

EPINEUSES
QUESTIONS

REPONSES
PIQUANTES

CACTUS

NÚMERO 6

HISTOIRE SOCIALE

**LA CGT ET LE
FESTIVAL DE
CANNES**



Sommaire

édits

LA CGT ET L'AÉRO, UN LIEN FORT ET HISTORIQUE 3

tout savoir sur vos droits

LES DERNIERS ACCORDS 4

tout savoir sur vos droits

DROIT DU TRAVAIL - DE L'INTERNATIONAL À L'ÉTABLISSEMENT 5

syndicalisme

LA LUTTE, L'EXPÉRIENCE QU'IL FAUT VIVRE 6

histoire sociale

LA CGT ET LE FESTIVAL DE CANNES 8

vocabulaire

LE POUVOIR D'ORIENTER LES ESPRITS 10

focus

SAFRAN SPACECRAFT PROPULSION 11

directeur de la rédaction : J-F Bequet
auteurs : J-F Bequet, H. Chaillou, E. Mathieu
édition : © cgtsafran - avril 2026

contact@cgtsafran.com

CGT ACTUS
CGT ACTU SAFRAN

édits

LA CGT ET L'AÉRO, UN LIEN FORT ET HISTORIQUE

La CGT est connue pour son engagement à répondre aux besoins des travailleurs et, plus largement, aux besoins humains. Son histoire est construite par les luttes qui ont permis de nombreuses conquêtes sociales, mais aussi par des investissements au service de la formation, de l'insertion, de la culture et des loisirs.

Dans la foulée du grand mouvement populaire de 1936, la CGT cherche à proposer les moyens des droits acquis et les lieux pour les exercer. Le fort taux de syndicalisation donne la capacité aux métallos de la CGT de faire des investissements considérables.

C'est à cette période que la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie de la CGT (FTM-CGT) va racheter, par exemple, une ancienne fabrique d'instruments de musique située sur l'actuelle rue Jean Pierre Timbaud (Paris) où elle installera une école de rééducation et de perfectionnement professionnel. Un entrepôt de machines-outils, rue des Bluets sera transformé en un centre de santé avec polyclinique (voir cactus n°4 - pages 8-9), premier centre d'accouchement sans douleur.

Pour le loisir, la CGT fait l'acquisition d'un domaine à Vouzeron (Cher) pour y implanter une colonie de vacances ainsi qu'une maison de repos et achète un autre domaine à Baillet pour l'aménager en centre de loisirs.

Une propriété sera reprise pour accueillir un Aéro-club à Persan-Beaumont en 1937 avec l'ambition d'y développer une aviation populaire. L'Aéro-Club Central des Métallurgistes (ACCM) est créé pour donner accès à l'aviation - jusqu'à très élitiste - aux ouvriers. La démonstration est faite que les ouvriers savent maîtriser les technologies de pointe de l'époque.

Cet Aéro-club a inspiré un des premiers films de Jean-Paul Belmondo, (militant de la CGT qui deviendra président du syndicat des acteurs CGT) «Les copains du dimanche» (voir page 9 de ce numéro), commandé par la CGT (1957).

En 2026, à l'heure où l'aéronautique fait face à un défi historique et vital de décarbonation, l'aviation de loisirs redevient, comme à la naissance de l'aéronautique, le laboratoire d'où émergera la transformation de toute la filière (électrification, hydrogène, pile à combustible, ...).

Jean-François BEQUET
Coordinateur Syndical CGT groupe Safran

CGT ACTUS
CGT ACTU SAFRAN



tout savoir sur vos droits

LES DERNIERS ACCORDS

Plan Épargne Retraite Obligatoire

signatures:


Cet accord modifie l'ancien accord portant sur le même sujet pour tenir compte de la loi «industrie verte» de 2023 introduisant notamment un fonds contenant des actifs non-cotés (private equity).

Les dispositions prévues dans le «PERO» ne s'appliquent qu'aux Ingénieurs et Cadres de Safran écartant par conséquent tous les autres salariés. Pour la CGT, cette différence de traitement n'est pas juste.

Le «PERO» est, par construction, un système de complément de retraite fonctionnant par capitalisation. Il ne contribue donc pas au système par répartition dont l'ensemble des travailleurs bénéficie.

