

EPINEUSES  
QUESTIONS  

---

REPONSES  
PIQUANTES

# CACTUS

NÚMERO 2 - AVRIL 2023

## TÉMOIGNAGE

**ADRIEN:** ingénieur thermicien  
chez Safran Helicopter Engines



SYNDICALISME INTERNATIONAL  
RÉUNION MONDIALE  
DU SECTEUR AÉRO

**LE MOT DE L'ADMINISTRATEUR:  
SAFRAN PROFITE DE LA CRISE**

# Sommaire

édito

## UN CONTRAT SOCIAL SACCAGÉ

3

tout savoir sur vos droits

## L'ACCORD «SÉNIORS»

4

Le mot de notre administrateur

## SAFRAN PROFITE DE LA REPRISE

5

témoignage

## ADRIEN: INGÉNIEUR THERMICIEN CHEZ SHE

6

Syndicalisme international

## RÉUNION MONDIALE DU SECTEUR AÉRONAUTIQUE

8

10 priorités de la CGT

## POUR LE VOTE AU 2<sup>ÈME</sup> ET 3<sup>ÈME</sup> COLLÈGE

10

focus

## CERAMICS

11



# édito

## RETRAITES, CONVENTION COLLECTIVE, POUVOIR D'ACHAT UN CONTRAT SOCIAL SACCAGÉ

La mobilisation initiée depuis le 19 janvier 2023 contre le projet de réforme des retraites ne faiblit pas, elle est d'un niveau historique.

**93%** des salariés sont opposés à la retraite à 64 ans! En bonne logique démocratique, le Président élu dans des circonstances très particulières, devrait abandonner sa réforme régressive.

L'opinion publique nous donne confiance en notre capacité à faire reculer le projet et à avancer nos propositions:

- La retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75%
- La reconnaissance de la pénibilité pour des départs anticipés avant 60 ans
- La prise en compte des années d'études
- Une véritable égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes
- Aucune pension inférieure au SMIC

C'est dans ce contexte que la période des Négociations Annuelles Obligatoires s'est ouverte, au lendemain d'annonces de chiffres de certains grands groupes aux bénéfices records.

L'année 2022 a été, à nouveau, un excellent cru pour les actionnaires. Les entreprises du CAC 40 ont distribué le montant record de 80,1 milliards d'euros à leurs actionnaires, dont 23,7 milliards d'euros sous forme de rachats d'actions, le niveau le plus haut jamais enregistré.

La première étape de la relance économique doit être l'augmentation des salaires pour soutenir la consommation des ménages, permettre de consommer mieux et donc soutenir les carnets de commandes des entreprises de notre pays. Les questions de dignité, de justice sociale sont au cœur des luttes tout comme la question de la répartition des richesses.

Une nouvelle étape nous attend avec le nouveau dispositif conventionnel (CCN) qui rentrera en vigueur au 1er janvier 2024.

Les directions vont profiter de la période restante pour renégocier le statut social des salariés et le mettre en conformité avec la CCN. Les sujets sont nombreux: classifications, contrats de travail, congés d'ancienneté et leur vitesse d'acquisition, congés enfant malade, prime d'ancienneté, congés payés et maladie, temps de travail, etc.

Un grand bouleversement nous attend dans les classifications! On va passer d'une classification du salarié à une classification de la fonction tenue dans l'emploi. Donc «exit» les positions I – II – IIIA – IIIB – IIIC pour les ingénieurs et cadres et les niveaux I à V avec les coefficients pour les mensuels.

C'est un véritable bouleversement professionnel du quotidien, où le salarié ne sera plus l'axe central

dans le travail. Il sera relégué au rang d'outil au poste de travail! **Sans compter que seule la direction aura la main mise sur la fiche descriptive de la fonction tenue servant à la cotation. Finalement, elle mettra la classification qu'elle souhaitera.**

**Les diplômes, les qualifications et l'expérience acquise ne détermineront plus l'évolution de carrière! L'évolution automatique de la classification qui existait avec la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres est supprimée par les signataires. Tout se fera au bon vouloir de l'employeur!!**

