



## Heure d'information du CSEC du 25 janvier 2022

### Prise de parole CGT

Bordes, le 25 janvier 2022

Bonjour à tous,

Cette prise de parole dans le cadre de l'heure d'information du CSEC se déroule dans un contexte de mobilisation important.

Peu d'entre nous sommes étonnés. La mobilisation par des actions de manifestations, de grève ou lors de prise de parole devant les salariés, au sein d'une très grande partie des entreprises démontre le mécontentement des salariés du groupe SAFRAN. Chez SAE, SHE, SED, SEP, SLS, SES, dans les grosses boîtes et mêmes les petites, à travers des filiales, les salariés sont mobilisés.

Pas étonnés qu'après deux années où la Direction a profité du contexte de crise COVID pour réduire les effectifs, réorganiser ou plutôt désorganiser, ne pas augmenter les salaires, bloquer l'intéressement, pas étonnés que cela se traduise aujourd'hui par **un ras le bol généralisé**.

**Ras le bol de tous ces efforts consentis depuis deux ans sans jamais être réellement récompensés.**

**Ras le bol** de tous ces collègues partis et de leur charge de travail qui se répercute sur ceux qui restent.

**Ras le bol** de ces réorganisations mal ficelées, faites à la « hussarde » et qui dégradent nos conditions de travail.

**Ras le bol** de tous ces sacrifices salariaux, sur les NAO, sur les primes d'intéressement et abondements qui n'auront suffi qu'à maintenir la rentabilité du groupe, la remontée de dividendes et le partage des profits entre quelques-uns.

**Ras le bol** que des organisations syndicales signent des accords et se rendent complices de la régression sociale. Nous l'avons vu sur l'accord « sortie de crise » et nous le verrons peut-être demain sur le « dispositif conventionnel » de la métallurgie.

**Ras le bol** que les salariés soient continuellement les dindons de la farce et que les mêmes cherchent à leur expliquer que c'est bon pour eux. **Sur le « dispositif conventionnel », la CGT a une lecture différente que nous vous partagerons prochainement mais nous identifions des reculs sans précédents pour les salariés. Dans le cadre de la mobilisation en cours, certains nous rejoignent mais pour porter des revendications en opposition avec les nôtres !**

**Vous ne serez pas toujours à 100% d'accord avec la CGT mais la CGT sera toujours à 100% à vos côtés.**

Nous ne signons pas « *docilement* » des accords « *inacceptables* ». Nous ne nous cachons pas derrière une hypothétique clause de revoyure qui, même si elle était retenue, ne constituerait qu'une réunion de plus où nous expliquerions notre besoin et où la Direction nous expliquerait comment nous en passer. Nous ne voulons pas « *négoier le poids des chaînes* » ou des arbitrages entre AG et AI **alors que c'est l'enveloppe qui doit être augmentée !**

A la CGT, notre revendication est que dans un contexte exceptionnel d'inflation, de hausse des énergies avec des prix à la pompe à essence qui s'envolent, il faut un programme salarial qui s'adresse au plus grand nombre.

**L'accord « Sortie de crise » est un mauvais accord.**

La CGT, lors de la négociation en octobre portait la demande d'un budget plancher «groupe» de 5% de la masse salariale. Ce plancher devait, à minima, intégrer l'inflation 2021 et compter une augmentation minimum pour donner la possibilité à chaque salarié de doubler son salaire sur la durée de sa carrière.

Le cadre des NAO groupe doit également comporter une AG pour les Ingénieurs/Cadres afin de rattraper la politique de rémunération insuffisante du Groupe, et inciter notamment les plus jeunes à rester.

La CGT réclamait des négociations loyales et dénonçait les menaces de suppression d'emplois en 2022 en cas de non accord. Safran a bénéficié de centaines de millions d'euros de l'état (APLD, R&D) et les syndicats ont déjà concédé une modération de la rémunération des salariés de Safran (ATA) et cela engageait déjà la direction à la préservation de l'emploi.

Si un accord est dans l'intérêt des salariés, la Direction n'a pas à brandir de menace.