Prime de Partage de la Valeur

signatures:


Par cet accord, la direction du groupe et l'ensemble des Organisations Syndicales ont acté l'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur pour l'année 2025. Malgré son attachement à la rémunération par le salaire, et non par les primes, la CGT a signé cet accord suite au résultat de la consultation des salariés.

Par delà ses convictions, la CGT a répondu à l'attente forte des salariés sur ce point. C'est ce que notre syndicat appelle «la démarche démocratique». Il est, malgré tout, important de rappeler que seul le salaire répond au besoin d'une vision sur le long terme de sa rémunération. C'est aussi le seul moyen de faire évoluer sa pension de retraite. C'est aussi le moyen qui répond aux besoins de cotisations de notre modèle social.

Formation & Compétences

signatures:


Cet accord traite notamment de l'Entretien de Performance et de Développement Professionnel (EPDP). Celui-ci regroupe 3 entretiens afin de répondre aux obligations légales :

- L'évaluation annuelle du travail
- Le parcours professionnel
- La charge de travail

La Direction en profite pour intégrer dans les EPDP des dispositions relatives au comportement...

Le code du travail prévoit la prise en compte d'éléments liés au comportement sur une base objective. Cette disposition, issue du programme Safran Together, permet d'établir un jugement chaque année sans que les critères en soient définis

La CGT ne peut pas cautionner la mise en œuvre de ce type de jugements pour tous les salariés.

Handicap

signatures:


La CGT, déjà signataire du précédent accord Handicap Safran, a souhaité rester engagé dans ce nouvel accord qui accompagne la diversité et l'inclusion, renforçant ainsi la cohésion sociale. L'accueil et l'intégration durable de salariés en situation de handicap est une des valeurs importante de notre syndicat.

Signer tous les accords proposés, pour pouvoir se déclarer syndicat réformiste, n'est pas l'objectif de la CGT, syndicat progressiste. Si un accord n'est pas satisfaisant pour les salariés, il faut expliquer les risques d'application d'un tel accord et assumer de ne pas le signer.

DROIT DU TRAVAIL DE L'INTERNATIONAL À L'ÉTABLISSEMENT

Le droit international

L'Organisation des Nations Unies (ONU) dispose d'une instance : l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Elle a pour mission d'améliorer les conditions de travail dans le monde via des conventions internationales et des recommandations.

L'interdiction du travail des enfants, la liberté syndicale et l'égalité de traitement font l'objet de telles conventions. IndustriAll Global Union représente les syndicats industriels dans le monde et négocie des accords mondiaux.

Le droit européen



Au niveau européen, il existe aussi des droits opposables pour les travailleurs.

La Convention Européenne des droits de l'Homme, de même que les directives européennes (si elles sont transposées) sont applicables en droit français. Dans le groupe Safran, il existe un Comité d'Entreprise Européen (CEE), instance d'information et de consultation des représentants du personnel au niveau européen. Une instance de la branche industrielle, appelée IndustriAll Europe, négocie des accords au niveau européen et appuie les CEE.

Le code du travail

Les droits des travailleurs sont très largement définis dans le code du travail. Pour autant, ces textes ne sont aucunement exclusifs des droits auxquels chacun peut prétendre. Le code du travail définit un cadre général, applicable en France, à tous les salariés travaillant en France dans les entreprises privées. Beaucoup d'autres textes complètent ces droits.

Les conventions collectives

Chaque branche négocie des conventions collectives qui complètent le code du travail et apportent d'autres droits aux salariés. C'est le cas de la Convention Collec-

tive de la Métallurgie, renégociée et applicable depuis janvier 2024.

Périodes d'essai, classification des emplois, salaires minimums, prime d'ancienneté, astreintes sont quelques exemples des sujets traités dans cette convention. Les représentants du patronat de la branche (l'UIMM pour nous) et les représentants des syndicats représentatifs de la branche* (CGT, CFDT, CFE/CGC et FO pour nous) ont négocié cette convention (la CGT n'est pas signataire de celle en vigueur).

Les accords

Qu'ils soient limités au périmètre de l'établissement, de la société ou même du groupe, les accords collectifs complètent la convention collective.

