

EPINEUSES
QUESTIONS

REPONSES
PIQUANTES

CACTUS

NUMÉRO 5

SOPHIE BINET
EN VISITE CHEZ SAFRAN NACELLES
ACTUALITÉ SYNDICALE

Sommaire

édito

PAS DE PLAFOND DE VERRE À LA CGT!

tout savoir sur vos droits

LES DERNIERS ACCORDS

4

tout savoir sur vos droits

LA FORMATION SYNDICALE

5

sécurité aérienne

CHANGEONS AVANT QU'IL NE SOIT TROP TARD

6

actualité syndicale

SOPHIE BINET VISITE SAFRAN NACELLES

8

économie

DETTE/BUDGET : UN FARDEAU ?

10

focus

SAFRAN LANDING SYSTEMS SERVICES

11

directeur de la rédaction : [J-F Bequet](#)

auteurs : [J. Grandet](#), [J-F Bequet](#), [A. Betou](#), [K. Griaud](#), [G. Montuelle](#)

édition : © cgtsafran - janvier 2025

contact@cgtsafran.com

édito

PAS DE PLAFOND DE VERRE À LA CGT!

Les 2 et 3 octobre derniers s'est tenue une réunion de coordination des syndicats CGT du groupe Safran à Gonfreville l'Orcher (à coté du Havre), un des établissements de Safran Nacelles (SNA).

Une belle occasion de souligner que malgré un effectif principalement masculin sur cet établissement (environ 25% de femmes à l'effectif seulement) nous avons la fierté d'avoir, 65 ans après sa création, la 1ère femme secrétaire du syndicat majoritaire du site. Un établissement sur lequel deux autres Organisations Syndicales sont présentes (CFE-CGC et CFDT) et où la répartition socio-professionnelle était loin de garantir le succès électoral de la CGT : 60% de cadres, le reste étant réparti à 50/50 entre les techniciens/employés et les ouvriers.

Nous avons également la fierté d'avoir une femme en tant que secrétaire du CSE qui, 60 ans après sa création, a toujours été géré par la CGT, ce qui mérite d'être souligné.

Enfin, nous avons eu l'honneur à cette coordination de recevoir Sophie Binet, notre secrétaire générale. Tiens, encore une femme à la tête !

Comme quoi, même si le nombre de femmes syndiquées à la CGT reste minoritaire, même si au sein de notre syndicat local nous sommes contraints par les règles de parité à avoir moins de femmes élues que d'hommes, rien n'empêche les femmes d'accéder aux postes à responsabilités au sein de notre organisation.

À la CGT, l'égalité professionnelle n'est pas qu'un vague concept : depuis des années, notre syndicat œuvre pour l'égalité hommes-femmes, aussi bien à l'extérieur qu'au sein même de l'organisation. Depuis 1999, la parité a été instaurée à la direction confédérale et si le nombre de femmes syndiquées reste minoritaire (39 %), il ne cesse de progresser.

Au final, le genre importe peu, ce qui compte c'est l'investissement dans la lutte pour défendre les droits des salariés et notre idéal de société, en bref, de faire le «taf» et de le faire bien !

Jenny GRANDET

Secrétaire du syndicat CGT Safran Nacelles - Gonfreville l'Orcher



tout savoir

LES DERNIERS ACCORDS

Prévoyance

signatures:

CGT • CFDT • CFE/CGC • FO

[voir l'accord](#)

Par cet accord, la direction du groupe et l'ensemble des Organisations Syndicales ont acté la modification de l'organisme assureur du régime Incapacité-Invalidité-Décès à compter du 1er janvier 2025, l'intégration des évolutions du contrat et la mise à jour du périmètre du groupe.

Plan Épargne Groupe (PEG)

signatures:

~~CGT~~ • CFDT • CFE/CGC • FO

[voir l'accord](#)

Création d'un nouveau fonds bénéficiant d'un abondement à hauteur de 400€.

L'objectif est de proposer un abondement sur un fonds soit disant « plus sécurisé », car plus diversifié.

Pour la CGT, la richesse créée par les salariés de Safran et redistribuée sous forme d'abondement ne doit pas servir à valoriser d'autres entreprises. L'abondement ne doit porter que sur le fonds « Safran investissement ».

