

Ensemble Pour l'Emploi Analyses Enjeux CFE-CGC

« On travaille sur un schéma qui n'est pas un plan de licenciements économiques. On travaille sur un schéma alternatif avec d'abord le chômage partiel de longue durée, et puis un accord de transformation de l'entreprise. »

Ph. Petitcolin sur BFM business le 10 Juin 2020.

C'est un schéma que la CFE-CGC partage. Nous l'avons écrit, l'activité repartira. Gérer les compétences, c'est la clé pour sortir de la crise avec un vrai avantage concurrentiel.

Les négociations de l'accord de transformation se tiennent au niveau du Groupe avant de se décliner pendant l'été dans les Sociétés. Nos coordinateurs y sont force de proposition !

Ce futur accord doit équilibrer les aspects économiques, sociaux, et financiers.

Equilibre économique

Début 2021 en France, 20 à 25% de nos collègues du Groupe pourraient être sans activité, soit 10 à 12 000 personnes. Certaines compagnies aériennes annulent ou reportent des commandes, d'autres disparaîtront dans les mois qui viennent. C'est une réalité économique qu'il nous faut affronter ensemble.

Les mesures de la Direction : « L'heure est aux économies et aux efforts »

- Mesures d'âge pour permettre aux plus anciens de partir plus tôt
- Aide au départ de nos collègues qui ont un projet professionnel hors Groupe.
- Gel des salaires
- Baisse de la Participation et de l'Intéressement
- Annulation des abondements du PEG, du PERCO
- Suspension d'un an de la cotisation aux retraites Articles 83 et 82

C'est un effort de plus de 20% sur la rémunération globale pour la plupart des salariés du Groupe. **Ce ne peut être acceptable que s'il est temporaire et compensé lorsque l'activité repartira.**

Nos propositions :

- Privilégier les mesures d'âge en améliorant les conditions financières
- Préserver les NAO 2021, l'impact d'un gel est trop important sur toute la carrière
- Les sommes obtenues par ces efforts doivent préserver et développer l'emploi en France.
- Des efforts limités au temps de la crise et compensés dans le futur.

Ce dernier point est essentiel. Il y a beaucoup d'hypothèses sur la reprise d'activité et faire l'effort si la conjoncture repartait serait absurde.

Nous proposons que des indicateurs « de retour à bonne fortune » modulent le niveau d'effort / niveau de reprise.

La CFE-CGC, le syndicat des administratifs, des techniciens, des agents de maîtrise, des ingénieurs et des cadres

Equilibre social

L'accord Groupe doit être équitable pour tous et pour chacun.

La CFE-CGC milite pour :

- Privilégier des mesures d'âge déployées sur l'ensemble du Groupe. Cela réduit la sous-charge et cela libère souvent des postes à plus haute valeur ajoutée, une mobilité devient alors une opportunité.
- Renforcer les dispositifs de mobilité, les conditions de mobilité géographique doivent être incitatives.
- Renforcer les plans de formation va aider les mobilités et les reconversions mais aussi préparer les compétences de demain. Au moment de la reprise, nous serons tous au rendez-vous de l'ambition du Groupe

- Partager le travail : abaisser le temps de travail équitablement passe par la mise en place de rotations des équipes de manière à ne laisser personne de côté..

La CFE-CGC reste vigilante :

Abaisser le temps de travail, c'est abaisser dépenses et ... salaires ! Dans son analyse pour demander des efforts, la Direction s'est bien gardé d'aborder le sujet, en renvoyant la négociation dans nos entreprises.

L'Equilibre Economique doit intégrer les économies des réductions du temps de travail, pour éviter qu'aux 20% d'efforts sur notre rémunération s'ajoutent 20% supplémentaires de réductions de salaires.

L'équilibre social doit être une priorité de l'accord de transformation.

Les sommes obtenues par nos efforts doivent servir à préserver, voire développer, l'emploi en France.

Equilibre financier

La Direction du Groupe vise un résultat à deux chiffres à fin 2020.

Cet objectif est-il pertinent ?

Rappelons que renoncer à 1% du résultat pourrait générer quasiment autant de moyens que tous les efforts financiers qui nous sont demandés.

Les résultats 2020 seront publiés fin février 2021. A cette date, de nombreuses entreprises auront disparu ou seront moribondes. Que le résultat soit 11% ou 9%, Safran apparaîtra alors comme une valeur refuge et son action sera attractive.

Les salariés n'accepteront pas que la Direction économise sur leur dos, dans l'unique but de la performance financière.

Le Conseil d'Administration du Groupe doit être responsable et doit envisager de :

- Renoncer à verser des dividendes pour 2021
- Modérer les objectifs de résultats pour traverser la crise en préservant nos emplois
- Consacrer les bénéfices éventuels à l'investissement en France et aux projets de recherche qui préparent l'avenir du Groupe.

C'est ce que les représentants CFE-CGC au Conseil d'Administration porteront. ◆

Les **coordinateurs CFE-CGC** Groupe Safran

VOTRE CONTACT

CFE-CGC Groupe Safran

**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT**