Safran a généré près d'un milliard d'euros de bénéfices en 2021 et distribué près de 200 millions d'euros aux actionnaires. Cet accord ne comprenait rien sur la suppression de l'Intéressement Long Terme (ILT) attribué notamment aux dirigeants de notre groupe ou sur une mesure de limitation, voire de gel, des dividendes versés.

**Cet accord n'avait pour seule vocation que d'accélérer et intensifier la génération de profits sur le dos des salariés.**

Rien ne justifiait de signer un accord aux dépens des salariés alors que d'autres écrivaient un mois avant la signature de cet accord que « *le trafic aérien repart, le marché redécolle, l'inflation est là* » et concluait qu'il fallait arrêter les mesures d'austérité.

Nous savions déjà que les propositions étaient insuffisantes sur le cadrage NAO et que rien ne justifiait un nouveau recul sur l'intéressement jusqu'en 2023.

**Nous avons besoin d'un budget d'augmentations individuelles pour reconnaître les déroulements de carrière et la CGT revendique 1,5% en AI.**

**Il faut surtout dé plafonner le cadrage global du budget NAO pour accorder des Augmentations générales qui puissent faire face à l'inflation.**

**Il faut mettre en place un système d'augmentation générale pour les Ingénieurs et Cadres.**

Nous ne sommes pas là pour négocier les miettes d'un cadrage insuffisant et invitons l'ensemble des organisations syndicales à se mobiliser à nos côtés pour une enveloppe supplémentaire au budget NAO.

**La CGT SAFRAN a été reçue le 18 janvier et a demandé à la Direction de SAFRAN :**

- **D'augmenter le budget global des NAO**
- **De laisser place à la négociation dans la répartition des budgets au sein de chaque entreprise**
- **De débloquer les primes d'intéressement**

Chez nous à SHE, après la deuxième réunion du 19 Janvier, la Direction s'est empressée de communiquer sur les nouveautés, mais nous restons à côté du problème de fond et **nous n'avons pas le temps d'attendre.**

C'est dès ce début d'année qu'il faut amortir les coups de boutoir de l'inflation, les hausses des couts des énergies sont effectives depuis l'été dernier.

**La CGT n'accepte pas la perte de pouvoir d'achat pour les salariés, et avec ou sans accord « sortie de crise », et demande à la Direction du Groupe un réajustement du cadrage dès ce début d'année !**

Nos axes revendicatifs reflètent les besoins exprimés dans la consultation que nous avons lancé en novembre dernier. Pour rappel, 82,3% des 866 salariés ayant répondu considèrent que l'accord « sortie de crise » est un mauvais accord, socialement injuste.

Seuls 11,4% des répondants considèrent que le cadrage budgétaire est suffisant.

**Si l'axe majeur de notre mobilisation porte sur l'enveloppe, avec des AG pour faire face à l'inflation et des AI pour assurer le déroulement de carrière, nous portons également d'autres revendications hors enveloppe.**

Concernant les autres leviers de rémunération, en portant la prime Transport Energie de 40,74€ à 43€, soit +5,5%, cette revalorisation est très loin de prendre en compte la hausse des énergies de +30% déjà enregistrée depuis l'été dernier.

La Direction refuse pour le moment de revaloriser les paniers et prime d'équipe. Pourtant, ce sont bien les salariés en horaires difficiles, d'équipes, dont il faudrait reconnaître les efforts au début de la crise avec les activités essentielles ou encore aujourd'hui en assurant les plans de productions sur des postes de travail non télétravaillables. **Les primes d'équipes et paniers doivent être revalorisés !**

Concernant les primes d'intéressement, la CGT a rappelé sa demande de déblocage de ces primes calculées directement en lien avec la performance de notre entreprise qui rappelons le, auraient été d'un montant moyen supérieur aux autres années, supérieur aux 4027€ du dernier versement intégral de l'intéressement en 2019.