C'est pourquoi la CGT n'a pas signé cet accord.

T.I.C (Dialogue social)

signatures:

CGT • CFDT • ~~CFE/CGC~~ • FO

[voir l'accord](#)

Dans le cadre d'une nouvelle négociation relative au Dialogue social, il a été convenu de conclure un accord spécifique dédié aux Technologies de l'Information et de la Communication.

Par cet accord, les Organisations Syndicales ont la possibilité de diffuser leurs communications à destination des salariés par le biais de l'outil Viva Engage.

Plan Épargne Retraite Obligatoire

signatures:

~~CGT~~ • CFDT • CFE/CGC • FO

[voir l'accord](#)

Cet accord modifie l'ancien accord portant sur le même sujet pour tenir compte du décalage de l'âge de départ à la retraite ainsi que mettre à jour le périmètre du groupe.

Les dispositions prévues dans le «PERO» ne s'appliquent qu'aux Ingénieurs et Cadres de Safran écartant par conséquent tous les autres salariés. Pour la CGT, cette différence de traitement n'est pas juste.

Le «PERO» est par construction un système de complément de retraite fonctionnant par capitalisation. Il ne contribue donc pas au système par répartition dont l'ensemble des travailleurs bénéficie.

Comité de Groupe

signatures:

CGT • CFDT • CFE/CGC • FO

[voir l'accord](#)

- Faculté pour un Coordinateur Syndical Groupe (par OS), d'assister en présentiel aux réunions ordinaires et extraordinaires du Comité de Groupe et pour l'ensemble des Coordinateurs en distanciel ;
- Ajout de deux réunions ordinaires supplémentaires, dont l'une ayant pour objet la présentation des résultats financiers du Groupe ;
- Mise en place de suppléants en cas d'absence d'un membre titulaire du Comité de Groupe

Signer tous les accords proposés, pour pouvoir se déclarer syndicat réformiste, n'est pas l'objectif de la CGT, syndicat progressiste. Si un accord n'est pas satisfaisant pour les salariés, il faut expliquer les risques d'application d'un tel accord et assumer de ne pas le signer.

LA FORMATION SYNDICALE

12 jours de formation par an

Chaque année, vous avez la possibilité de prendre un ou plusieurs congés de formation syndicale dans la limite de 12 jours (18 jours si vous êtes amenés à exercer des responsabilités syndicales). La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

Votre rémunération est maintenue

L'employeur maintient votre salaire et les cotisations associées lors des journées de formation syndicale. Le temps en formation étant assimilé à du temps de travail effectif, l'acquisition des congés payés est maintenue pendant cette période.

Pour TOUS les salariés

L'ensemble des salariés a accès à ce congé de formation syndicale. Adhérent à un syndicat ou non. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

La demande doit être formulée à minima 30 jours avant le début de la formation. Pour garantir le bon respect de la procédure de demande (délai, formulation, ...), le plus simple est encore de se rapprocher de votre syndicat CGT Safran de proximité ou de contacter les représentants syndicaux du groupe Safran.

(contact@cgtsafran.com)

L'employeur doit accepter ce congé

L'employeur peut différer certaines demandes en cas de demande simultanée de plusieurs salariés (à partir de 2% de salariés de l'entreprise en même temps).

Si l'employeur refuse ce congé parce qu'il estime que votre absence serait préjudiciable pour la bonne marche de l'entreprise, il devra recueillir l'avis du Comité Social et Économique (CSE), donc des représentants du personnel.

Les raisons de se former

La recherche d'une nouvelle efficacité pour le syndicalisme est au cœur de la démarche de la CGT.

La formation est un outil pour construire ses connaissances syndicales. Rester acteur de la vie syndicale est

fondamental pour garantir la défense des intérêts des salariés.

Accompagner l'activité syndicale passe par la formation des élus et mandatés mais également des syndiqués et militants et même, plus généralement, de l'ensemble des salariés afin que chacun comprenne l'intérêt du syndicalisme.

Les formations de la CGT

Bâtir une économie performante pour servir le progrès social exige d'arrêter la dévalorisation du travail humain. Il faut au contraire lui donner un nouveau statut qui permette de développer toutes les potentialités des individus. Gagner de telles avancées sociales ne sera possible qu'avec des syndiqués pleinement acteurs/décideurs.

