

CFE-CGC Groupe Safran

Négociation Participation: Augmentation de 15% en vue !

01 juillet 2016

La Participation : amortisseur social ?

Plusieurs rappels sont nécessaires.

En 2015, la direction du Groupe a unilatéralement décidé de réduire drastiquement le cadrage NAO du Groupe de 2.8% à 1.5%, en contrepartie, la Direction nous accordait un complément ponctuel de Participation de 35 M€.

Après deux mois de mouvements de protestation très largement suivis, les organisations syndicales ont obtenu en mars 2015 un cadrage remonté à 2.3%, plus le complément de Participation de 35 M€ qui nous a été versé en septembre 2015.

En février dernier, dans ce contexte de baisse des augmentations des salaires, nous avons obtenu la pérennisation de la Prime Sarko, dite Prime de Partage des Profits, sous la forme d'une amélioration récurrente de la Participation de + 6%, soit près de 7,5 M€ **versables en 2016**.

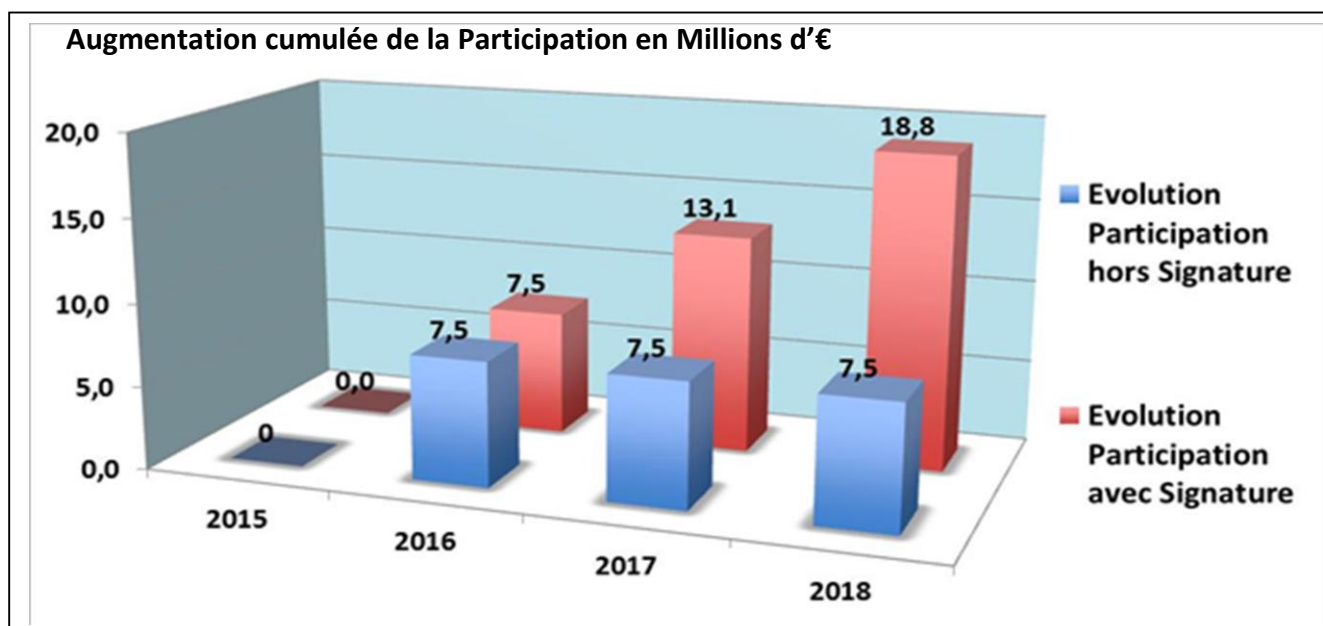
Equité et rémunération : la direction change d'attitude

Pendant ces derniers mois, la CFE-CGC a dénoncé, au nom de l'actionnariat salarié du Groupe, les dérapages des rémunérations de nos dirigeants (retraites chapeaux, 30 M€ de complément de rémunération pour 500 super directeurs, etc. ...).