**En ce qui concerne les salaires minimums hiérarchiques pour les jeunes cadres, l'article 139 de la nouvelle CCN permettra aux employeurs de ne pas respecter les minima pour les jeunes cadres. Les signataires se sont mis d'accord avec le patronat pour imposer une ancienneté de 6 ans pour être au mini. Les conséquences financières seront désastreuses, le manque à gagner s'élèvera à 6 000€ annuels. Un employeur aura la possibilité de prendre un jeune cadre/ingénieur en le payant à peine plus qu'un emploi nécessitant un BAC+2.**

**La CGT n'est pas signataire de cette nouvelle convention collective, pour autant la lutte n'est pas terminée. C'est maintenant, dans les entreprises, que la bataille prend place pour imposer nos revendications.**

MICHEL DUCRET  
Membre du bureau fédéral / responsable suivi des groupes et Délégués Syndicaux Centraux

la  
cgt  
métallurgie

p.3

tout savoir sur vos droits

# L'ACCORD «SÉNIORS»

signatures: **CGT • CFDT • CFE/CGC • FO**

## Objectifs de l'accord

- adapter les conditions de travail en facilitant la poursuite de l'activité professionnelle des salariés expérimentés (+50 ans) jusqu'à l'âge de la retraite
- permettre aux salariés seniors d'adapter leur temps de travail pour faire la transition avant la retraite.

Cet accord ne peut donc pas remettre en cause l'âge légal de départ à la retraite. L'objectif n'est pas de compenser des départs en retraite toujours plus tardifs, c'est-à-dire après 60 ans.

La période de Temps Partiel Aidé (TPA) évoquée dans cet accord est de 2 ans et demi.

Deux facteurs cumulables de majoration de cette période sont prévus. 6 mois pour un travailleur de nuit et 6 mois pour un travailleur handicapé.



## Favoriser une diminution du temps de travail en fin de carrière

La CGT revendique, pour tous les seniors, un temps de travail à 80% payé à 100%. L'accord apporte, pour un temps partiel, une aide financière de 10% par l'entreprise. Couplée à la retraite progressive, cette aide permet donc d'atteindre la réduction du temps de travail intégralement compensée financièrement. Il faut juste que la période de TPA soit calée sur toute la durée de la retraite progressive.

## Articulation TPA/retraite progressive

Pour les salariés qui ne choisissent pas un cumul en fin de période, il est possible de faire succéder la période de TPA par 1 année de retraite progressive (temps partiel) financée par la caisse de retraite. La prise en charge des cotisations employeur de retraite est proposée par l'entreprise.



Signer tous les accords proposés 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

# SAFRAN PROFITE DE LA REPRISE



Les résultats 2023 sont de bonne facture au regard des événements de 2022.

En effet, malgré la guerre en Ukraine, la montée en cadence des mono-couloirs inférieure aux prévisions et la tension sur la chaîne d'approvisionnement, la croissance s'observe dans toutes les divisions.

Le chiffre d'affaire (CA) augmente de 15.8% par rapport à 2021, avec une part des services qui progresse de 2.3% et des dépenses de Recherche et Développement autofinancées en hausse de 10.3%.

Le Résultat Opérationnel Courant (ROC) est en hausse de 33.4% par rapport à 2021 avec un Cash-Flow Libre (CFL) de 2666 M€. Safran est complètement désendetté à la fin 2022 avec une position de trésorerie nette de 14 M€. Cela va permettre de distribuer 1.35€ de dividende par action.

Les perspectives pour 2023 sont dans la même lignée que 2022 avec l'augmentation des livraisons des moteurs Leap et l'accélération de la reprise du trafic aérien via la Chine.

Safran continuera la gestion de son portefeuille avec la finalisation de l'acquisition d'Aubert & Duval, ainsi que l'achat de Thales Electrical System et la cession de Cargo&Catering.

Ce bilan plus que positif est à mettre à l'actif des salariés du groupe qui ont permis de passer ces deux années difficiles en subissant des politiques salariales en dessous de l'inflation. De plus, tout les éléments de rémunération ne sont toujours pas totalement récupérés en 2023.

Aujourd'hui, avec un carnet de commandes au plus haut, Safran doit maintenir le niveau de vie de ses salariés en pratiquant des politiques salariales à minima au niveau de l'inflation pour éviter de perdre un nombre croissant de salariés et conserver notre attractivité.



