

EPINEUSES
QUESTIONS

REPONSES
PIQUANTES

CACTUS

NÚMERO 1 - OCTOBRE 2022

TOUT SAVOIR SUR VOS DROITS
LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCE



L'APRÈS-CRISE:
SAFRAN DE NOUVEAU
EN POSITION DE FORCE



TÉMOIGNAGE

8 ANS CHEZ SAFRAN...

Sommaire

édito

UNE CONJONCTURE DÉGRADÉE POUR LES SALARIÉS

3

accords

LES DERNIERS ACCORDS

4

Le mot de notre administrateur

L'APRÈS CRISE: SAFRAN DE NOUVEAU EN POSITION DE FORCE

5

témoignage

8 ANS CHEZ SAFRAN...

6

tout savoir sur vos droits

LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCE

8

élections

6 BONNES RAISONS DE ME PRÉSENTER SUR UNE LISTE CGT

10

focus

NACELLES

11



édito

UNE CONJONCTURE DÉGRADÉE POUR LES SALARIÉS

La situation économique de la rentrée sociale se profile comme l'entrée dans la période estivale. A savoir une conjoncture dégradée pour les salariés.

L'inflation continue de progresser et risque bien d'atteindre des sommets pour l'année 2022. Ce niveau est très préoccupant car la dynamique d'augmentation des prix n'est pas suivie par une dynamique de revalorisation salariale suffisante.

La conséquence de ce processus est sans appel et se traduit par une dégradation considérable du niveau de vie des travailleurs.

Pourtant la situation n'est pas dégradée pour tout le monde. Les entreprises du CAC 40 de la métallurgie ont dégagé des niveaux de rentabilité particulièrement élevés pour l'exercice 2021 et ont grassement rétribué leurs actionnaires. Le coût financier du capital des grands groupes de la métallurgie a atteint en 2021 un niveau record. Le montant des dividendes versés couplé aux rachats d'actions s'est approché des 14 milliards d'€.

Le cru 2022 devrait être sur des niveaux similaires à celui de 2021. Les résultats semestriels laissent présager que le cashflow va encore couler à flots pour les propriétaires du capital des grands groupes malgré une croissance économique ra-

lentie, des tensions sur les approvisionnements persistantes et la guerre en Ukraine.

Par ailleurs le dynamisme financier des grands groupes démontre bien que l'inflation est entretenue et accentuée par les marges des entreprises. C'est parce que les entreprises répercutent les hausses de coût des intrants sur leur prix que l'inflation perdure. En somme l'inflation persiste parce que les entreprises refusent de supporter la charge de l'inflation issue de leur stratégie industrielle.

Par conséquent il convient de se prémunir contre l'argument des libéraux qui agitent, tel un épouvantail, la boucle prix-salaire car si l'inflation persiste c'est plutôt par l'activation d'une boucle prix-profit. Le cas d'Arcelor-Mittal est particulièrement éloquent. Le groupe sidérurgique obtient des résultats record en produisant moins en quantité avec des revalorisations salariales dérisoires au vu des niveaux de rentabilité réalisés par le groupe. Mais c'est bien la politique de prix agressive du géant de la sidérurgie qui permet d'améliorer ces marges et d'alimenter les tensions infla-

tionnistes du secteur.

Ces résultats démontrent bien que la problématique de cette rentrée est surtout une question de partage de valeur, d'abord au sein de la chaîne de valeur entre les donneurs d'ordres et sous-traitants, et ensuite et surtout le rééquilibrage du partage de la valeur entre le travail via les salaires et le capital. A ce titre la prime Macron devenue prime «partage de la valeur» de la loi pouvoir d'achat est une usurpation sémantique dans la mesure où elle ne contraint sous aucune manière de véritablement procéder à un véritable partage de la valeur car cette loi ne propose aucune obligation de revaloriser les salaires mais renforce à l'inverse le processus d'exonération de cotisations sociales.

