



UNE REVALORISATION SALARIALE EST NÉCESSAIRE !

Le 12 octobre 2022, c'est le jour pour revoir la politique salariale de 2022. La Direction du groupe Safran reçoit les OS sur ce sujet.

La CGT rappelle ses repères revendicatifs pour les négociations salariales:

- **L'Augmentation Générale doit être au niveau de l'inflation.**
- **L'Augmentation Individuelle doit être d'au moins 1.75%** pour permettre d'au moins doubler son salaire sur toute sa carrière (hors inflation).

Avec **une inflation en 2021 de 2.82%** (selon l'INSEE) et une Augmentation Générale cadrée à 1.5%, l'appauvrissement des salariés non cadre de Safran n'avait jamais été aussi fort.

Dans le même temps, avec une **évolution du SMIC à 3.12%** (2021), et une revalorisation des grilles de salaire à 1.5% au mieux, **les salariés ont vu leur qualification se dévaloriser.**

Avec une Augmentation Individuelle à 1.5% pour les non cadres, l'évolution de carrière permettant d'au moins doubler son salaire sur toute sa carrière n'est pas assurée.

Pour les cadres, le budget total de 3% ne leur a pas permis d'avoir une reconnaissance satisfaisante. Comment s'étonner des forts taux de démission actuels?

Suite aux mécontentements des salariés et aux mouvements de grève, la direction a pris une mesure unilatérale d'augmentation salariale, y compris pour les cadres, (1%), mais applicable en juillet seulement. **Le compte n'y est toujours pas.**

Appauvrir et dévaloriser les salariés n'est pas une source de motivation.

La Direction s'est engagée à discuter de « mesures de revoyure » avec toutes les organisations syndicales représentatives. Que doit on en attendre ?

Pour la CGT Villaroche, **il nous faut 200 euros net/mois pour tous, en Augmentation Générale sur l'année 2022, rétroactif en janvier.**

Sur les 8 premiers mois de l'année 2022, **l'inflation est déjà de 5.23%**. Une anticipation des NAO 2023 à effet immédiat de l'ordre de 2% est nécessaire **pour que les salariés puissent faire face à la hausse extraordinaire des prix** des produits de premières nécessités.

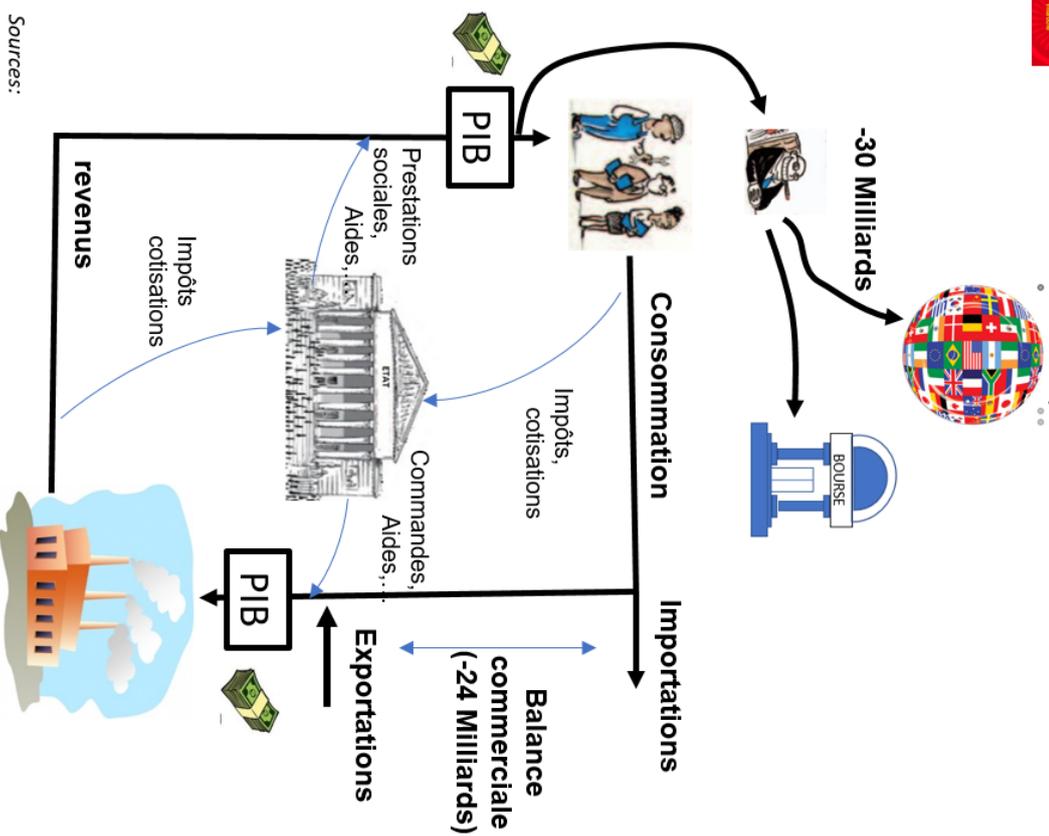
Le salaire est toujours à privilégier par rapport aux primes car il n'est pas aléatoire et il est soumis à cotisation. Il permet ainsi de bénéficier d'un salaire différé (chômage, retraite, sécurité sociale).

En conclusion, lors de la réunion du 12 octobre entre les OS et la Direction du groupe Safran, **la CGT SAFRAN demandera une mesure de revalorisation des salaires de 3,3% à effet immédiat (0,8%+0,5%+2%).**



LA CGT VILLAROCHE appelle à la grève:

Jeudi 13 octobre à 9H30 devant le bâtiment 13 de la direction pour l'équipe du matin et à 14H30 pour le soir. venez nombreux



Sources:

Oxfam: « rapport d'oxfam et du basic sur le partage des richesses au sein des grandes entreprises françaises »
 Mondes sociaux – magazine de sciences humaines et sociales: « qui détient les entreprises françaises? »
 www.insee.fr/statistiques

A qui profitent les dividendes?

En 2019, le montant des dividendes versés dans le monde a été de 1430 milliards d'euros, dont 164 pour les entreprises non financières françaises (n°1 européen). Depuis 2009, plus des 2/3 des bénéfices ont été reversés sous forme de dividendes. C'est 15 fois plus que ce qui est reversé aux salariés sous forme d'intéressement et de participation

Les actions des entreprises françaises sont détenues à 17% par des fonds non résidents (40% pour les entreprises du CAC40). Un tiers est détenu rien que par les fonds américains, par une participation directe, ou via des filiales domiciliées dans des pays européens à faible imposition sur les bénéficiaires.

Ainsi, environ 30 milliards d'euros sont détournés du revenu des Français pour alimenter soit des revenus à l'étranger (ex: pensions américaines), soit le marché secondaire.

Cela représente une fuite supérieure au déficit commercial de la France, sans que ce ne soit jamais comptabilisé comme tel.

Pour les entreprises du CAC40, les dividendes sont un impôt privé sur les bénéficiaires avec un taux d'environ 70%, dont 40% part à l'étranger