# témoignage

## ADRIEN: ingénieur thermicien chez Safran Helicopter Engines

Embauché à Safran HE en 2012, j'adore mon métier : résoudre des problèmes compliqués, me creuser la tête, en équipe, pour trouver des solutions.

J'ai toujours aimé travailler à plusieurs, débattre, confronter les idées. Il me semble que chacun et chacune a quelque chose à apporter à l'édifice commun. Je crois que c'est la meilleure façon de ne rien rater, d'aller au résultat le plus pertinent. C'est aussi une façon de travailler agréable et épanouissante.

Depuis plus de dix ans à SafranHE, j'ai vu les façons de travailler évoluer, des procédures s'imposer partout, venir cadenciser la créativité mais aussi la convivialité. Pourquoi des objectifs toujours plus individualisés alors que notre entreprise est avant tout un monde collectif ? Tout ce qui pour moi a du sens : l'échange, le savoir faire, la volonté de bien faire, ... sont régulièrement remplacés par la nécessité de faire vite, la planification, le (sacro saint) reporting et les décisions parachutées semblant péremptoires et arbitraires.

Beaucoup de mes collègues se plaignent, estiment qu'ils ne sont pas écoutés et que le travail qui leur est prescrit, jusqu'au moindre détail parfois, colle de moins en moins avec le travail qu'ils estiment indispensable et pertinent. "On ne fait du bon travail que lorsqu'on déroge aux règles" ai-je parfois entendu. Les managers également, semblent

ballottés entre ce qu'on leur impose d'en haut et ce qu'ils vivent au quotidien.

L'écoute des personnes qui font le travail (opérationnels et managers de premiers niveaux) est reléguée au dernier rang au nom d'une stratégie décidée on ne sait où, par on ne sait qui, avec des objectifs qui parfois sont tout simplement opposés à celui de réaliser un travail de qualité.

“

**Je devais pouvoir expliquer à mes filles une cohérence entre mes valeurs et mes actions**

“

Ce constat, je le fais depuis plusieurs années et je commençais même à m'y acclimater, à renoncer, à l'admettre comme si c'était l'ordre des choses. Le véritable déclencheur pour moi a été de devenir papa fin 2018. La question de quelle société transmettre à ma fille (mes 2 filles à présent) et quel rôle concret y jouer est devenue incontournable.

Je ne pouvais pas d'un côté prôner la solidarité, le sens du travail dans l'échange avec les autres et de l'autre accepter sans sourciller de travailler pour une entreprise qui prend un chemin opposé. Je devais pouvoir expliquer à mes filles une cohérence entre mes valeurs et mes actions.

J'ai frappé à la porte de la CGT en

2020 avec l'intention de m'engager pour améliorer ce quotidien, pour porter le projet d'une entreprise où il fait bon vivre, dans laquelle les personnes qui travaillent ont réellement leur mot à dire sur les décisions qui les concernent.

J'ai été accueilli dans une nouvelle famille. J'ai rencontré des personnes qui partagent mes valeurs et qui s'impliquent chaque jour pour faire la différence et amener plus d'humanité dans l'entreprise. C'est passionnant, très enrichissant et surtout c'est aligné avec ce que je pense au fond de moi depuis des années. Ce sentiment profond de pousser enfin dans le bon sens m'amène une grande satisfaction.

Je ne suis pas élu, ni délégué syndical, je suis un simple syndiqué qui donne un peu de son temps et qui fait de son mieux pour rendre service là où c'est nécessaire.

Il y a tant à faire, face à une direction qui traite tout sujet social comme un caillou dans sa chaussure. Notre groupe très largement bénéficiaire semble considérer que ses salariés sont une charge plutôt que la source même de ses bénéfices. C'est incompréhensible à mes yeux.

100% du chiffre d'affaires provient de notre travail, 100% de nos salaires, de nos bénéfices, et 100% des dividendes également. Comment accepter que quelques personnes, sous prétexte d'objectifs financiers, méprisent l'ensemble des salariés ? Un mépris dans les niveaux d'aug-

mentation décorrelés de nos bénéfices, un mépris des qualifications et des compétences des salariés dans des réorganisations permanentes sans consultation des intéressés etc...