La question des salaires demeure la volonté unique du patronat qui ne semble absolument pas vouloir ouvrir des négociations salariales en dehors des NAO. Pourtant des moyens existent déjà pour revaloriser les salaires sans le consentement patronal: l'échelle mobile des salaires. Le Smic est l'illustration parfaite que lorsque le mécanisme de revalorisation

salariale n'est pas l'exclusivité du patronat, le niveau de vie des travailleurs est protégé. Le Smic a augmenté de 8% en 1 an pour atteindre 1678,95€ brut /mois. Mais la revalorisation automatique du SMIC juxtaposée à une absence de revalorisation substantielle des grilles de salaires provoque des situations ubuesques où les minima de branche se retrouvent en dessous du salaire minimum.

Cette situation n'est pas sans poser également la problématique de la cohérence des grilles de salaires puisqu'elles ne permettent plus, de facto, une reconnaissance des qualifications adéquate. A ce titre la branche métallurgie en est un illustre exemple puisque les deux premières classes d'emploi de la future convention collective nationale de la métallurgie qui devra être appliquée en 2024 se trouvent d'ores et déjà en dessous du niveau du SMIC et la prochaine augmentation du Smic permettra à coup sûr de dépasser la troisième classe d'emploi.

Baptiste ROYER
Economiste/Fédération de la métallurgie

accords

LES DERNIERS ACCORDS

Prime de pouvoir d'achat (2019)

signature:

~~CGT~~ • CFTD • CFE/CGC • FO

Prime progressive selon les niveaux de rémunération pour des salaires jusqu'à 3 * SMIC.

Accompagnement de la crise (2020)

signature:

~~CGT~~ • CFTD • CFE/CGC • FO

Création d'un fonds de solidarité pour un complément d'indemnisation aux salariés en activité partielle ayant un salaire inférieur à 2500€. Imposition de 6 jours de congés et d'un jour pour les forfaits jour.

Seule la CGT s'est opposée à cet accord car ce n'est pas aux salariés de se payer la crise.

ATA (2020)

signature:

~~CGT~~ • CFTD • CFE/CGC • FO

Cet accord acte qu'aucun plan de licenciements économiques ne sera mis en place en 2021, année de crise.

Renforcement des mobilités internes et externes (création d'entreprises).

Déploiement de l'activité partielle longue durée. Pas de négociations salariales en 2021. Budget d'augmentation fixé à 1%.

Gel des abondements en 2021.

Plafonnement de l'intéressement versé en 2021 et 2022.

Activité partielle (2020)

signature:

~~CGT~~ • CFTD • CFE/CGC • FO

Mise en place de l'activité partielle (max 40%) indemnisée.

Modération salariale des cadres dirigeants.

Sortie de crise (21 octobre 2021)

signature:

~~CGT~~ • CFTD • CFE/CGC • FO

Négociations salariales 2022 fixées au maximum à 2.8% + 0.2% de budget spécifique alors que l'inflation en 2021 est de 3%.

Supplément de participation de 0.5%.

Plafonnement de l'intéressement versé en 2023.

Gel des abondements en 2022 et 2023.

Pas de licenciement économique, mais dans le même temps mise en place de primes de cooptation pour l'embauche de 1000€.

Seule la CGT s'est opposée à cet accord qui a eu comme conséquences:

Pas d'intéressement versé en 2022 et écrêtage 2023.

Pas d'abondement de l'épargne salariale.

Politique salariale très en dessous de l'inflation ce qui a provoqué des mouvements de grève dans le groupe.

Formation compétences (2021)

signature:

~~CGT~~ • CFTD • CFE/CGC • FO

Garantir à tous un accès à la formation et faire de l'entreprise un environnement plus propice à l'acquisition de nouvelles compétences.

Sénior (2022)

signature:

~~CGT~~ • CFTD • CFE/CGC • FO

Mise en place du temps partiel aidé avec majoration salariale de 10%.

Abondement CET de 25 jours.

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

Le mot de notre administrateur

Hervé Chaillou - Administrateur salarié - CGT
herve.chaillou@safrangroup.com

L'APRÈS CRISE: SAFRAN DE NOUVEAU EN POSITION DE FORCE

Le 28 juillet dernier, Safran a publié ses résultats. Après les deux années où la situation sanitaire a fortement impacté le trafic aérien, le premier semestre 2022 est à l'image de l'amélioration du trafic aérien.