• Au niveau du groupe, les accords (ex : Participation) sont négociés entre les représentants de la direction du groupe (le directeur des affaires sociales) et les coordinateurs des syndicats représentatifs dans le groupe Safran* (CGT, CFDT, CFE/CGC et FO).

• Au niveau des sociétés, les accords (ex : politique salariale - NAO) sont négociés avec les représentants de la direction de la société et les délégués syndicaux des syndicats représentatifs* dans la société.

• Au niveau des établissements, les acteurs* de ce dernier négocient les accords applicable localement (ex : primes particulières, horaires, ...).

La CGT est présente dans l'ensemble de ces instances.

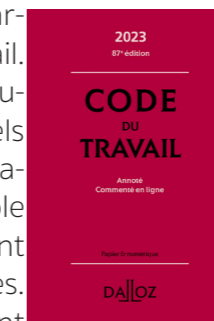
Les jurisprudences

Certaines décisions de justice donnent lieu à des jurisprudences qui deviennent alors une référence en matière d'interprétation d'un texte de loi.

Le contrat de travail

Finissons par l'essentiel, votre contrat de travail. De la définition de votre poste à votre salaire de base en passant par votre lieu de travail, c'est le document qui détermine la base de vos droits.

* Les résultats électoraux sont consolidés en fonction du niveau de la négociation pour déterminer le poids de la signature de chacun des syndicats



syndicalisme

LA LUTTE, L'EXPÉRIENCE QU'IL FAUT VIVRE

Une grève, ce n'est pas seulement une interruption du travail pour revendiquer de meilleurs salaires ou de meilleures conditions de travail. C'est aussi un moment de rupture dans nos vies : on se pose, on réfléchit et on met en perspective. Sur un piquet de grève, il ne s'agit pas seulement de réclamer : il s'agit de se retrouver, d'échanger, de penser et d'agir ensemble. Quelque chose d'essentiel s'y joue, quelque chose qui dépasse la simple contestation.

Du mécontentement individuel à la force du collectif

Nous sommes nombreux à Safran (et ailleurs) à ressentir une forme de lassitude dans le monde actuel, de la frustration face à des décisions absurdes imposées sans concertation. Ordres et contre-ordres, réorganisations improvisées, exigences déconnectées du réel, contraintes budgétaires court-terme : tout ça, nous le vivons tous les jours. Tout le monde suit le mouvement, les conditions d'un changement semblent inatteignables, et seul, on ne sait pas par où commencer pour faire autrement.

Jusqu'au piquet de grève !

Se retrouver ensemble en grève, c'est comprendre que nous ne sommes pas isolés et que d'autres partagent nos colères. Ce qui pesait individuellement devient alors une cause collective. Cette prise de conscience transforme la lutte. Elle nous rappelle que nous avons du poids, que nos voix comptent, et que nous pouvons peser sur le cours des choses. Et l'injustice cesse d'être vécue comme une fatalité.

Un espace de démocratie vivante

Le piquet de grève est bien plus qu'un arrêt du travail. C'est un lieu où tout se questionne et où tout se discute. On débat, la parole circule librement, on confronte les idées, on affine les revendications. La rigidité du monde du travail s'efface et le champ des possibles s'ouvre.

Ce n'est pas un hasard si les grandes conquêtes sociales ont toujours été arrachées par des mouvements collectifs. Parce qu'une grève, ce n'est pas seulement un bras de fer avec la Direction ou le gouvernement, c'est une volonté de reprendre en main nos vies. La possibilité d'enfin décider nous-mêmes de ce qui est juste et nécessaire.

Continuer, revendiquer, persister, s'arrêter, renoncer? Pour une fois, personne d'autre ne décide. Nous avons le pouvoir. Nous décidons. Ensemble. Aucune directive parachutée, aucun chef pour nous expliquer ce qu'on a le droit de dire ou de faire. Il faut le vivre pour le comprendre.



Et vous, quand ferez-vous l'expérience ?

A ceux qui n'ont jamais franchi ce cap, nous voulons écrire clairement: n'ayez pas peur! Sur un piquet de grève, vous serez accueillis d'où que vous veniez.

Vous en avez marre de subir des décisions aberrantes? Vous croyez à la démocratie au sens le plus noble? Vous voulez décider?