Parmi eux, il en faut qui assument des responsabilités à tous les niveaux de l'organisation.

Cela impose d'acquérir les connaissances et plus largement les capacités indispensables à la réussite de la mission qui leur est confiée. Aujourd'hui, le champ du syndicalisme s'élargit et les questions se complexifient. Le salariat s'est beaucoup diversifié, les techniques évoluent dans le syndicalisme comme dans la société.

Tout cela donne à la formation syndicale une place nouvelle et un rôle différent.

Développer une formation syndicale accessible, répondant aux besoins de chacune et de chacun, dès l'adhésion, au fur et à mesure des prises de responsabilités, puis tout au long de sa vie syndicale constitue un enjeu majeur pour que la CGT atteigne les objectifs qu'elle se fixe.

Les formations syndicales dispensées par la CGT sont là pour équiper nos syndiqués, militants, dirigeants en savoirs et savoirs faire pour agir, mener et conduire leur activité, remplir leur mandat.

Pour être efficace, tout simplement

sécurité

MANAGEMENT MODERNE

Safran vit-il dans le même monde que Boeing ?

Notre industrie aéronautique a défrayé les chroniques ces dernières années. Les incidents de Boeing sur les 737 Max et les 787 Dreamliner se succèdent inexorablement.

Le sénat américain au cours de ses enquêtes pointe du doigt « le comportement des grands groupes donnant **priorité aux bénéfices au détriment de la sécurité**, à la **cadence de production avant presque tout le reste** » ou encore « la culture de la sécurité chez Boeing est brisée »¹. Heureusement, chez Safran, nous le savons : qu'il s'agisse des avions de ligne transportant des centaines de passagers ou des hélicoptères effectuant une mission de secours, ou encore dans le spatial, le maître mot c'est : SAFETY FIRST !

Les conséquences d'un incident, voire d'un accident, peuvent être dramatiques tant sur le plan humain qu'économique. Ainsi la démarche «Système de Management de la Sécurité» (SMS) mise en place il y a quelques années n'est pas passée inaperçue. Formation initiale, recyclages réguliers pour toutes et tous, la sécurité des vols est une priorité cardinale pour Safran. **Aucun risque de tomber dans les travers de l'avionneur américain ?** Pas si sûr. A en croire les salariés, à Safran le business et la sécurité sont en compétition permanente.

« En formation Green-Belt, la première heure on nous a dit qu'avant d'adopter la démarche LEAN, il fallait que tous les plannings soient remplis à 80% seulement, pour laisser la place à l'imprévu... ça m'a fait rire, dans mon service on est tous blindés à 150% et toujours en mode pompier »

La CGT Safran alerte souvent sur les dérives qualité, comme le font au quotidien les salariés de Safran, entre collègues, avec les managers et les directions qualités.

« Aujourd'hui, la non-conformité devient la norme. Les avis de NC sont tellement habituels que les zones destinées à les comprendre et à mener les actions correctives ne sont plus renseignées. Les statistiques de la qualité disent qu'il y a moins d'avis qu'avant, mais dans les faits on est tous débordés par la gestion des non conformités. Je n'ai aucune confiance dans leurs indicateurs »



Toutes les anecdotes de cette page ont été recueillies auprès des salariés du Groupe.

aérienne

CHANGEONS AVANT QU'IL NE SOIT TROP TARD

1. <https://www.techniques-ingenieur.fr/actualite/articles/boeing-dans-la-tourmente-la-securite-des-vois-est-elle-menacee-134777/>
2. <https://columbiabasinherald.com/news/2024/oct/03/boeing-strike-may-have-already-caused-more-than-16b-in-economic-losses/>

Les carnets de commandes sont pleins dans les principales sociétés du groupe. Le recours aux heures supplémentaires, au travail les jours fériés et les week-ends s'intensifie et les fournisseurs ont du mal à suivre. **Les nouvelles recrues et les apprentis ne sont pas suffisamment formés**, ils doivent pourtant être qualifiés très rapidement, pour être opérationnels, afin de livrer.

Les belles paroles de la formation SMS, sur l'écoute, l'esprit d'équipe, et la priorité à la sécurité sont vite reléguées au second plan sur le terrain, en particulier par certains managers qui ne savent parfois même plus comment dire bonjour aux salariés qu'ils encadrent.