C'est réellement deux visions qui s'affrontent. D'un côté une logique froide de rentabilité, qui renverse tout sur son passage jusqu'au bon sens de ceux qui font le boulot, de l'autre, la volonté de remettre les femmes et les hommes au centre, de faire du bon travail et de pérenniser notre activité dans des conditions de travail dignes, pour les employés de Safran, les fournisseurs, les sous-traitants.

“

**On peut inventer notre travail et décider de comment on veut le faire**

“

C'est aussi ça qui me plaît à la CGT, on ne laisse personne sur le bord de la route. Au niveau national, et même international, nous faisons tout pour faire pencher la balance du côté des travailleurs, partout où c'est nécessaire. Nous portons un vrai projet de société qui va bien au-delà de nos murs. L'écologie, l'égalité femme-homme, les services publics, la lutte contre toute forme d'exclusion sont autant de valeurs qui guident nos combats. C'est ce qui compte le plus pour

moi: sentir que mes actions sont en cohérence avec mes valeurs, à petite et à grande échelle.

Ce qui m'anime aujourd'hui, c'est de convaincre mes collègues : managers, ingénieurs, techniciens, ouvriers, employés, qu'on peut inventer notre travail et décider de comment on veut le faire. Aucun objectif financier ni aucune décision venue d'en haut ne peut aller à l'encontre d'un collectif de travail soudé qui sait pourquoi il travaille. Osons refuser les fonctionnements qu'on ne cautionne pas.

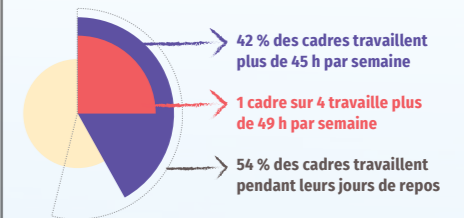
Ce sont nos vies, ce sont nos métiers, ce sont nos usines, c'est donc à nous de décider !

Adrien

### Temps de travail

L'équilibre vie pro / vie privée est la 1<sup>ère</sup> priorité pour les cadres.

Près de 6 cadres sur 10 estiment que leur charge de travail a augmenté.



### Responsabilités

68 %

des cadres estiment ne pas contribuer aux orientations stratégiques décidées par en haut.

53 %

déclarent que les choix ou pratiques de leur entreprise entrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle.

60 %

disent vouloir disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités professionnelles, pour refuser de mettre en œuvre des directives contraires à leur éthique.

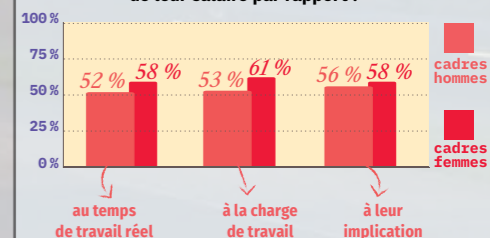
### Salaires

La question des salaires est devenue une priorité de la vie professionnelle pour les deux tiers des cadres.

73 % des cadres estiment que leur pouvoir d'achat a baissé en un an.

Ils ont d'ailleurs raison : en un an, leur pouvoir d'achat a baissé de 3,7 % en moyenne. (Source : Dazes, indicateurs salaires de base dans le secteur privé 2<sup>e</sup> trimestre 2022).

Les cadres sont mécontents du niveau de leur salaire par rapport :



Pour les femmes cadres et dans la fonction publique, ces chiffres sont encore plus élevés !

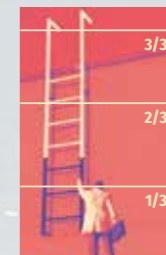
### Sondage 2022 commandé par l'UGICT-CGT (ViaVoice)

#### Carrières

Seules 36 %

des cadres pensent connaître une évolution professionnelle positive dans les années à venir et moins d'un cadre sur deux estime avoir progressé ces cinq dernières années.

Chez les plus de 50 ans, seulement 1 cadre sur 5 pense encore connaître des évolutions de carrière positives avant la retraite.