Le Chiffre d'Affaire (CA) du groupe augmente de 24.5%. Le Résultat Opérationnel Courant (ROC) est en hausse de 59%, ce qui traduit un accroissement conséquent de la profitabilité. La publication des résultats affiche également un relèvement fort du «cash-flow libre» (trésorerie) dû aux efforts des salariés et des économies lancées en 2021. De plus la dette est pratiquement nulle.

Un ratio ROC/CA à 13% est envisagé en fin d'année, or dans l'accord sortie de crise il est prévu, pour obtenir l'intéressement dans son intégralité, un ratio de 13.6%. Ces résultats prennent en compte l'impact de cessation d'activité en Russie et les effets de la crise Ukrainienne (énergie, matières premières, transport). Force est de constater que, sans remise en cause du fameux accord sortie de crise décrié par la CGT, et malgré d'excellents résultats attendus, pour les salariés, la perception de intéressement société en 2023 risque d'être fortement rabougrie.

Dans le même temps Safran continue la gestion de son portefeuille d'actifs avec la vente de Safran Aero-systems Arresting System et l'acquisition d'Orolia. De plus, par un consortium constitué de Airbus, Safran et Tikehau ACE Capital, le groupe est entré au capital d'Aubert et Duval. Comme l'avait exprimé le PDG en début 2021, «on regarde toutes les opportunités».

Le groupe a également obtenu beaucoup de succès tout au long de l'année.

Le H160M équipera les hélicoptères de l'armée et de la gendarmerie et les sièges, galleys et systèmes de divertissement du groupe seront à bord des cabines de ITA airways.

Aussi, les projets Explore 2 (hydrogène) et RISE (open rotor) assoient Safran dans sa position de groupe innovant.

En tant qu'administrateur, je participe aux décisions et aux orientations de Safran. J'y apporte le regard des salariés. Sur la partie rémunération des actionnaires je suis amené à exprimer le juste partage des revenus en limitant les dividendes. De plus je suis attentif aux investissements en R&D qui permettent à Safran de pérenniser les emplois et l'industrie.

Au regard de ces éléments, Safran est en mesure de proposer l'arrêt de l'accord sortie de crise dès maintenant. Cela permettra de débloquer intégralement l'intéressement ainsi que les abondements.



témoignage



8 ANS CHEZ SAFRAN...

retrouvez le récit intégral sur www.cgtsafran.com

Je travaille en tant que cheffe de produit marketing et **dans une semaine, je quitte la société.** J'étais pourtant si motivée, passionnée. Comment j'en suis arrivée à vouloir quitter la société?

L'euphorie des débuts

À l'embauche, la RH m'a exposée tous les avantages: le salaire, le 13ème mois plancher, les congés, l'intéressement, la participation, le CE et pour tous les jeunes embauchés: 5% d'augmentation/an les 3 premières années.

Je suis très impressionnée et très enthousiaste. Tout me paraît SUPER intéressant. Bon, les deux premières semaines se passeront sur un bureau appelé "de passage".

J'ai envie d'apprendre. Je travaille en binôme avec la collègue qui est venue me chercher le premier jour. Elle est ma "leader technique". J'ai envie qu'elle soit contente de moi, qu'elle sente que je suis un soutien pour elle. Au bout de 3 mois, elle m'annonce son départ. **Ma période d'essai se termine et je n'ai aucune nouvelle.** Je suis censée avoir un entretien? Quelque chose? Le 1er jour du 5ème mois, je badge: j'étais contente, ça y est j'avais vraiment mon premier CDI! Mais c'est terrible de n'avoir eu aucune discussion avec mes managers/RHs pour s'assurer que tout se passait bien. Mais sur le moment, j'étais contente!

Alors qu'arrive mon 1^{er} entretien annuel, je sais me débrouiller et je suis devenue leader technique. La situation n'est pas facile, le ramp-up du

LEAP arrive, **il faut faire un effort commun: ce sera 3,5% d'augmentation pour cette première année.** Je suis déçue.