Il semble que les digues tiennent encore chez Safran. Mais pour combien de temps, et qu'est-ce qui leur permet de tenir ? Ce sont des combats au quotidien : dans les bureaux d'études en certification ou en soutien de production, dans les ateliers, aux bancs d'essai, en réparation, partout en somme. **C'est grâce aux batailles permanentes des salariés contre les directives hors sol** destinées à remplir des indicateurs financiers à court terme que nos clients volent encore en sécurité.

Les salariés comprennent que face aux directives financières déclinées jusqu'au moindre boulon, seul le combat des hommes et des femmes sur le terrain peut permettre d'assurer la sécurité aérienne.

Il en est de même pour obtenir de meilleures conditions de travail, des salaires dignes. Bref, une entreprise où il fait bon vivre.

La CGT est votre outil pour mener ces combats.

« Quand on vient te redemander pour la 3ème fois de justifier le besoin d'un essai pour une certification, tu espères toi-même pouvoir t'en passer. Il faut se battre sans arrêt pour défendre le bon sens le plus élémentaire. Au bout d'un moment, on est prêt à céder pour avoir la paix ! »

Nous revendiquons, pour la pérennité de nos métiers et de nos entreprises :

- ◇ Séparer strictement la chaîne hiérarchique du procédé d'alertes SMS
- ◇ Remettre l'humain au centre : respect, patience, écoute, confiance
- ◇ Arrêter la course permanente, les changements incessants de priorités. En production, comme en conception ou en support, arrêter de piloter avec des délais intenable. Tous les projets sont en retard, on passe notre temps à courir. On a souvent l'impression qu'on arriverait plus vite si on allait à notre rythme, simplement.
- ◇ Revaloriser la qualité du travail devant la rapidité, la flexibilité et autres injonctions contradictoires.

Chez Boeing, la grève massive votée par 96% de salariés a permis de décrocher 38% d'augmentation des salaires. Tout comme le secteur de l'auto a décroché 25% il y a un an, également suite à un conflit social d'ampleur.

Les sept semaines de grève ont coûté 6,5 milliards de dollars à l'avionneur². Quand on vous dit que ce sont bien les salariés qui font le chiffre d'affaires !

Après tout, il y a peut-être des choses à copier chez nos collègues américains : unité et détermination derrière vos revendications !

« Quand tu traites une non-conformité, et qu'il y a un vrai enjeu de délai ou de coût, tu sais que tu vas prendre la pression. Parfois tu peux avoir jusqu'à ton n+3 qui va venir te souffler dans la nuque pour vérifier ce que tu as fait. Safety First oui, mais il faut quand même fort se battre face au Business »

actualité

SOPHIE BINET VISITE

Mercredi 2 octobre 2024, Sophie Binet a répondu présente à l'invitation des représentants CGT du groupe Safran en participant à la visite organisée du site Safran Nacelles (SNA) de Gonfreville l'Orcher à l'occasion de la réunion de coordination syndicale avant de contribuer aux débats.

Le Maire de Gonfreville l'Orcher, accompagné de Marc Guérin, premier adjoint et ancien secrétaire (CGT) du CHSCT de ce site ont tenu à être présents pour accueillir les délégués CGT venus de nombreux sites de France. Leurs interventions ont introduit les travaux par un historique de l'accompagnement des luttes et des rapports entre la mairie et les syndicats du bassin industriel.

Ensuite, Jenny Grandet, secrétaire du syndicat CGT Safran Nacelles, a pris la parole pour faire un très joli retour sur l'histoire de son syndicat. Elle a décrit l'impact des valeurs de la CGT sur la gestion du Comité d'Entreprise depuis 60 ans.

« Je vous laisse imaginer ma fierté d'être, 65 ans après sa création, la 1ère femme secrétaire du 1er syndicat de notre établissement Safran Nacelles »

Jenny GRANDET



Dans une entreprise majoritairement masculine, au côté de la première femme secrétaire générale de la CGT, Jenny Grandet a précisé que la secrétaire du CSE était également une femme.

Découverte de Safran Nacelles

La délégation s'est ensuite rendue dans l'entreprise pour une visite guidée par le président de Safran Nacelles, Vincent Caro.

