



Négociations salariales 2022

Entre rêve et réalité

Seulement trois réunions de négociations sur les salaires !

Plus une en urgence lundi 24 janvier au matin, suite aux mécontentements des salariés. Pourquoi bâcler cette négociation, alors que les négociations sur d'autres thèmes sont plus approfondies.

Aucune marge de négociation. Blocage de la direction en application de « l'accord de sortie de crise Safran » signé par la CFE-CGC, la CFDT et FO qui fige le budget global maximum à 3%. C'est le dialogue social en place à Safran Aircraft Engines sur une question aussi importante que les salaires.

Aucune nouveauté apportée cette année. Ah si, 150 bornes électriques seront installées pour ceux qui viennent en voiture électrique. Espérons que l'année prochaine la mesure ne sera pas retirée ! Mais, est-ce vraiment dans cet accord que cette mesure doit être intégrée ? Ou est-ce pour mieux faire accepter les mesures proposées ?

Grille de salaire :

La revalorisation de la grille de salaire (+1.5%) est bien en deçà de l'évolution du SMIC (+3.12%). Elle va contribuer à une forte dévalorisation des qualifications. La période 2016 à 2020 durant laquelle notre grille suivait l'évolution du SMIC est terminée. Une telle grille de salaire est-elle une marque d'attractivité pour attirer de nouveaux talents ?

Augmentation générale (AG) :

L'AG (+1.5%) est bien en deçà de l'évolution de l'inflation (+2.8%, série 1763852 de l'INSEE). L'AG doit permettre de maintenir le pouvoir d'achat. Bien raté pour cette année.

Et les salariés au niveau 6, les ingénieurs et les cadres n'y sont toujours pas éligibles. Des mesures d'augmentations individuelles minimum de 1% pour au moins 90% d'entre eux couplées à une garantie d'évolution pluriannuelle de 2.8% sur les 3 dernières années sont mises en place. Pourquoi persister dans de l'hypocrisie à refuser des AG pour ces salariés ?

Finalement, le budget d'AG dépasse les 50% du budget total, en contradiction avec les engagements de l'accord Safran. Si l'accord Safran peut ne pas être respecté après sa signature, alors pourquoi ne pas dépasser son cadrage de budget global fixé à 3% ?

Talon :

Le talon est un dispositif permettant d'assurer une AG plus forte pour les bas salaires. Mais, avec un **talon à 37€** le supplément sera au mieux de 7€, soit 0.3% d'AG en plus dans le meilleur des cas pour les ouvriers au coefficient 215 au salaire d'embauche. C'est toujours très loin de l'inflation et même inférieur à l'évolution du SMIC (+48€). Smicardisation du salaire, quand tu nous tiens.

Augmentation individuelle (AI) :

L'AI doit permettre d'assurer une évolution de carrière. Pour la CGT, elle doit permettre au moins de doubler son salaire hors inflation sur toute une carrière, soit au moins 1.75% pour une carrière de 40 ans. Avec **1.05% pour les salariés jusqu'au coefficient 365**, il n'y a pas de quoi rêver. Même en prenant en compte l'effet de la prime d'ancienneté (+0.25%) et le budget spécifique (+0.2%). Comment motiver les salariés avec une telle AI ?

Pour les ingénieurs, cadres et niveau 6, l'AI est de 2.8% donc au niveau de l'inflation. Comment garantir une évolution de carrière dans ces conditions ? Les 0.2% supplémentaires du budget spécifique réservé aux promotions, à l'égalité professionnelle, aux bas salaires et aux jeunes de moins de 32 ans ne suffiront toujours pas.

Et c'est la première fois que l'écart entre le budget total (3%) et l'inflation est aussi faible. Une perte de plus de 1.5% par rapport aux années précédentes. Safran Aircraft Engines est-elle attractive en proposant de telles mesures salariales ?

13^{ème} mois plancher :

Le 13^{ème} mois est une prime. Pour bien des cadres 3A au forfait jours, la direction utilise même cette prime afin de respecter le niveau minimum de la grille de la métallurgie.

Le plancher du 13^{ème} mois permet de revaloriser les plus bas salaires. Mais la mise en place de **3 planchers suivant la qualification est discriminatoire**. Les écarts peuvent aller jusqu'à 875€. Pourquoi persister dans ces discriminations ? En viendra-t-on à mettre un plancher spécifique pour les directeurs et hors statuts ? Quel serait l'effet de ce « 4^{ème} mur » ?

Prime d'équipe :

La **prime d'équipe** permet de reconnaître la pénibilité du travail posté avec changement de rythme. Elle est revalorisée de **1.5%** en théorie. Ce sera 2 ou 3 centimes de plus à l'heure suivant l'arrondi qui sera appliqué. Qui va rêver à la fin du mois avec cette augmentation ?

Clause de revoyure :

Il n'y a **pas de clause de revoyure** prévue au cas où l'inflation se poursuivrait. Il faudra donc attendre les prochaines négociations salariales dans un an pour prendre en compte l'impact d'une période inflationniste. Est-ce raisonnable dans la situation actuelle ?

Seule est prévue une clause de rendez-vous « dans la situation où l'accord groupe de sortie de crise signé serait modifié dans ses dispositions visant à encadrer les négociations obligatoires d'entreprise sur le thème de la rémunération pour 2022 ». Autrement dit, peut-être qu'en juin l'inflation vécue en 2021 serait en partie prise en compte. C'est pourtant bien aujourd'hui qu'il faut faire les comptes.

Signature ou pas :

Pour valoriser les signataires de cet accord, la direction propose de ne pas appliquer une décote de 0.3% sur le budget global. Pour la CGT, c'est un chantage à la signature. Une valorisation doit être un complément. La CGT considère donc que la proposition de base est de 2.7% au total et non pas 3%, soit moins que l'inflation.

Comme elle s'y est engagée auprès des salariés en grève, la CGT n'est pas signataire de l'accord salarial 2022 en l'état actuel. La CGT demande de reprendre les négociations salariales.

Sur tous les sites de Safran Aircraft Engines, l'attente des salariés d'une reconnaissance de leur travail est grande. Les propositions annoncées sont insuffisantes et ne permettent ni de motiver les salariés pour tenir les enjeux à venir, ni d'attirer de nouveaux talents.

Des mouvements de grève pour de meilleurs salaires se développent sur tous nos sites, dans toutes les sociétés du groupe Safran et de l'aéronautique.

La CGT Safran appelle à une mobilisation sur toutes les sociétés du groupe jeudi 27 janvier 2022.