L'année suivante se passe encore mieux, tous mes objectifs sont atteints, le poste est considéré comme "maîtrisé". Les augmentations arrivent : 1.5%! Aïe... La situation est difficile, le ramp-up du LEAP, tout ça... Cette année-là, lors des Safran Discovery Days, avec un collègue, nous avons cherché la directrice RH pour lui poser la question des 5% pendant les 3 premières années. Elle a passé 5 minutes à nous raconter que l'action était en train de beaucoup monter et que cela compensait les 5% que nous aurions eus.

C'est la première fois où j'ai réalisé qu'on se moquait de nous. Comment me parler d'actions à moi qui avais eu une ou deux fois de l'intéressement et de la participation par rapport aux dirigeants et à elle-même? Dois-je aller voir mon banquier pour lui dire : "Faites-moi un prêt, regardez j'ai des actions!".

Je change de moteur, il y a beaucoup plus de challenges. Je suis ravie de relever ces nouveaux défis. Un événement va pourtant me pousser à partir. Un matin, je pars aux toilettes. Au moment d'entrer, c'est fermé à clé. Ma N+2 me dit: "Ah oui, il y a eu une agression hier du coup, on a fermé les toilettes".

C'est ça la solution à une agression sexuelle? Je ne sais pas si ça allait être mieux ailleurs, mais ce serait

différent et j'avais besoin que ce soit différent.

J'ai été mutée en novembre 2016 au support après-vente.

Les années au support client

La prise de poste se passe bien. Je suis challengée. Mon entretien annuel est également positif. Dans la lignée des 3 premières années à 5%, je reçois environ 1%.

Les conditions pour passer position 2 telles que je les comprenais étaient: plus de 3 ans d'expérience ou 27 ans révolus. Je n'avais pas 27 ans mais les 3 ans, c'était bon! Apparemment, en fait il faut avoir 3 ans d'expérience ET 27 ans... Du coup l'année prochaine je serai position 2. **Je revois encore mon RH faire ses schémas au tableau** pour m'expliquer qu'ils ne peuvent pas me faire passer trop tôt en position 2, car ensuite c'est 10 ans maximum dans cette position et ils seront obligés de me passer 3A. Mais si je n'ai pas le salaire minimum, alors ils vont être embêtés... Du coup il faut attendre. C'était lunaire...

L'année suivante se passe plutôt bien. **A cette époque, impossible de passer à côté du green belt.** Il est "fortement" conseillé d'en faire un pour obtenir la position 3A. Comprenez : pas de 3A si tu n'as pas de green belt! Il y a une liste de personnes qui doivent faire des green belts. Je suis dans la liste bien sûr, mais pas en haut, du coup je dois attendre. Par contre, je suis remerciée d'avoir produit des sujets.

Suite à cet épisode, je change de périmètre pour passer à la gestion

des équipements. Je vais apprendre plein de choses!

La transition se passe bien mais je travaille énormément.

La période des augmentations arrive et avec elle mon enveloppe: 50 euros. Je suis surprise car je devais passer niveau 2.

Ce qui se passe ensuite est encore une fois complètement lunaire. En fait, ils ont oublié que c'était l'année de mon passage niveau 2, c'est "bête" parce qu'ils avaient le budget pour une augmentation en plus! Ils ont "oublié" mon augmentation?! "Nous te rattraperons l'année prochaine, mais tu sais, tu es déjà haut dans les courbes...". **Ça, c'est ce que j'entendrais le plus à l'avenir : les courbes!** Spoiler alert sur la fin de l'histoire : l'année suivante j'aurai 10 euros de plus... Super!

L'entretien annuel de l'année suivante sonne le glas de ma carrière au PSE. Mon responsable est satisfait mais il me fait malgré tout une remarque: je dois faire attention à mieux travailler en équipe. Pourquoi cette remarque? Un jour, toute mon équipe reçoit un mail de sa part: un classement de chaque membre de notre équipe en fonction de sa "qualité" de réponse aux questions clients. Les critères sont la rapidité et la qualité de notre anglais... Rien évidemment sur le contenu technique ou la satisfaction du client. **Chaque membre de l'équipe était classé, l'un par rapport à l'autre.** Il n'y avait aucune action d'amélioration identifiée qui aurait pu montrer que ce mail était un peu utile... La seule chose qu'a retenue mon

responsable lorsque je lui ai fait la remarque c'est: "tu t'es énervée à cause de cet email parce que pour une fois tu n'étais pas la première, il faut savoir gagner en équipe".