Début juin, nous avons obtenu, avec Force Ouvrière, l'ouverture d'une renégociation de la Participation à finaliser au plus tard le 30 juin. Pour sa part, la CGT avait demandé une réouverture des NAO.

Renégociation de la Participation : résultats

A l'issue de trois réunions, nous avons obtenu une amélioration pérenne de la formule de calcul échelonnée sur les deux exercices 2016 et 2017, **payable en 2017 et 2018**, ce qui donne, avec l'augmentation obtenue en février dernier :



Bilan CFE-CGC : pas d'états d'âme

Ces trois semaines, nous étions en pleine divergence syndicale sur la loi El Khomri. D'un côté, la CFE-CGC et deux syndicats s'opposant à cette loi, soit au niveau des institutions, soit dans la rue.

De l'autre, un quatrième syndicat, prisonnier de ses allégeances nationales au gouvernement et dont le représentant a voté contre notre résolution de stabilisation des dividendes et de préservation au profit des salariés de l'investissement et de la politique sociale.

Comment alors créer, face à la Direction, les conditions d'une négociation équilibrée ?

Néanmoins, de 2016 à 2018, nous avons obtenu la possibilité de faire progresser votre Participation de +15%, soit une amélioration moyenne de + 450 € par personne.

Nous sommes très loin des 60 000 € d'actions gratuite, en moyenne, pour chacun des 500 super directeurs.

Mais pas d'états d'âme, en ces temps de baisse de nos programmes salariaux, cet argent que nous avons arraché dans les conditions que, maintenant, vous connaissez, **cet argent nous l'avons sécurisé en signant cet accord !** Les quatre syndicats l'ont d'ailleurs signé le 30 juin.

Bilan CFE-CGC : pas de signature de chèque en blanc

- Pour nous, les 40 000 « gueux », c'est une chute des augmentations, mais que nous tentons d'amortir, notamment par l'augmentation de la Participation.
- Pour les 500 « happy few », ce sont 30 M€ qui tomberont chaque année.

Ces faits sont malheureusement éloquents et si la Direction pense se dédouaner de ses erreurs « retraites chapeaux » et « Incitation Long Terme », elle se trompe, le compte n'y est pas et, pire, le mal est fait et il est profond.

La Direction a créé une première fracture entre elle et les « besogneux » qui produisent, soutiennent le client, conçoivent, achètent, vendent, négocient, assistent, etc ...

Crise d'exemplarité, mais aussi perte de crédibilité quand « les 500 » ont des objectifs de 125% alors que nous, les « besogneux » avons des objectifs callés à 100%. Où est la cohérence ? Les risques de « débordements » pour atteindre les 125% et toucher les 30 M€, sont très élevés !

Cette fracture est inquiétante, car ce sont les milliers de « besogneux » qui contribuent concrètement aux résultats record du Groupe, certains semblent l'avoir oublié.

La Direction a créé une deuxième fracture avec le management de nos entreprises, en s'isolant à l'abri de la « Garde des 500 » et en oubliant les cadres quotidiennement les plus impliqués dans nos entreprises.

Que devient alors notre management intermédiaire qui relaye des objectifs de plus en plus ambitieux (125% ???) et qui est remballé en retour par ceux qui prétextent de l'absence d'exemplarité de la Direction pour mettre en cause la légitimité de ses directives ?

Proposition CFE-CGC

Un an après, notre lettre ouverte du 24 avril 2015 est encore plus d'actualité, il y a un réel besoin de mettre en place avec la Direction un juste retour des succès de notre Groupe.

Un juste retour pour tous, qu'on fasse partie des 500, mais aussi des 40 000.

Nous répondrons présents, si on nous propose une discussion professionnelle, entre adultes.

**Pour votre *avenir* dans le groupe SAFRAN et la défense de vos intérêts
en toute indépendance, adhérez à la CFE-CGC !**