 2015

### **Lettre ouverte à la Direction Safran et aux directions des sociétés du groupe**

#### **Objet : bilan des NOE 2015 du groupe Safran**

Mesdames, Messieurs,

Plus de deux mois viennent de s'écouler entre les premières réunions de négociation de la politique salariale 2015 et les dernières signatures des accords 2015. Le moins que l'on puisse dire, c'est que ces deux mois ont été riches en événements et il est opportun maintenant de partager un premier retour d'expériences sur plusieurs plans.

#### **Sur le plan social**

Les NOE, Négociations Obligatoires en Entreprise, anciennement NAO, ont débuté fin janvier par une déclaration unilatérale de « modération salariale » rompant avec une tradition de 10 ans de politique salariale dans le Groupe. C'est une amputation de la moitié du programme qui nous a été imposée, avec toutefois une compensation autoproclamée de 1.3% de supplément de Participation.

Conséquences : union sacrée de tous les coordinateurs de tous les syndicats du Groupe contre ce projet incompréhensible et injuste, avec son corolaire, déplacement du niveau des négociations des sociétés, vers le Groupe.

Durant ces deux mois de négociations, les salariés du Groupe ont assisté incrédules à une cascade de maladresses de la Direction :

- Le mercredi 25 février, annonce le matin de résultats records, suivie l'après-midi par l'annonce aux coordinateurs d'un programme salarial toujours minimum.
- Annonce chez Snecma qu'il serait « naturel » que plus de 30% des cadres n'aient pas d'augmentation cette année.
- Invention d'un accord complémentaire de 0.3% avec refus d'intégrer les 0.15% de mesures spéciales dans l'accord principal, ce qui aurait permis d'afficher une valeur socle de 2%, aisément visible par les salariés. L'origine et l'objectif de ce « montage byzantin » nous sont toujours aussi inconnus qu'incompréhensibles.
- Lancement de plusieurs ultimatums irréalistes de dates de fin des négociations.

Conséquences :

- Mobilisation de 10 000 salariés en grève pendant plusieurs semaines, interviews télévisées, articles dans les journaux locaux et nationaux.
- Difficultés pour les négociateurs à comprendre les imbrications de deux accords à étages.
- Difficultés pour ces mêmes négociateurs à expliquer ces accords à leurs adhérents d'où, au moment de passer au vote « pour ou contre la signature », de nombreux rejets de signature.

### **Certaines conclusions des négociations sont inadmissibles**

Partout où la CFE-CGC a pu signer avec d'autres organisations syndicales, les accords ont pu s'appliquer à des niveaux acceptables. Mais toutes les entreprises n'ont pas la chance de Safran Engineering Services, Technofan, Microturbo ou Turbomeca, où la CFE-CGC a pu signer et valider seule les accords 2015 en représentant plus de 30% des salariés.

Par contre, est-il acceptable que Messier-Bugatti-Dowty, Herakles et Snecma finissent à des programmes minimums de 1.65 et 1.5%, malgré la signature responsable de la CFE-CGC ?

N'étant pas impliqués dans ce désastre social, il ne nous appartient pas d'établir les responsabilités.

Mais n'en doutons pas, les salariés sauront le faire et sous plusieurs formes. Soit en soutenant la CFE-CGC lors des prochaines élections afin qu'elle franchisse partout la barre des 30% des suffrages, soit en adhérant notamment à la CFE-CGC pour s'impliquer dans les votes « pour ou contre la signature », pour peser sur ces décisions, plutôt que les subir.

Nous n'en doutons pas non plus, la direction du Groupe devra établir les responsabilités et en premier lieu la sienne, sous peine de devoir revivre des dénouements analogues dans les années à venir ...

### **Faut-il alors supprimer les DRH des sociétés et les négociations sociétés ?**

De nombreux adhérents ont posé cette question, car « ça se jouait au niveau du Groupe ».

Pour la CFE-CGC il faut absolument garder les directions « locales » car elles ont fait leur job en apportant de la souplesse dans l'application des ultimatums du Groupe. Cette souplesse a permis aux OS qui en avaient la volonté, de faire une analyse à froid, de déterminer les niveaux à atteindre afin de rendre une signature pertinente. La souplesse a surtout laissé aux OS le temps d'expliquer à leurs adhérents une politique salariale d'une complexité jamais vue auparavant pour leur faire intégrer des niveaux à première vue inacceptables.