Suite et fin

Un poste au marketing se libère. La RH me dit qu'il va falloir que je me stabilise. Je pourrais passer pour quelqu'un qui n'est pas fiable... Je ris encore quand je pense qu'elle venait juste d'arriver et qu'elle est partie l'année suivante. 1 an c'est plus stable que 2 ans et 9 mois?

Bonne surprise, l'augmentation liée à ma mobilité est validée. Il y a peu de choses positives, mais quand il y en a je me dois de les noter! Au travail, tout se passe bien. Un autre événement va cependant venir tout bouleverser: le Covid-19.

Du jour au lendemain, nous sommes tous en télétravail et en chômage partiel. Quelle est l'estime de soi quand on voit que son activité peut s'arrêter du jour au lendemain? Je ne conteste pas la nécessité du dispositif mais l'accompagnement n'a pas été là.

Et là, une communication me fait complètement basculer : les actionnaires toucheront 180 millions d'euros de dividendes.

Est ce que la société se rend compte de sa responsabilité sociale? Il y a des milliers d'hôpitaux qui ont besoin de moyens financiers pendant la crise, des écoles qui ont besoin de subventions... Et la société utilise l'argent de l'État pour financer

le chômage partiel alors qu'ils ont assez d'argent pour s'accorder des primes et des dividendes? Je ne me reconnais absolument plus dans les valeurs de Safran. Ma décision est prise : je veux partir.

Début 2022, le groupe annonce 3000 embauches en France et 12 000 à l'étranger! **Comment est-ce possible après avoir supprimé tous ces postes?** Personne ne comprend comment on peut vouloir réduire autant les effectifs, pour les re-grossir d'autant l'année suivante.

Conclusion

J'ai toujours eu de très bons retours par mes supérieurs, mais **cela ne constitue finalement que des petites tapes sur l'épaule.**

Je suis désormais la moins bien payée de tous les anciens élèves que je connais.

La politique humaine et salariale a été très éprouvante. Peut-être que la société emploie trop d'ingénieurs pour faire un travail qui n'est pas adapté à leur formation.

Nous sommes managés par la médiane. Il va être reproché à une personne qui souhaite changer et apprendre d'être inconstante. Au contraire, il va plutôt être conseillé à une personne qui souhaite rester dans son poste de changer au moins tous les 4 ans. Aucune des deux personnes n'est meilleure que l'autre, ce sont juste deux forces dont il faut se servir en fonction des besoins.

Clémence

tout savoir sur vos droits

LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCE

LE
CADRE

Ce que dit la loi

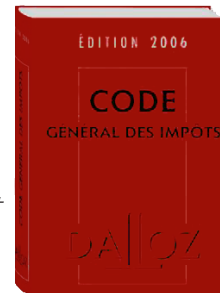
Le mécénat de compétence (ou pro-bono) est un dispositif issu du Code Général des Impôts.

art 238 bis - les versements effectués par les entreprises au titre du mécénat entraînent une **réduction d'impôts égale à 60 %** de la somme versée [...]

L'évaluation de la valeur du don ouvrant droit à la réduction d'impôt est égale au prix de revient de la prestation ou de la mise à disposition. L'évaluation est simple à établir puisqu'il s'agit du **coût du salaire horaire brut auquel il faut ajouter les cotisations sociales** multipliées par le nombre d'heures.

Ce que dit l'accord groupe

art 2.11 (accord seniors 2022) - Safran souhaite promouvoir le mécénat de compétences, dispositif permettant la mise à disposition ponctuelle et **gracieuse** de salariés, à une association d'intérêt général à vocation culturelle, sociale, humanitaire, dans le cadre d'un **prêt de main-d'œuvre** ou de la réalisation d'une prestation de service. [...]



Projetez-vous (ceci est un exemple)

Vous êtes salariés de Safran et vous souhaitez aider une association d'aide alimentaire. C'est l'occasion pour vous de **mettre à profit** l'une de vos compétences professionnelles ou personnelles pour une cause qui vous tient à cœur (comptabilité, logistique, communication, ...).