#### Management

Seules 16 %

des cadres estiment que les pratiques managériales de leur entreprise ou administration se sont améliorées au cours de l'année écoulée.

6 cadres sur 10 estiment que l'évaluation professionnelle n'est pas fondée sur de bons critères et qu'elle n'est pas transparente.

# syndicalisme international

## RÉUNION MONDIALE DU SECTEUR AÉRONAUTIQUE

En janvier dernier, des représentants syndicaux de différents pays, tels que le Brésil, la Turquie, la Tunisie, le Maroc, la Belgique, les États-Unis, la France, la Suède, l'Afrique du Sud, l'Inde et l'Angleterre, ainsi que des représentants d'Airbus, de Safran et de Boeing, se sont réunis. Il a été souligné l'importance d'imposer un code de conduite qui respecte le code du travail au Maroc et garantit les libertés syndicales.

Les donneurs d'ordre du secteur aéronautique doivent montrer l'exemple en respectant les travailleurs. Les violations des droits des travailleurs sont encore trop courantes. Cependant, la volonté syndicale existe et une planification stratégique est en cours pour obliger les employeurs à respecter les intérêts des salariés.

L'aéronautique est le deuxième secteur industriel au Maroc après l'automobile, mais l'interaction entre les syndicats est encore faible. Il existe encore trop de conditions de travail déplorables dans des industries de pointe. L'assemblée a défini une feuille de route transposable sur le terrain face à un patronat organisé et soudé.

Georg Leutert, représentant d'IndustriALL, a mis en lumière l'émergence de l'industrie aérospatiale au Maroc, en Tunisie, en Inde et au Mexique, où les grands groupes aéronautiques font faire des activités qui nécessitent beaucoup de main-d'œuvre. Il est donc crucial de promouvoir et d'instaurer un dialogue social régulier et sincère pour sortir des inégalités.

En somme, cette réunion a été l'occasion pour les représentants syndicaux de différents pays et entreprises de discuter des défis auxquels ils sont confrontés et de définir une stratégie commune pour lutter pour les droits des travailleurs et améliorer les conditions de travail dans le secteur aéronautique. Les défis sont énormes, mais les syndicats sont déterminés à at-

teindre leurs objectifs pour le bien des salariés.

### Point de situation dans les différents pays présents lors de cette réunion:

**MAROC:** Le plan industriel vise à augmenter le nombre d'emplois, la valeur ajoutée dans le PIB et contribuer à équilibrer la balance économique en encourageant les investissements via des avantages fiscaux et subventions. L'aéronautique représente 6,1% des exportations. Le MAROC fournit actuellement 40% des besoins de son industrie localement avec un objectif de 80%. Là où les salariés sont syndiqués, les salaires augmentent chez SAFRAN même si les entreprises ont parfois agi à l'encontre des syndicats. Ces derniers considèrent le capitalisme et le libéralisme comme une nouvelle forme de colonialisme.

**TUNISIE:** Il y a 80 entreprises dans l'aéronautique employant 20 000 salariés avec un taux de croissance de 8,8% chaque année.

Le GIFAS, censé défendre et développer l'emploi en France, joue un rôle important dans la structuration du patronat au Maroc et en Tunisie.

**BRESIL:** Les syndicats font face à des difficultés depuis le passage de Bolsonaro au pouvoir, ce qui a entraîné la disparition de certains d'entre eux. La sous-traitance excessive est responsable de nombreux accidents du secteur aérien. Les licenciements et la précarisation sont courants, avec une baisse significative du pouvoir d'achat des sala-

riés, certains ayant été licenciés puis réembauchés avec une baisse de 30% de leur salaire. Les syndicats cherchent à rendre publics ces manquements et à nationaliser l'entreprise EMBRAER.

**INDE:** La JV entre Boeing et Tata a créé TATA Advanced Aerospace Systems. Cette entreprise déçoit les employés car ils n'ont pas vu d'amélioration de leur salaire ni de leurs droits syndicaux. Les travailleurs ont subi des licenciements pour avoir voulu créer une représentation collective, malgré des conditions de travail difficiles et dangereuses. Les droits fondamentaux des travailleurs sont bafoués, malgré le début d'un dialogue social, car il n'y a pas de conventions collectives, et la zone de travail a été convertie en zone franche pour limiter les droits des salariés et le syndicat présent à la réunion dénonce que les médias ne couvrent pas suffisamment cette situation. L'Inde est un pays émergent qui soutient les investisseurs sans scrupules, ce qui bafoue les droits des travailleurs du secteur aérien et spatial.