**Le contexte de mobilisation chez SHE, au sein du groupe Safran et en France est d'actualité sur la période. Le besoin de reconnaissance salariale est fort.**

**Après deux ans de sacrifices salariaux, le pouvoir d'achat est la première préoccupation des français au moment où la campagne présidentielle bas déjà son plein. Les promesses d'augmenter les salaires sont légion.**

**La CGT appellera à une journée de mobilisation interprofessionnelle le jeudi 27 janvier sur les salaires et l'emploi.**

Dans l'immédiat le contexte inflationniste est pressant. L'inflation est là, elle est galopante. Il faut amortir la hausse des prix dès maintenant.

**Depuis deux ans, la direction Safran a profité de la situation en n'augmentant pas nos salaires mais a gardé son niveau de bénéfice et a distribué 1.1 milliards d'euros en dividendes et les 800 plus hauts cadres safran se sont partagé 42 millions d'euros.**

**C'est la double peine pour les salariés – contribuables qui voient les centaines de millions d'euros d'argent public transiter par SAFRAN pour finir dans les poches des actionnaires.**

Notre mobilisation dans le groupe est légitime. Safran est en « *très bonne santé* » en témoigne Olivier ANDRIES lui-même (le Directeur Général Safran) lors de ses vœux.

Marge à 2 chiffres tenue en 2020 comme en 2021 et Safran vise les 10% de Croissance annuelle des revenus financiers. Capacité d'autofinancement prévue à hauteur de 10Mds € sur cette même période.

L'Objectif est de verser au titre de 2022 (payé en 2023) un dividende à hauteur de 40% du résultat en sacrifiant dans le même temps une partie de l'intéressement des salariés.

Les sacrifices pour les uns et les avantages pour les autres ne sont plus acceptables, des Primes bonus ont été accordées en pleine « Crise » aux Cadres +++ en 2021 et reconduites en 2022.

La sortie de crise s'accélère avec l'Arrivée de nouvelles commandes jamais vues jusqu'alors et non prévues dans le Plan Moyen Terme (PMT) : 80 Rafales France pour Dassault / 169 hélicoptères Guépard H160M pour Airbus Hélicoptères.

**Ici encore, les financements de l'état ne sont pas utilisés pour soutenir la relance, via l'emploi et les salaires, ni le tissu industriel.**

Au contraire et malgré l'invocation de sa responsabilité sociale, SAFRAN adopte des pratiques contraires avec :

- Des exigences accrues auprès des fournisseurs. Résultat : licenciements chez EATON, renégociation des contrats à la baisse chez ATALIAN, DAHER et MASER
- De nouvelles exigences pour la sous-traitance. Quelques nouvelles fraîches de la semaine dernière, il faudra désormais s'adresser à SES au Maroc ou en Inde, au lieu de SES à Bordes. **Cela se passe au sein même de notre Groupe.**

Chez SHE, le « rebond », terme employé par F.SAUDO pour qualifier la hausse du neuf à 715 moteurs, avec une hausse de l'activité additionnelle due à la nouvelle politique de ré-internalisation de nos activités à la DI, une activité support en hausse également de l'ordre de +5%, augure des niveaux d'activités et de profitabilités également en hausse. Des résultats financiers qui sont chez SHE, historiquement exceptionnels.

**Il est anormal que ces bonnes nouvelles ne profitent pas à tous, il est anormal que ces bénéfices ne soient pas partagés avec l'ensemble des salariés !**

**Le mécontentement n'est pas isolé chez SHE, les salariés du groupe n'adhèrent plus à ces orientations politiques.**

**Plusieurs sites du groupe ont appelé la semaine dernière à la grève et le feront encore cette semaine pour demander une autre politique salariale que celle proposée et cadrée par l'accord « Sortie de Crise ».**

**La mobilisation va se poursuivre chez SHE, dès demain avec un appel à la grève durant la troisième réunion NAO, ce 26 janvier.**

**La mobilisation va se poursuivre sur le plan national avec un appel à manifester à PAU ce jeudi 27 Janvier.**

**Et nous continuerons nos appels à la grève chez SHE, ce vendredi 28 Janvier.**

**Nous invitons les salariés à participer massivement, MOBILISONS-NOUS !**

Merci pour votre attention.