



## Bilan d'étape de l'accord de transformation d'activité (ATA) pour SAE



Site : <http://cgtsafran.com/sae/>

Suite à la crise sanitaire et économique qui nous impacte, la direction de Safran et toutes les organisations syndicales représentatives ont signé un accord le 8 juillet 2020 afin de « préserver du mieux possible l'emploi au sein de Safran ». Cet accord acte que jusqu'au 31 décembre 2021 **aucun plan de licenciement économique** ne sera mis en place et que des mesures d'adaptation seront prises.

Au 31 décembre 2020, le bilan des mobilités et mises à disposition depuis le début de la crise sanitaire (01 avril 2020) pour un effectif total d'inscrit à cette date de 13129 est le suivant :

- Les mesures visant à **faciliter le départ à la retraite volontaire** ont permis à **32 salariés** d'en bénéficier, soit 0.24% de l'effectif. Ces mesures concernent le rachat de trimestres et la majoration de l'indemnité de départ en retraite. A titre de comparaison, sur la même période, 285 salariés sont partis en retraite, sans bénéficier des mesures ATA.
- Les mesures concernant les **créations/reprises d'entreprise et les projets professionnels autres** ont permis à **16 salariés** d'en bénéficier. En 2019, alors qu'il n'y avait pas ces mesures spécifiques, 3 salariés sont partis dans ce cadre.
- Les mesures concernant la **mobilité externe sécurisée** ont permis à **17 salariés** d'en bénéficier. Ces mesures permettent d'exercer une activité dans une autre entreprise tout en gardant la possibilité pendant une certaine période (période d'essai) de revenir dans son entreprise d'origine.
- Les mesures concernant la **mobilité groupe sortante** n'ont permis qu'à **50 salariés** d'en bénéficier. Ils étaient 111 concernés en 2019. Le contexte économique et sanitaire est en effet peu favorable à la mobilité. Mais les mesures mises en place par l'accord ATA n'ont pas été suffisamment incitatives pour favoriser ces mobilités.

Les mesures mises en place par l'accord ATA pour favoriser les départs volontaires n'ont donc pas permis d'amplifier le niveau des départs observés en 2019 sur la même période. On en constate qu'un en plus. Les mesures proposées n'ont donc pas été suffisamment incitatives.

De plus, il n'y a eu que **73 démissions** et **11 ruptures conventionnelles**, contre respectivement 133 et 18 en 2019. Soit 67 départs en moins. Ce qui donne un total de 66 départs en moins, hors départs en retraite prévus, alors que l'objectif était d'intensifier les départs. La principale raison est que le contexte économique est moins favorable en 2020 et incite donc à moins de départs volontaires.

La direction a donc décidé d'intensifier les mobilités, notamment dans les secteurs en sous charge. N'hésitez pas à remonter aux syndicats toutes tentatives de mobilité forcée et toute pression pour vous imposer toujours plus de polyvalence.

Si les sorties de l'entreprise sont moins importantes, les effectifs n'ont pas pour autant augmenté. Bien au contraire, car les **embauches sont au point mort**. Il n'y a eu que 3 embauches de jeunes diplômés à SAE et 55 à Safran depuis la signature de l'ATA, alors que l'engagement de Safran est de 300 ! La direction doit respecter tous ses engagements.

En 1 an, les effectifs sont ainsi passés de 13212 à 12672 soit -540 (-4%).

<i>Période accord ATA : avril à décembre</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
<i>Retraite ATA</i>		<i>32 (accord ATA)</i>
<i>Retraite hors ATA</i>	<i>267</i>	<i>285</i>
<i>Créations/reprises d'entreprise et projets professionnels</i>	<i>3 (accord GPEC)</i>	<i>16 (accord ATA)</i>
<i>mobilité externe sécurisée</i>		<i>17 (accord ATA)</i>
<i>mobilité groupe</i>	<i>111</i>	<i>50 (accord ATA)</i>
<i>démissions</i>	<i>133</i>	<i>73</i>
<i>ruptures conventionnelle</i>	<i>18</i>	<i>11</i>
<b>Total :</b>	<b>532</b>	<b>484</b>

# Négociations salariales 2021

Une autre mesure prévue par l'accord ATA est la **modération salariale pour les 12672 salariés** de SAE. Le budget d'augmentation pour 2021 n'est que de 1% de la masse salariale brute et doit prendre en compte :

- l'impact de la prime d'ancienneté (0.1%),
- les mesure de promotions (0.15% en général),
- les mesures au titre de l'égalité femmes/hommes (0.1% en général),
- avec une attention particulière portée au jeunes de moins de 30 ans et aux premiers niveaux de salaires.

En 2016 déjà, la direction annonçait dans ses mesures salariales que « le cas des jeunes embauchés fera l'objet d'une attention particulière ». Et la direction s'engageait à examiner de manière favorable les situations individuelles pouvant nécessiter un rattrapage. Pour la CGT ces mesures sont insuffisantes car trop floues. Il faut quantifier le budget prévu, car une mesure peu précise n'engendre au final que de la déception. Et il faut rappeler qu'avant 2016, un budget spécifique pour les jeunes embauchés permettait de mieux revaloriser leur salaire pendant leurs 3 premières années, compte tenu que leur salaire d'embauche était trop bas. Cette mesure a été abandonnée en 2016, et pourtant il y a de plus en plus de cadres au minimum de la grille de l'UIMM (37788€ annuel, soit 2907€ mensuel sur 13 mois pour un forfait jour indice 100).

La direction a annoncé qu'elle déploierait unilatéralement ses mesures qu'elle annoncera le 4 février.

Pour la CGT, la **grille de salaire** doit être revalorisée au même niveau que l'évolution du **SMIC**, soit **+0.99%** en janvier 2021. Sinon, ce serait un retour à la smicardisation de notre grille après 5 années consécutives de maintien de cette grille.

Pour la CGT **l'augmentation individuelle** doit permettre de pouvoir au moins doubler son salaire hors inflation sur toute une carrière. Un budget d'au moins 1.75% par an pour une carrière de 40 ans est donc nécessaire. Avec le budget prévu cette année, ce ne sera pas possible, et de nombreux salariés seront pénalisés.

L'évolution de l'indice des prix sur les 12 derniers mois, fournie par l'INSEE est nulle. De même, le plafond de la sécurité sociale n'a pas évolué en 2021. Ce qui pourrait justifier une **augmentation générale** nulle. Cependant, avec le faible budget qui reste, il serait préférable de distribuer un minimum à tout le monde car les salariés ne sont pas responsables de la crise actuelle mais en pâtissent avec une baisse de leur salaire depuis plusieurs mois en raison du chômage imposé. Par exemple, une augmentation générale uniforme de 23€ par mois qui représente de l'ordre de 0.5%.

De même qu'une modération salariale est imposée aux salariés, les cadres dirigeants et mandataires sociaux doivent aussi être impactés, comme précisé dans l'ATA.

Et comme en 2020, la CGT demande qu'aucun dividende ne soit versé cette année, comme préconisé par l'ATA.