Après plusieurs échanges avec votre management, la Direction et l'association, vous engagez la démarche et définissez ensemble que, sur une période d'un an*, vous travaillerez deux jours par semaine* au profit de l'association.

Vous ne perdez pas le lien avec vos collègues de travail puisque le mécénat vous permet désormais de vous rendre trois jours de la semaine sur votre lieu habituel de travail et deux jours auprès de l'organisation bénéficiaire.

Vous ne perdez pas de salaire puisque Safran reste votre employeur de la même manière qu'une «mise à disposition» classique (cotisations retraite, prévoyance, etc...).

Enfin, **vous satisfaites votre désir d'entraide et de solidarité.**

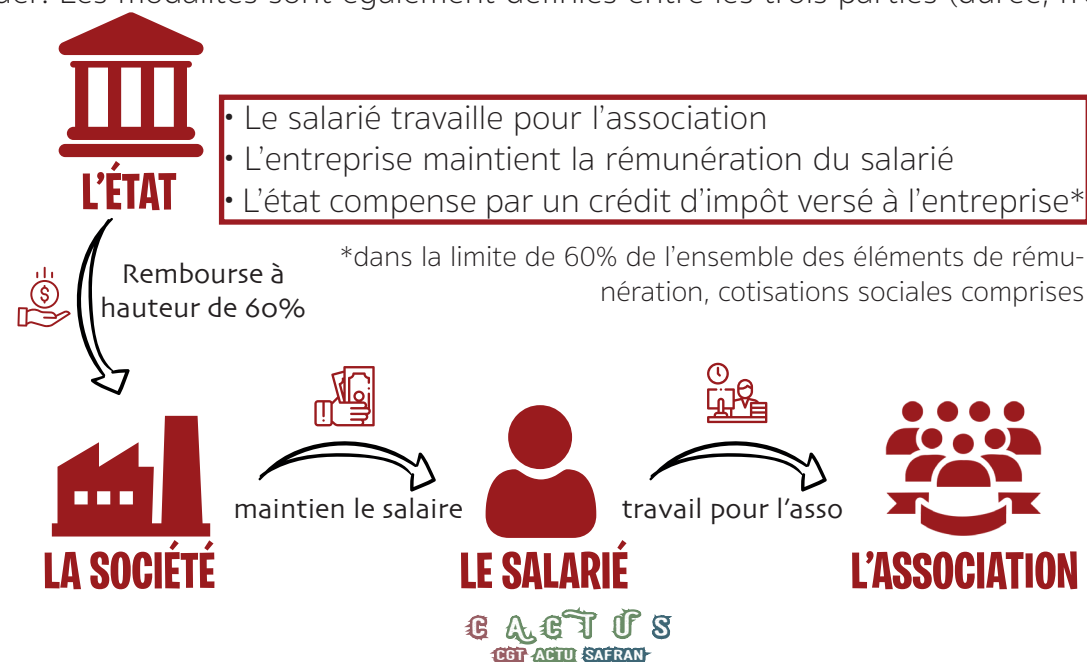
*la durée et les périodes de mise à disposition varient en fonction de votre projet et de l'approbation de votre hiérarchie

E
X
E
M
P
L
E

Comment ça marche?

Pour mettre en œuvre le mécénat de compétence, il faut avant tout s'assurer que le dispositif bénéficie soit à une association/fondation reconnue d'intérêt public ou général et exerçant en France, soit à une collectivité locale, soit à un établissement d'enseignement supérieur agréé, soit à une société organisatrice d'exposition d'art contemporain (musées, galeries, ...).

Le salarié présente son projet ainsi que l'organisme bénéficiaire à la Direction afin de le faire valider. Les modalités sont également définies entre les trois parties (durée, fréquence, ...).



F
O
N
C
T
I
O
N
N
E
M
E
N
T

P
O
U
R
Q
U
O
I

L
E

F
A
I
R
E

Quel est l'intérêt d'une telle démarche?

