



Accord de « sortie de crise » - fin de négociation

POURQUOI LA CGT NE SIGNE PAS

Malgré l'actualité mettant l'accent sur le pouvoir d'achat, première préoccupation des français, un accord de « sortie de crise » est proposé chez Safran.

Sa validation par la Direction et les autres Syndicats génère une nouvelle modération salariale pour les deux années à venir, applicable à l'ensemble des sociétés.

NAO bridées en 2022 (Négociations Annuelles Obligatoires)

Les signataires prévoient un encadrement des Augmentations entre 2,5% et 2,8% de la Masse Salariale (MS).

L'évolution actuelle de l'inflation laisse envisager un effet nul, voire négatif sur le pouvoir d'achat des salariés. Ce protocole plafonne les Augmentations Générales (AG) à 1,4% de la MS et interdit les AG pour les Ingénieurs/ Cadres.

Une année supplémentaire de restriction sur l'intéressement

La suppression de l'intéressement est déjà prévue pour 2022. Avec ce nouvel accord, les salariés perdraient jusqu'à 46 millions d'euros. En effet, il est désormais mis en place une décote de l'intéressement versé en 2023 de 2% de la MS. En cas d'amélioration de la profitabilité du groupe, une récupération progressive de l'intéressement est possible.

Les abondements une fois de plus restreints

Une des mesures prévoit la prolongation du gel des abondements jusqu'en 2023 inclus. En 2019, cela représentait 87 millions d'euros au bénéfice des salariés. C'est donc autant de perte généré par cet accord. Comme pour l'intéressement, une amélioration de la profitabilité du groupe permettrait une récupération progressive de ces abondements.

Quelles contreparties?

La direction remet dans cet accord des engagements déjà pris lors de la négociation «formation et compétences» tel que la reconduction des mesures séniors dont notamment les temps partiels aidés.

Le principe de modération du versement des dividendes reste une proposition au Conseil d'Administration. Aucun engagement ferme n'est garanti. En 2021, 180 millions d'euros ont été versés à ce titre.

Aucune mesure de modération salariale spécifique aux dirigeants n'est inscrite dans l'accord.

Par la notion de «renforcement des effectifs» décrite dans l'accord, la Direction reste floue et n'inscrit pas de manière ferme un solde positif au regard des départs prévus.

Doit-on assurer une profitabilité toujours à la hausse au détriment du niveau de vie des salariés ?

Cet accord n'empêchera pas la recherche légitime de reconnaissance du travail et des rémunérations.

La CGT accompagnera les salariés dans leurs revendications