

# COHÉSION SOCIALE

## Définition

La cohésion sociale est « la capacité de la société à assurer le bien-être de tous ses membres, incluant l'accès équitable aux ressources disponibles, le respect de la dignité dans la diversité, l'autonomie personnelle et collective et la participation responsable ».

Cette définition est celle publiée par nos autorités publiques<sup>1</sup>.

## Un moment charnière

Alors, à l'heure où la **société se divise, se radicalise**, s'écarte des principes humanistes les plus élémentaires, il faut mettre en œuvre toutes les solutions permettant de la rassembler.

## Safran porte une responsabilité sociétale

Les sociétés comme Safran ont **une lourde responsabilité sociétale** dans ce cadre. En effet, les choix de la direction d'un grand groupe comme le nôtre, financièrement très solide, contribuent et, peut-être même définissent, **l'avenir des rapports humains** dans notre pays.

## Comment faire?

« Assurer le bien-être de tous ses membres, incluant l'accès équitable aux ressources disponibles » c'est ce que la CGT appelle le "partage des richesses". Lors de l'Assemblée Générale des actionnaires, au lieu de proposer une augmentation de 32% du montant des dividendes, la direction doit faire le choix d'une plus juste rémunération de ses générateurs de richesse afin d'améliorer la cohésion et la condition sociale des salariés. Maintenir ou renforcer cet écart de traitement, c'est entretenir l'esprit de division qui gangrène notre nation. Ce choix étant soumis au vote des actionnaires, il est de leur responsabilité de ne pas soutenir une telle décision.

## Inclure les salariés dans les décisions

La « participation responsable » décrite dans la définition, appliquée à Safran, c'est inclure les salariés dans les décisions et les orientations stratégiques du groupe. Écoutons les salariés qui demandent un plan massif de financement de la R&T. Cela pour assurer la pérennisation de notre filière par une décarbonation réelle et efficace de nos produits. Ce serait un bien meilleur projet que le plan massif de financement de rachats d'actions décidé, qui traduit d'ailleurs l'incapacité de nos dirigeants à trouver des solutions pour utiliser efficacement toute cette richesse créée.

## Garantir l'avenir

Pour **garantir la compétitivité** des sociétés du groupe,

il est impératif de baisser rapidement le coût exorbitant du capital,

pour **garantir le maintien** du haut niveau d'engagement des salariés,

Il est impératif d'améliorer leurs conditions de travail et leur rémunération,

pour **garantir la pérennité** de la filière aéronautique,

Il est impératif de financer massivement la R&T pour décarboner le secteur,

pour **garantir la cohésion sociale** si importante en cette période,

Il est impératif que Safran engage sa responsabilité sociale en « embarquant » tous les salariés dans un projet global, accepté de tous !

**SAFRAN**  
*Assemblée  
Générale des  
Actionnaires*

## CHIFFRES CLES

Augmentation de la  
masse salariale en  
2025 :

**2,5%**  
(NAO)

Cumul rachat d'ac-  
tions et dividendes:  
**+ de 12 Mrds d'€**  
(2024-28)

Equivalent en  
rémunération  
mensuelle par  
salariés Safran sur  
la même période  
(tous pays):

**2500 € / mois**  
(brut)

<sup>1</sup> [www.cantal.gouv.fr/Action-de-l-Etat/Solidarite-Cohesion-Sociale](http://www.cantal.gouv.fr/Action-de-l-Etat/Solidarite-Cohesion-Sociale)