• Pour Safran:

- Le coût de la mise en œuvre du mécénat de compétence est très réduit puisque l'état verse un crédit d'impôt équivalent à 60% de ce que représente la mise à disposition du salarié et ce jusqu'à 0,5% du Chiffre d'Affaire total du groupe (+ de 8,6 Mds d'€ sur le 1er semestre 2022)
- Le groupe s'affiche en tant que mécène auprès d'organismes et travaille son image, sa popularité et donc son attractivité
- Le groupe intègre une dimension de responsabilité sociétale dans sa politique de Ressources Humaines

• Pour le salarié:

- L'épanouissement et la satisfaction personnelle d'avoir œuvré pour une «bonne cause»
- L'acquisition de nouvelles compétences et la diversification relationnelle et professionnelle
- Un regain de motivation dans ses activités professionnelles par la réconciliation avec des aspirations personnelles

élections

6 BONNES RAISONS

de me présenter sur une liste CGT pour les 1er, 2ème et 3ème collèges

1 JE PORTE LA VOIX DE MES COLLÈGUES

Les élections professionnelles permettent aux salarié-e-s de choisir leurs délégué-e-s et de définir la représentativité des organisations syndicales. La limite de cet exercice est évidente: je ne choisis que parmi les candidat-e-s proposé-e-s. Parfois ce choix n'existe même pas, faute de syndiqué-e-s ou de candidat-e-s CGT dans mon collège. En me portant candidat-e sur une liste CGT, je représente et porte la voix de mes collègues.

3 JE DONNE DU SENS À MON ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Être délégué-e syndical-e ne me conduit pas à rompre avec mes ambitions professionnelles, mais au contraire à les pérenniser et à participer plus encore à la vie de l'entreprise. C'est aussi pour mieux s'organiser au sein du syndicat afin d'être en capacité d'intervenir sur tous les sujets. En devenant un membre à part entière de la vie syndicale de mon entreprise, j'élargis mon champ de vision, d'intervention et de plein exercice de ma qualification et de mes compétences professionnelles.

5 JE RENFORCE UN SYNDICAT UTILE, ACCESSIBLE ET SOLIDAIRE

La CGT est un syndicat majeur en France. Chez Safran, nous sommes le 2ème syndicat pour l'ensemble des salarié-e-s, nous agissons pour :

- Un syndicalisme solidaire qui rassemble toutes les catégories, tout en permettant à chacune d'exprimer ses revendications et son identité professionnelle,
- Obtenir des droits individuels et collectifs pour faire valoir notre rôle contributif et notre éthique dans les choix de gestion,
- Négocier des accords qui apportent des avantages et de nouveaux droits pour les salariés.

2 J'AGIS SUR LA VIE AU TRAVAIL de mes collègues à tous les niveaux. Conditions de travail, salaire, cotisations sociales ou encore mode de management, être délégué-e CGT me permet d'agir sur les attentes et préoccupations de mes collègues. Par l'intervention syndicale, je construis avec eux de nouveaux droits pour les salarié-e-s. Ainsi, je participe à un syndicalisme qui colle aux réalités et veut apporter des réponses concrètes aux attentes des salarié-e-s.

4 JE NE SUIS JAMAIS ISOLÉ-E face à mon employeur. En me portant candidat-e sur une liste CGT, je suis mis en contact avec une structure professionnelle ou locale regroupant d'autres salarié-e-s. Mon activité syndicale me permet ainsi de tisser des nouveaux liens avec mes collègues et d'autres salarié-e-s. Véritable acteur/actrice, je suis informé-e sur la vie de l'entreprise et sa stratégie et reçois les analyses et propositions de la CGT. Cela me permet de mieux connaître mes droits, d'être mieux accompagné-e et défendu-e. En tant qu' élu-e CGT, je bénéficie aussi d'une formation syndicale qui me permet de mieux comprendre, agir, mener et conduire mon activité ou de remplir mon mandat.

6 J'OUVRE UN NOUVEL ESPACE DE LIBERTÉ ET DE DÉMOCRATIE

En me syndiquant, j'accrois ma liberté en me donnant les moyens d'agir sur ma vie de salarié-e. À travers mon expression, j'élabore l'intervention publique du syndicat afin qu'elle porte les attentes de mes collègues.