Sans les DRH des sociétés, aucun accord n'aurait pu être signé.

## **Sur le plan financier : un véritable gâchis**

Revenons à la première proposition de la direction du Groupe, qui impose de passer, *grosso modo*, d'une politique salariale décennale de 3% à une politique de 1.5%, mais, qui compense unilatéralement cette perte par un complément de Participation de 1.3% de la masse salariale, soit 28M€ au niveau du Groupe.

Conséquences : au bout de deux mois de troubles sociaux, les niveaux d'augmentation sont passés de 1.5% à 2.1% - 2.3%, dans la plupart des sociétés où des organisations syndicales ont pu faire valider les accords par le poids de leur signature. Nous avons atteint, en exprimant notre mécontentement, des niveaux certes perfectibles, mais acceptables.

En prime, dans les semaines qui viennent, les fameux 28M€ annoncés vont être distribués aux salariés. Mais, qui vont-ils contenter ? Personne !

Sans faire de provocation, ces négociations se soldent par un gâchis financier de 28M€, alors que cette somme aurait pu être bien mieux valorisée auprès des salariés.

Notre Direction peut-elle se permettre de gâcher ainsi de telles sommes chaque année ?

## **De même, d'un point de vue capitalistique**

Si la direction renouvèle ces passages en force, les articles de presse et les images télévisuelles des « jacqueries » des salariés finiront par troubler l'image du Groupe, surtout si le client final Boeing ou Airbus, ou le grand frère *GE*, subissent des retards de livraison.

Qui peut dire qu'il n'y aura pas d'impact sur le cours de l'action et qu'il n'y aura pas de lourdes pertes induites ?

## **Cette cascade de ratés doit devenir une opportunité vers de nouveaux rapports sociaux**

Pour les années qui viennent, la Direction peut faire le choix de persister dans ces attitudes.

Côté CFE-CGC,

- forts de notre participation à deux mois de réunions de négociations,
- forts de deux mois d'actions efficaces en Intersyndicale mais aussi,
- forts de notre signature unanime, puisque suite aux avancées obtenues, toutes les CFE-CGC du Groupe ont signé, parfois seules, les accords NOE 2015 dans toutes les sociétés du Groupe,

nous renouvelons notre proposition à la Direction de rénover le dialogue social dans le groupe Safran en ouvrant des discussions sur la rémunération des salariés, en dehors de la pression des NOE et des passions qu'elles suscitent chaque année.

**Nous le rappelons, la CFE-CGC est d'autant plus prête à examiner toutes les voies de la reconnaissance des efforts des salariés que nous sommes dans une conjoncture de plusieurs années de forts bénéfices pour le Groupe.**

**Il est temps de partager intelligemment ces résultats :**

- La dynamisation de la Participation peut se concevoir à la condition de la bonifier avec une prime de risque du fait de son caractère aléatoire et de compenser les cotisations de retraite perdues. Une piste : l'élargissement de la retraite supplémentaire Arial Cadres vers les techniciens et l'augmentation des versements de cette retraite pour les cadres.
- L'ouverture des plafonds d'intéressements au-delà de 10% ainsi que la mise en place de boosters pertinents et atteignables sont des facteurs d'amélioration des performances du Groupe, en associant plus efficacement tous les salariés à ces performances.
- L'extension des bonus et parts variables à d'autres catégories du personnel permettrait de reconnaître des populations qui sont oubliées par ce dispositif très rémunérateur qui doit être fondé sur la transparence et l'objectivité des critères d'attribution. De plus, la CFE-CGC est prête à rendre vertueux ce dispositif en échangeant ses critères actuels fondés sur la mise en compétition, contre des critères fondés sur l'entraide entre tous les salariés.
- Enfin, le développement de l'épargne salariale doit répondre au désengagement progressif de l'Etat et doit réduire la fracture sociale entre salariés seniors qui jouissent à plein de la « supra rémunération » (abondements, actions gratuites, dividendes, plus-values, ...) et salariés juniors qui en sont écartés du fait des dépenses auxquelles ils doivent faire face (voiture, logement, équipements, garde ou éducation des enfants, ...).

Dans l'attente de réponses à nos propositions,

Recevez, Mesdames, Messieurs, nos meilleures salutations syndicales.

**Pour la CFE-CGC du groupe Safran,**

Les coordinateurs