Mobilisez-vous !

Testez par vous-même! Osez l'expérience du combat collectif! Rejoignez la CGT!

Syndiquez-vous !

Vous verrez : on en ressort plus forts, plus lucides, plus vivants!

<https://cgtsafran.com/se-syndiquer/>

No pain, No gain

Bien sûr, faire grève, c'est difficile. C'est perdre de l'argent, parfois se mettre en danger financièrement. C'est s'exposer à l'incompréhension de sa famille parfois et aux remontrances plus ou moins directes de la hiérarchie et de l'ordre établi. Et à la fin du conflit, les résultats concrets ne sont pas toujours à la hauteur de l'engagement.

Mais en définitive, ce n'est jamais pour rien. On se regarde différemment. On se respecte parce qu'on a osé. Osé dire ce qu'on pense et se battre pour ça. Goûter au combat pour une cause commune, et sentir cette force collective procure un espoir immense. On ne perd jamais, on apprend. Et on forge des amitiés à la solidité sans pareil.

Plus que tout : faire grève, c'est faire un choix. Et faire des choix, c'est ce qui fait de nous des humains.



histoire sociale

LA CGT ET LE FESTIVAL DE CANNES

Un peu d'Histoire !

La CGT et le Festival de Cannes : une grande histoire ! Avant toutes choses, on ne doit pas oublier que le projet date d'avant-guerre. Il s'agissait de faire concurrence aux festivals de Rome et Venise qui étaient devenus des vitrines du nazisme !

Le premier festival aurait dû avoir lieu en 1939, mais le projet fut suspendu pour cause de guerre et d'occupation. Alors que le Ministère de la Culture, à peine remis sur pieds, souhaite relancer le festival, mais manque de fonds car le budget de l'État ne permet plus de concrétiser le projet, c'est la CGT qui rend possible sa réalisation en 1946. Les années suivantes, la CGT financera même le premier Palais du festival. L'objectif? Défendre le cinéma français avec un certain élan patriotique.

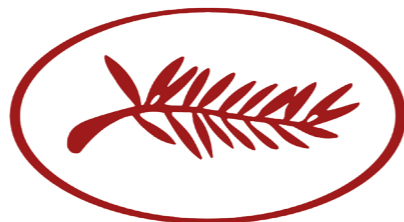
La persévérance de la Fédération du bâtiment a eu raison des problèmes d'approvisionnement en matériaux.

Un cinéma pour le plus grand nombre

C'est donc en la CGT, alors très puissante, que le ministère de la Culture trouve un allié avec la ville de Cannes et le gouvernement pour le financement de cette première édition. Pour la CGT, l'idée est avant tout de démocratiser le cinéma, de le rendre accessible au plus grand nombre, et tout particulièrement

aux salariés et leur famille. La France a inventé le cinéma et, avec la CGT, elle a inventé cette façon de regarder des films à plusieurs et de créer la possibilité d'un débat, d'une contradiction, de penser ensemble.

A cette époque, la CGT est extrêmement puissante et influente. D'abord par le nombre de syndiqués, avec plus de 4 millions d'adhérents, mais aussi, tout comme le Parti Communiste, par son implication pleine et entière dans la Résistance et sa participation au Conseil National de la Résistance (CNR).



FESTIVAL DE CANNES

La CGT engagée pour faire durer le festival

Pourtant, alors que l'événement est un grand succès, le Ministère refuse d'apporter de l'argent pour un second round, l'entreprise étant jugée trop chère pour devenir annuelle.

Dans la précipitation, la CGT décide de s'engager pour la construction d'un Palais des festivals, qui accueillera l'édition de 1947.

On rappelle que le tapis du Festival est rouge et a été cousu par des ouvriers bénévoles, à l'instar des «équipes de choc» de Marseille qui participèrent, après leur journée de travail, à la construction du Palais de la Croisette.

Lors de l'ouverture du second festival (le Palais n'était pas encore terminé), ouvrières et ouvriers montèrent sur scène et furent salués par les festivaliers.

A Paris, la Fédération nationale du spectacle CGT, quant à elle, fit partie dès 1946 du comité d'organisation du Festival (pour ne plus le quitter).

Une implication locale et nationale

La participation de la CGT au démarrage du Festival se situe à deux niveaux : localement et nationalement.