### L'aérospatiale dans les économies émergentes : importance des syndicats pour défendre les droits des travailleurs

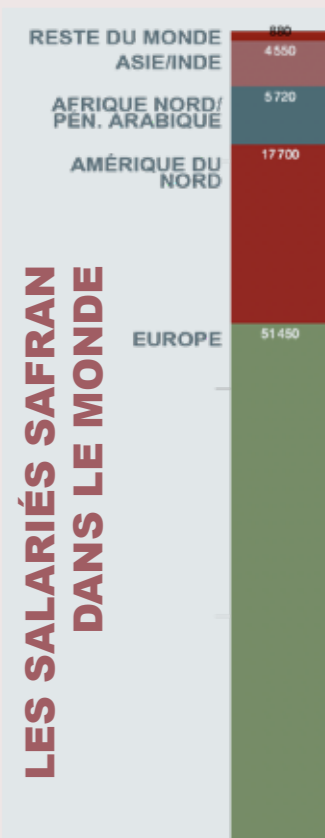
En conclusion, cette rencontre a souligné l'importance des syndicats pour garantir les droits des travailleurs. Le respect de l'être humain et la prise en compte de la valeur «sociale» dans les conventions collectives sont des bases nécessaires pour garantir les droits fondamentaux des travailleurs. Ces droits doivent être défendus et la présence de syndicats dans l'industrie est un élément clé pour y parvenir. Les effets négatifs du capitalisme et de l'identitarisme sur les droits des travailleurs sont indéniables. Dans les environnements favorables à ces idéologies, les droits des travailleurs sont souvent bafoués en faveur des intérêts de quelques personnes. De plus, les crises économiques ont tendance à affaiblir les forces syndicales et à diminuer les droits des salariés.

Pour contrer ces tendances, nous devons renforcer les relations syndicales internationales, en échangeant les meilleures pratiques et en identifiant les problématiques communes pour mieux les combattre. Les multinationales, quant à elles, sont principalement motivées par le profit et exploitent souvent leurs travailleurs, surtout dans les régions où les syndicats sont faibles ou éparpillés.

Enfin, Geor Leuter a suggéré d'inviter l'Organisation Internationale du Travail (OIT) lors d'une prochaine réunion d'IndustriALL pour discuter de ces questions.

En résumé, la présence de syndicats dans l'industrie aérospatiale émergente est vitale pour défendre les droits des travailleurs et lutter contre les abus de pouvoir des employeurs.

CGT ACTU SAFRAN



# 10 priorités de la CGT

## POUR LE VOTE AU 2<sup>ÈME</sup> ET 3<sup>ÈME</sup> COLLÈGE

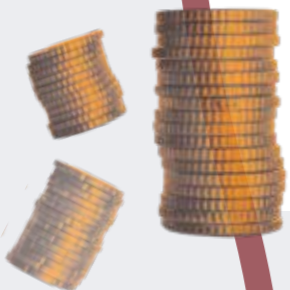
**1** Garantir l'égalité professionnelle en sanctionnant les entreprises qui discriminent et en faisant la transparence sur les salaires et le déroulement de carrière.



**6** Allonger le congé paternité à 4 mois et le congé maternité à 6 mois et mettre en place des réductions et de la souplesse horaire pour les parents.



**2** Augmenter les salaires pour prendre en compte les qualifications et les responsabilités exercées et garantir l'évaluation transparente et objective des salarié-es.



**7** Transformer le management au service du travail bien fait, avec des managers formés disposant d'autonomie pour adapter le travail à leurs équipes.

**3** Encadrer le droit du télétravail avec des critères objectifs d'accès et la prise en charge systématique par l'employeur de tous les frais.



**8** Créer un droit d'alerte, de refus et d'alternative pour faire primer l'éthique professionnelle et les enjeux sociaux et environnementaux sur les directives financières.