Des ateliers composites à la « moving line », chacun a pu découvrir la diversité et la technicité des compétences requises pour réaliser les nacelles des Airbus A320 et A330, les tuyères pour Boeing ou encore le canal flux froid du Rafale.

Les conditions de travail étaient au centre des échanges tout au long de cette visite. Les élus de Safran Nacelles avaient à cœur



syndicale

LE SAFRAN NACELLES

de décrire les difficultés rencontrées par les salariés. Malgré cela, **tous avaient la fierté de présenter leur entreprise à Sophie Binet** et aux représentants CGT de différentes sociétés du groupe.



© CGT Safran

Le vif du sujet

L'après-midi, les échanges entre les élus et mandatés CGT du groupe et notre secrétaire générale ont été nombreux.

L'impact de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie a été abordé à plusieurs reprises. La cotation des emplois, les revenus minimums hiérarchiques (différents d'une société à l'autre au sein du groupe Safran) et la composition des collèges lors des prochaines élections étaient des sujets récurrents.

Beaucoup d'échanges ont porté sur des problématiques liées aux Ingénieurs et Cadres comme le « turnover » important dans la métallurgie (prévision de 40 % sur les prochaines années), les SMH (Salaires Minima Hiérarchiques) ou encore les frais de déplacements.

De manière plus générale, le cahier revendicatif doit prendre en compte les attentes de toutes les catégories socio-professionnelles. Le manque de remontée des besoins de la population Ingénieur/Cadre

conforte la CGT dans la démarche de syndicalisation de ces salariés.

Ce magazine « CACTUS » est d'ailleurs élaboré dans le but de ne pas renvoyer une image erronée de la CGT.



À l'issue de cette journée, un point presse a permis de mettre en lumière les problématiques au sein du groupe Safran. Notre secrétaire générale a aussi fait la publicité du travail d'action syndicale mené par la CGT Safran Nacelles ainsi que l'habileté de ses élus dans la gestion du CSE à majorité CGT depuis son origine.

La construction du socle social de Safran Nacelles est issue de cette continuité depuis 60 ans.



économie

DETTE / BUDGET : UN FARDEAU ?

Nous entendons souvent que la France a trop de fonctionnaires, des administrations trop lourdes et inefficaces, qu'il faudrait supprimer des centaines de milliers de postes de fonctionnaires pour retrouver l'équilibre budgétaire. Tout cela expliquerait des dépenses publiques trop importantes et la dette publique.

Nous ne consacrons pas 55 % de notre PIB aux dépenses publiques

Même si les dépenses publiques représentent 55% du PIB, elles ne sont pas une part du PIB. Cela ne signifie pas que le secteur public « accapare » 55% des richesses nationales et que les dépenses privées s'élèvent à 45 % du PIB comme certains le disent. Pour preuve, **l'ensemble des dépenses privées représentent plus de 200 % du PIB !**

Il n'y a aucun lien entre la dette et le nombre de fonctionnaires

Contrairement à une autre idée reçue, la France est loin d'être le pays qui compte le plus de fonctionnaires par rapport à sa population. Le Danemark en compte plus de 50 % de plus que nous et la Norvège près de deux fois plus. Cela n'empêche pas ces pays d'avoir une dette publique respectivement de 30 % et 39 % de leur PIB. Ces situations ne peuvent pas être résumées à cela mais ces exemples montrent bien l'absence totale de lien entre le nombre de fonctionnaires et la dette.

Quelles sont les principales dépenses publiques ?

Un tiers du budget est consacré aux prestations sociales (retraites, chômage, allocations familiales...). Elles alimentent la dépense privée puisqu'elles sont dépensées dans l'économie. Dans ce cas-là, l'État assure simplement la collecte et la redistribution des ressources.

Un autre tiers du budget est consacré aux services publics (éducation, santé, justice...).

10 % des dépenses sont utilisées pour subventionner les entreprises et 10 % supplémentaires pour le remboursement de la dette (les intérêts).

Enfin, les dépenses de fonctionnement de l'État représentent près de 15 %.

Dépenses socialisées, un choix de société

Si on voulait réduire la dépense publique, on pourrait par exemple privatiser totalement la santé et la Sécurité Sociale comme c'est déjà en partie le cas avec les complémentaires.