Localement, une large partie de la population cannoise et la CGT s'investirent hardiment dans le lancement de la manifestation. Nationalement, au delà de l'aide au financement, la CGT a activement contribué, via le syndicat des acteurs, à faire venir des vedettes françaises.

La CGT et le cinéma

Dès l'origine, le syndicat et le cinéma se lient par leur année commune de création. En effet, le cinéma des frères Lumière a été inventé en 1895. Cette même année, à Limoges, se tient le tout premier congrès de la CGT, actant alors la naissance du syndicat.



En 1957, la CGT commande un film qui fait forcément écho aux salariés de Safran par son histoire. Il raconte l'histoire de jeunes salariés mécaniciens d'une usine aéronautique qui vont remettre à neuf un avion et permettre de rendre accessible une activité normalement réservée aux gens fortunés. Ce film qui célébrait la fraternité ouvrière sera le tout premier film de Jean-Paul Belmondo.

« Je m'étais toujours senti concerné par les combats militants, car il était question de défendre nos droits à une époque où les réalisateurs empochaient toute la gloire, et les producteurs tout le pognon »
Jean-Paul Belmondo



472/1-3- BELMONDO alors qu'il était secrétaire-général du Syndicat des Acteurs CGT- Il préside ici la réunion au siège du syndicat -17 novembre 1964 ©Gerald Bloncourt

L'acteur s'engagera d'ailleurs à la CGT et deviendra président du Syndicat Français des Acteurs (SFA-CGT). L'icône du cinéma français affirmait alors :

«Le spectacle, ce sont les quelques vingt mille comédiens, acteurs de cinéma, de théâtre, de télé, qui travaillent quand on veut bien leur en donner l'occasion et dont beaucoup ont bien du mal à vivre de leur métier, ce métier qu'ils ont choisi et qu'ils aiment. Et ceux-là, je vous assure, ils ont besoin d'être syndiqués et de se battre pour la vie. J'ai des tas d'amis qui travaillent trois mois par an et moins parfois. Mais il faut manger pendant douze mois. Les sources d'emploi, voilà le problème»

Aujourd'hui encore, la CGT siège au conseil d'administration du festival de Cannes.

N'en déplaise au grand Capital qui veut faire oublier tout ce que les forces progressistes comme la CGT ont apporté à ce pays, (issus du CNR, le planning familial, les congés payés, les services publics, les CE, CHSCT....) déviant ainsi les valeurs culturelles originelles de l'événement vers le tout marchand.

Tout le monde se focalise sur les paillettes du Tapis rouge mais ce festival n'existerait pas sans la CGT.

Pour aller plus loin : dans son ouvrage, "Tapis rouge et lutte des classes, une autre histoire du festival de Cannes", l'historien Tanguy Perron revient sur la genèse de cette fête du cinéma, une histoire populaire, ouvrière, antifasciste.



LE POUVOIR D'ORIENTER LES ESPRITS

Au fil des années, le champ lexical utilisé en entreprise évolue. Des mots prennent petit à petit place pour en remplacer d'autres. Une des questions à se poser est : POURQUOI ?

Quelles sont les raisons de ces changements de vocabulaire ?

Mutations naturelles ou démarches réfléchies ? Comme toutes les langues, la langue française change. Nos mots et nos expressions se transforment. De l'anglicisme s'introduit dans nos échanges et c'est certainement là qu'évolue le plus notre façon de parler. La mondialisation participe beaucoup à la construction de ces remplacements lexicaux. Cela est d'autant plus logique dans un groupe international comme Safran.

Parler d'un «call» ou d'une «conf' call» sont devenus des classiques dans nos sociétés, de même que les mots «co-working», «reporting» et «burn-out». Même des acronymes sont utilisés régulièrement comme «KPI» (Key Performance Indicator). L'utilisation de ces mots est intimement liée à l'internationalisation des échanges.

Pratiques d'influence

Pour d'autres mots anglo-saxons, c'est l'introduction de nouvelles pratiques managériales qui en provoquent l'usage comme pour «lean» ou encore «soft skills/hard skills».