**9** Investir dans la recherche jusqu'à 3% du PIB et donner la possibilité aux représentants du personnel de suspendre le Crédit Impôt Recherche si les efforts de recherche ne sont pas avérés.



**10** Donner le pouvoir aux salarié-es d'être informé-es et d'agir en amont sur les orientations stratégiques des entreprises, notamment pour une relocalisation de l'industrie, la mise en place de circuits courts et d'une économie circulaire pour limiter les impacts environnementaux du travail.



**4** Réduire le temps et la charge de travail pour permettre à toutes et tous d'avoir une carrière professionnelle et une vie familiale et personnelle.



**5** Rendre effectif le droit à la déconnexion avec des trêves de mails et de messageries professionnelles le soir et les week-end.



# focus

## CERAMICS

Issu de la séparation des activités de Hérakles en 2016, Safran Ceramics concentre l'essentiel de la R&D du groupe en matière de composites dit «chauds». L'objectif principal étant l'intégration de pièces composites dans les parties chaudes des moteurs d'avion, même si de la R&D freinage et la faisabilité de pièces oxydes type plugs sont aussi à l'étude.

Composé à 70% d'ingénieurs et cadres (I/C), l'effectif évolue dans un établissement unique construit en 2016 et situé à côté de l'aéroport de Bordeaux Mérignac. En dépit d'un cadre de travail favorable, les salariés restent exposés à tous les maux actuels... L'implication des élus leur sert de point d'appui, mais leur permet aussi de porter leurs attentes sur leur souhait d'évolution de leurs conditions de travail.

**• Un réel intérêt de tous les salariés pour les idées CGT**

Avec un effectif à dominance cadre, la CGT montre sa capacité à attirer, sur ses listes, de nouveaux candidats (72% de candidatures nouvelles aux dernières élections) en fédérant autour de la gestion des œuvres sociales et en démontrant sa capacité à la prise en compte des problématiques spécifiques à chaque catégorie de personnel. Le travail de l'UGICT (Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la CGT) sert de point d'appui pour la construction des revendications et permet un travail de fond sur des sujets difficiles à appréhender.

**• Les IRP vectrices de cohésion entre les salariés**

La présence et la disponibilité des représentants du personnel sont au cœur de notre travail quotidien. L'implication des élus est résolument tournée vers l'amélioration des conditions de travail. Largement exposés aux RPS et aux Burn-out, les salariés trouvent l'appui nécessaire pour passer ces situations.

**• La CGT assume sa position majoritaire et prend en compte le choix des salariés**

La CGT consulte systématiquement l'ensemble des salariés avant de se positionner pour ou contre un accord qui touche à la rémunération et s'en remet à la décision majoritaire. En 2023, 70% du personnel

a répondu à la consultation sur les NAO. 60% ont refusé la proposition de la direction à 5,5% en masse qui n'offrait pas la garantie de compenser l'inflation, malgré le chantage à la signature instauré par la Direction.

Même si la question de la valorisation de l'investissement personnel reste très présente chez les I/C, les débats sur le partage des profits, sur le maintien du niveau de vie et des conditions de travail restent essentiels.



**SAFRAN CERAMICS**  
Le Haillan

Les reculs successifs liés à la loi Resbsamen, à la loi travail de Macron puis aujourd'hui à la réécriture de la convention collective de la métallurgie s'évertuent à individualiser notamment les droits des I/C. Les nouveaux modes de travail avec leur wagon de nouveaux maux laissent de côté toutes celles et ceux qui n'ont pas

à leur disposition une réponse collective à apporter. Chercher à donner du sens à son travail sans s'inscrire dans des objectifs communs partagés restera vain. La CGT refuse la fatalité du recul.

La situation à Safran Ceramics montre que l'outil CGT est parfaitement adapté à la représentation de toutes les catégories socio-professionnelles et qu'en situation majoritaire, la CGT assume ses responsabilités.

Fiche d'identité		
Salariés		125
Établissements		1
	♀/♂	22%/78%
Ingénieurs/Cadres		77%
Représentativité CGT		62%
Taux participation élections		89%

plus d'infos...



NÚMERO 2 - AVRIL 2023

# CACTUS

EPINEUSES QUESTIONS

REPONSES PIQUANTES

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