Si cette mission n'était plus assurée par la Sécurité sociale, elle devrait l'être par d'autres acteurs.

Les ménages paieraient moins de cotisations sociales, mais ils devraient payer des cotisations importantes auprès d'organismes privés. Les inégalités entre les ménages qui peuvent se payer les meilleures assurances et les autres se creuseraient.

L'expérience montre qu'en plus, les frais de gestion sont bien supérieurs auprès des organismes privés (marketing, ...). En privatisant les services publics, on réduit les dépenses publiques mais cela implique de fortes dépenses privées supplémentaires.

Les dépenses publiques, stabilisateurs automatiques en temps de crise

Une partie des dépenses publiques agissent comme des stabilisateurs. Elles évoluent dans le sens contraire de l'activité économique et permettent donc de la réguler. Ex: Lorsque l'activité ralentit, il y a davantage de chômage, les dépenses de l'assurance chômage augmentent mécaniquement. Lorsque l'activité repart, c'est l'inverse.

De plus, en période de crise, l'État doit dépenser massivement pour tenter de relancer l'économie. En effet, les perspectives étant négatives, l'investissement privé est très mince en période de crise, l'État doit donc s'y substituer pour enrayer le cercle vicieux de la récession.

Les dépenses publiques servent donc également à réguler l'économie.



SAFRAN LANDING SYSTEMS SERVICES

Origine et Historique

Safran Landing Systems Services Dinard (SLSS) est une filiale stratégique de Safran Landing Systems. La société est fondée en 1991 sous le nom de **Hydrep**, sous la forme d'une joint-venture entre Messier-Bugatti et TAT Industries, avec une répartition égale des parts. En 2014, Safran devient l'unique propriétaire de l'entreprise, qui est renommée Safran Hydrep. Puis elle prend son nom actuel, SLSS Dinard, en 2016, marquant ainsi son intégration complète au groupe et son rôle clé dans les services de maintenance aéronautique.

Mission

Située sur l'aéroport international de Dinard, le site se spécialise dans la maintenance des trains d'atterrissage, des roues et freins, ainsi que des équipements hydrauliques, pour une large gamme d'appareils : avions régionaux, d'affaires, et hélicoptères. Dans ses 6 500 m² d'installations, Dinard réalise tous les processus, de l'usinage à la régénération des pièces, en interne pour garantir une maîtrise totale des délais et des exigences de qualité.



**SAFRAN LANDING SYSTEMS SERVICES
Dinard**

Développement et Expertise

SLSS Dinard dispose à la fois d'une expertise et d'une capacité d'intervention étendue, grâce aux prestations en atelier et aux interventions directement sur site (on wing). Il propose des solutions flexibles, telles que la location ou l'échange standard de trains d'atterrissage, accompagnées de Log Cards détaillant la durée de vie des pièces. L'atelier dédié aux roues et freins assure des services multi-constructeurs. Son pôle hydraulique répare et révisé chaque année plus de 6 000 équipements, représentant 1 250 références.

Cadre Juridique et Relations Sociales

• Convention Collective et Accords d'Entreprise

L'entreprise relève de la **convention collective nationale du « transport aérien – Personnel au sol »**.

Le personnel direct de production est en horaire modulation sur 4 jours /semaine tournant. Ce qui permet d'avoir un week-end de deux jours suivi d'un week-end de quatre jours.

Le personnel en support de production est en horaire variable sur 4,5 jours/semaine.

• Implication Syndicale

La vie syndicale au sein de Safran Landing Systems Services Dinard est représentée par une liste commune entre la CGT et FO, ce qui a permis à la CGT d'obtenir 50% de représentativité lors des dernières élections.

Chaque élection reste un défi et, malgré les obstacles, les élus travaillent activement à défendre les intérêts de tous les salariés.

Cette alliance a permis d'élire 9 représentants sur les 12 sièges disponibles au CSE.

Fiche d'identité		
Salariés		130
Établissements		1
	♀/♂	16%/84%
Ingénieurs/Cadres		15%
Représentativité CGT		50%
Taux participation élections		92%

plus d'infos...



NÚMERO 5

CACTUS

EPINEUSES QUESTIONS REPONSES PIQUANTES

C O N T A C T @ C G T S A F R A N . C O M