Certains anglicismes sont là pour modifier la perception que l'on pourrait en avoir dans notre langue natale. Utiliser «turn-over» plutôt que de parler des démissions dans une entreprise suggère l'idée d'un «cycle», quelque chose qui tourne rond, au lieu d'avoir en tête un départ de salarié. Quant à «open space» et maintenant «flex office», ça fait quand même plus classe que «bureaux collectifs» et «trouve toi une place où tu peux».

Perception des concepts

Ces «dérives» linguistiques servent à édulcorer le sens réel des mots. On retrouve cette démarche également en choisissant d'employer un mot plutôt qu'un autre dans le cadre de communication d'entreprise. Par exemple, un «candidat» (une

personne) devient un «talent» (une compétence), un «salaire» (bulletin de paie) devient une «rémunération» (notion plus vague) ou encore une «grève» (un mouvement de contestation) devient une «rupture du dialogue social» (preuve que ce sont les grévistes qui refusent de discuter).

Contresens

Dans certains cas comme le «salarié» qui devient un «collaborateur», il y a contresens. La volonté dans ce cas est de laisser entendre que la direction et le salarié seraient associés, égaux. Pourtant le salarié a bien une relation de subordination avec son employeur. De même, un «plan de licenciement» devient un «plan de sauvegarde de l'emploi». L'entreprise introduit d'ailleurs le mot «compétitivité» en lieu et place de «profitabilité» ce qui permet de faire en sorte qu'un plan de licenciement pour améliorer les profits devienne «un plan de sauvegarde de l'emploi pour conserver la compétitivité de l'entreprise».

Créer de nouveaux sens

Des notions nouvelles entrent également dans ce schéma. La «mobilité» n'est plus nécessairement géographique mais concerne un changement de poste. Dans ce cas, mobilité cherche l'opposition avec immobilité, complété par le mot «flexibilité», déjà utilisé depuis quelques temps. Dans le même esprit, l'utilisation du mot «employabilité» des salariés laisse volontairement entendre l'idée opposée (qui ne serait plus employable).

En résumé, si beaucoup de nos mots et expressions évoluent naturellement comme tout langage depuis des millénaires, certains changements sont issus d'une démarche réfléchie.

La dernière évolution qui vient alors en tête n'est ni un mot ni une expression, c'est l'intitulé d'un poste. Les Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines (DRH/RRH) n'en sont plus. Ils sont désormais des Directeurs ou Responsables des Responsabilités Humaines et Sociétales. Évolution naturelle du langage ou démarche réfléchie ?

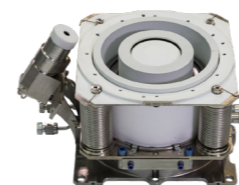
SAFRAN SPACECRAFT PROPULSION

Origine et Historique

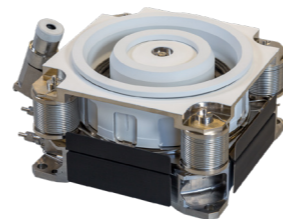
Suite à une Joint Venture entre Safran et Airbus donnant naissance à ArianeGroup, Safran a conservé son activité de moteur de satellite à Vernon en 2015. D'abord rattaché à SAE, le site est devenu une filiale de SED sous le nom de SSP (Safran Spacecraft Propulsion). Avec la croissance des constellations de petit satellite, l'activité ne cesse de croître.



Le site produit trois moteurs :



PPS1350



PPS5000



PPSX00

La CGT était représentative à hauteur de 13% jusqu'aux dernières élections où la liste étiquetée de notre Organisation Syndicale a alors fait moins de 10% des suffrages. Ce basculement a fait perdre la représentativité de la CGT au sein de l'établissement.

En attendant le prochain scrutin et la ferveur des électeurs pour la liste CGT, SSP est privé de la voix de notre OS lors de négociations d'accords d'établissement. La CGT reste néanmoins représentative au niveau de la société «mère», SED.

Fiche d'identité

Salariés	129
Établissements	1
♀♂	27%/73%
Ingénieurs/Cadres	68%
Représentativité CGT	N/A
Taux participation élections	93%

Découvrez l'application CGT Safran



NÚMERO 6

CACTUS

EPINEUSES QUESTIONS REPONSES PIQUANTES

C O N T A C T @ C G T S A F R A N . C O M

plus d'infos...