Face à la « liberté d'entreprendre, «la libre-concurrence» ou encore

« l'obligation de satisfaire les marchés » qui règnent en entreprise, la CGT est un espace de liberté où les salarié-e-s pensent et décident d'agir en toute indépendance des pouvoirs économiques et politiques.

focus

NACELLES

SNA est un des leaders sur le marché des nacelles d'avions avec, entre autres, celles du Pearl 700 (bizjet), de l'A330 NEO et de l'A320 NEO, fort de son expérience acquise sur les Nacelles de l'A380.

Pour la CGT, ce constat doit s'accompagner du même niveau d'exigence sur l'aspect social. Être leader dans le bien-être au travail, le maintien de l'emploi et de la production en France ainsi qu'une juste répartition des richesses produites par les salarié(e)s.

• Leader du bien-être au travail ?

La crise COVID a rebattu les cartes sur le «tous ensemble», créant de nouveaux modes de travail, de relations salariés/salariés et salariés/managers... et surtout l'émergence d'une remise en cause, par de plus en plus de salariés, de leur niveau d'investissement au travail ainsi que de nombreux départs. L'augmentation du nombre de cas d'exposition aux Risques Psycho-Sociaux (RPS) dans toutes les strates de l'entreprise est aussi constatée.

Comment les élus CGT se sont appropriés cette nouvelle donne?

En se formant davantage pour identifier et dénoncer les RPS, en étant davantage sur le terrain avec l'aide de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), à l'écoute des problématiques et en imposant la mise en place d'une commission RPS afin d'identifier et de traiter au plus tôt les problématiques rencontrées.

• Le maintien de l'emploi de production en FRANCE?

Depuis une décennie nous constatons une baisse constante de nos effectifs de production. Le sentiment que les Catégories Socio-Professionnelles (CSP) Ouvriers et Techniciens sont les parents pauvres chez SNA. On ne cherche plus à fidéliser, on veut passer à de l'automatisation à outrance, recourir à de la prestation extérieure, de la mise en concurrence déloyale avec des autres sites hors de FRANCE...

Comment les élus CGT traitent-ils ces problématiques?

Dans toutes les instances dans lesquelles nous sié-

geons, nous n'avons de cesse que d'interpeller notre Direction Générale.

Exemple concret: Nous avons mandaté une expertise par un cabinet extérieur pour connaître l'impact financier pour SNA si la répartition entre sites venait à bouger en faveur des sites Français. Conclusion: sur notre programme phare l'A320 NEO l'effort financier est faible au regard de l'impact social que ces choix stratégiques peuvent engendrer pour les salariés et leurs familles.

• Une juste répartition des richesses produites ?

Le débat est ouvert mais, dès lors que l'on est rarement (pour ne pas dire jamais) entendu par nos directions successives malgré la mise en place du «dialogue social», on ne peut pas parler de juste répartition.

L'inflation nous a rattrapé et les grèves en lien avec le pouvoir d'achat ont obligé nos directions à revoir leur copie, mais est-ce suffisant? NON

Le panier de consommation moyen des français explose, les prix des énergies atteignent des niveaux jamais vus... et dans le même temps, le groupe s'enorgueillit de ses bons résultats malgré la période difficile que nous avons traversée. Sans l'investis-

sement de chaque salarié, le groupe n'atteindra pas les objectifs qu'il s'est fixé. Alors commençons par arrêter le dumping social en cherchant à toujours aller voir ailleurs. Répartissons mieux les richesses et préparons les emplois de demain pour qu'ils soient ancrés sur le territoire.

Le président de la république a dit:«c'est la fin de l'abondance». Approprions nous ces paroles et appliquons les dans nos modes de gestions en entreprise. Les choix de nos patrons ont des impacts sur notre système social. **IL N'Y A PAS QUE LA PLANÈTE A SAUVER, IL Y A AUSSI LES EMPLOIS ET LES COMPÉTENCES.**

Les élus CGT souhaitent porter ces sujets au plus haut niveau car ce sont avant tout les revendications des salariés.



Filipo FERNANDES
Secrétaire du CSEC (cgt)

plus d'infos...



NÚMERO 1 - OCTOBRE 2022

CACTUS

EPINEUSES QUESTIONS

REPONSES PIQUANTES

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