



Politique salariale 2021



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

Il n'y a pas eu de négociations salariales en 2021 pour cause de crise sanitaire.

L'accord de transformation d'activité du 8 juillet 2020, qui acte que jusqu'au 31 décembre 2021 aucun plan de licenciement économique ne sera mis en place dans tout le groupe Safran, permet à la direction de SAE d'imposer ses mesures de modération salariale pour 2021 dans un **budget de 1%**.

	2021	
	niveau III à V	niveau VI et IC
Augmentation Générale	0%	
Garantie pluriannuelle	0%	
Revalorisation grille de salaire	0%	
Impact prime d'ancienneté	0,25%	
Augmentation Individuelle	0,25%	0,50%
Promotion	0,40%	
Egalité professionnelle	0,10%	

Pas de revalorisation de la grille de salaire, malgré l'augmentation du SMIC de +0.99% et une revalorisation de la grille de salaire des cadres de la métallurgie de +0,7% :

Il y a donc une dévalorisation de nos qualifications après 5 années de maintien. C'est une baisse de toute notre grille et donc du salaire des jeunes embauchés. Notre propre grille évolue moins vite que la référence de la métallurgie. Sommes-nous toujours une grande entreprise de référence dans la métallurgie ?

Pas d'augmentation générale (AG) et pas de garantie d'évolution pluriannuelle :

Cependant, en raison du chômage imposé, tous les salariés ont été impactés financièrement à des degrés divers. Même avec un faible budget à redistribuer, il y avait la possibilité de le répartir pour tous, car les salariés ne sont pas responsables de la crise actuelle, mais en pâtissent. Ce n'est pas le choix qui a été fait. De très nombreux salariés n'auront donc strictement rien cette année. Les efforts fournis par tous les salariés pour travailler dans une ambiance extrêmement anxiogène et dans des conditions de travail dégradées auraient dû être reconnu par une bonne augmentation générale.

Un budget d'augmentation individuelle (AI) en très forte baisse :

Alors que les années précédentes il était entre 2 et 3%. Le budget étant très faible, et pour éviter de redistribuer très peu, il y aura cette année une **sélectivité** beaucoup plus forte. Et au lieu d'avoir plus de 95% de cadres et plus de 64% de non cadres concernés par des AI, il y en aura 3 ou 4 fois moins. Est-ce un problème ?

C'est la première fois où l'AI, notamment pour les cadres, ne sera pas appliquée à pratiquement tout le monde. Il n'y aura donc plus de confusion entre AI et AG. La CGT revendique de **vraies AG** pour tous les salariés et de **vraies AI**.

Pour la CGT, il faut à minima doubler son salaire hors inflation sur tout une carrière pour prendre en compte l'expérience, la reconnaissance de nouvelles qualifications et la prise de responsabilité. Pour une carrière de 40 ans, un budget d'AI de 1.75% minimum est nécessaire. Avec le budget proposé cette année, on est très loin de pouvoir assurer une évolution de carrière décente.

Un budget de promotion de 0,4% :

Ce budget permettra d'avoir des niveaux de promotions identiques aux années précédentes, aussi bien en nombre qu'en niveau. C'est un point positif de la politique salariale 2021.

Un budget de 0,1% pour l'égalité professionnelle :

L'accord sur l'égalité professionnelle prévoit une enveloppe de 0,1% hors budget des négociations salariales. Cette enveloppe est à utiliser tant que des écarts seront constatés. Et l'étude des plafonds de verre montre qu'elle est toujours indispensable. Cette année, cette enveloppe a été imposée au niveau de Safran dans le budget salarial. C'est une manière de diminuer encore la redistribution de richesse aux salariés.

Maintien des 13^{ème} mois planchers discriminatoires :

	plancher 13^{ème} mois	écarts
coef. 215 à 285 points	2.585,15€	
coef. 305 à 355 points	3.497,00 €	911€ max entre un coef 285 et un coef 305
niveau VI et cadres	3.997,00 €	460€ max entre un coef 365 et un coef 385

La mise en place de plusieurs planchers est une **mesure discriminatoire** avec des écarts de plusieurs centaines d'euros. Pour un même salaire mensuel, des salariés auront un 13^{ème} mois différent. Ce n'est pas juste. Il n'y a pas de raison valable. Alors, pourquoi avoir persister dans cette discrimination ? Le CGT revendique un seul plancher, comme pour l'accord d'intéressement.

Retenons que les choix faits par la direction consistent :

- **A reconnaître enfin les AI comme tel, et non pas comme des AG cachées, notamment pour les cadres.**
- **A persister dans la discrimination des 13^{ème} mois.**

Alors que le chômage partiel a déjà fortement impacté les salariés en 2020, la politique salariale 2021 par son faible niveau pèsera encore lourd dans le budget de chacun. Et pourtant des richesses sont créées. Les résultats financiers seront bientôt disponibles et permettront de quantifier ces richesses.

Quant à leur répartition, elles ne seront pas redistribuées dans les salaires (ou très peu), ni dans l'intéressement puisqu'il est plafonné à 4% avec la participation, ni dans l'investissement car la prudence liée à la crise a contraint à le limiter.

Les actionnaires commencent à souffler et attendent avec impatience les résultats de SAE et du groupe Safran. Pourtant la crise actuelle est bien plus une épreuve pour les salariés que pour les actionnaires. Et le salaire est d'autant plus important qu'une partie du salaire versé par l'entreprise est redistribuée sous forme de prélèvements sociaux qui servent à financer les services publics (santé, éducation, logement, transports, chômage, retraite ...).