

## NAO 2021

Les NAO 2021, tout juste commencées...et déjà finies.

Il y aura eu, en tout et pour tout, une réunion de bilan 2020, une réunion de travail et une réunion de signature (le 11/02/2021)

L'accord ATA avait fixé le niveau de budget 2021 à 1%. La direction a consulté les OS, en amont, pour écouter leurs propositions sur la répartition de ce 1%, mais au final, elle a décidé seule, comme prévu dans l'ATA, de mettre ces mesures en place.

### I. Programme salarial (hors négociation) :

Il n'y aura pas d'augmentation de la valeur du point TM mais 2 points supplémentaires pour la MSU des non-cadres.

Les augmentations individuelles auxquelles sont éligibles les plus bas salaires dans chaque catégorie (orientation prévue par l'accord groupe ATA de Juillet dernier) :

- 240 Ingénieurs et cadres gagnant moins de 47800€ annuels bénéficieront d'une augmentation individuelle
- 240 ETAM sous les 280 points bénéficieront d'une mesure de 5 points
- 160 Ouvriers sous les 225 points auront une AI suivant la progression dans la grille

Ces mesures étant appliquées dès Mars 2021, rétroactives au 1<sup>ER</sup> Janvier 2021.

### II. Mesures NAO 2021 :

- Renouvellement de la prime semestrielle de Tutorat de 250 € bruts
- Augmentation du salaire de base de 10% pour les mobilités géographiques vers Buchelay, de 5% entre les sites Bordes et Tarnos et 2% depuis Buchelay vers Bordes et Tarnos.
- Reconduction des CESU pour v2021 et 2022
- Renouvellement TPA/CPA jusqu'au 31/12/2022
- TPFC pouvant être étendu sur 5 ans en 100 -0 à partir de 56 et 57 ans jusqu'au 31/12/2023

L'exercice NAO 2021 est cadré par l'accord Groupe ATA, mais uniquement sur le volet salarial.

Nous regrettons donc que la thématique de la gestion des emplois et des parcours professionnels ne soit abordée, notamment sur les embauches de jeunes diplômés (**objectivées dans l'ATA, mais à 0 pour Safran HE à ce jour**).

**Dans la période actuelle, avec toutes les réorganisations, les suppressions de postes et les départs anticipés, une vision à moyen terme est nécessaire. Ce devrait être un engagement de notre Direction vis-à-vis des salariés qui font les efforts pour assurer le haut niveau de résultat dans cette période difficile, malgré la modération salariale.**

## **Le deal à la signature se focalise :**

### **1. Reconduction de la prime de tutorat.**

Il faudra être attentif à ce que cette prime soit bien attribuée au véritable formateur.

### **2. Dispositif d'accompagnement à la mobilité.**

Ceci est une mesure de la direction, qui doit bénéficier aux salariés victimes des multiples réorganisations.

### **3. Reconduction de l'abondement employeur sur les CESU.**

Mesure revendiquée par la CGT. Evolution à 700€ pour tous. Nous déplorons, malgré tout, la baisse de la valeur faciale pour le handicap, dépendance et les enfants de moins de 3 ans.

### **4. TPA/CPA**

Reconduction du dispositif, mais nous regrettons qu'il soit maintenant limité aux secteurs concernés par une baisse d'activité.

### **5. TPFC**

Cet allongement de la durée jusqu'à 5 ans pour ceux qui pouvaient y entrer à partir de 56 et 57 ans est un premier pas vers une de nos revendications. En effet, nous réclamons depuis des années que l'entrée dans le TPFC en terme d'âge soit assujettie à des critères de pénibilité mais, que soit abandonné tout critère de durée.

### **6. Compte Epargne Temps**

Modification pour le passage de 10 jours à 5 jours.

### **7. Médaille d'honneur du travail**

La direction abandonne la partie ancienneté groupe pour l'octroi de la prime, qui devient une prime fixe, quel que soit le parcours du salarié.

**Après discussion en interne sur nos trois sites, la CGT SAFRAN HE a décidé de signer cet accord NAO 2021 qui ne porte que sur les mesures complémentaires citées ci-dessus.**

Pour la CGT, les salariés ne doivent pas être les seuls à payer la crise, ni subir de double peine avec la baisse du pouvoir d'achat. La modération salariale était actée au niveau du Groupe, mais SHE, en 2020, va atteindre un résultat opérationnel historique.

Quelle répartition des richesses ? Quelles perspectives d'emploi ? Quel avenir de Safran HE ?

Aujourd'hui, pour la CGT, dans le contexte actuel, seules les Organisations syndicales ont rempli tous leurs engagements vis-à-vis de l'ATA !

**La reprise, c'est demain. Pour la CGT, Safran HE doit être ambitieux en matière de projection d'emploi et de formation !**

**Pour cela que nous allons proposer aux autres organisations syndicales de tout mettre en œuvre pour faire en sorte que la direction tienne, elle aussi, ses engagements !**

**Nous devons nous autoriser tous les moyens pour obliger celle-ci à venir sur le terrain de l'emploi, de la gestion des compétences et des parcours professionnels, y compris en demandant l'appui des salariés.**