
NAO 2017 : éléments de contexte Groupe et Chronologie :

Le 2 février les Coordinateurs Syndicaux **CFDT du Groupe** ont fait un courrier à la Direction du Groupe indiquant la suspension de la participation CFDT aux négociations NAO du fait du faible cadrage salarial dans un contexte économique très favorable. Ce courrier faisait suite à une décision prise le 31 janvier par le Conseil des Inters CFDT du Groupe (qui est l'organe représentatif et décisionnaire de **l'ensemble des CFDT SAFRAN**).

En parallèle nous avons été conviés à une intersyndicale groupe (CFDT – CGT – CGC et FO) le 2 février. Au cours de cette intersyndicale nous avons proposé à nos interlocuteurs **de se joindre à notre action de suspendre notre présence aux négociations. Ils n'ont pas donné suite** préférant faire une lettre argumentée à la Direction leur demandant de recevoir les coordinateurs syndicaux des 4 OS représentatives du Groupe afin de discuter de la politique salariale de cette année. Cette lettre, à laquelle nous nous sommes associés a été envoyée le 7 février.

Suite au **courrier CFDT** du 2 février, la Direction a reçu les **coordinateurs syndicaux CFDT** vendredi 10 février avec pour ordre du jour la **politique salariale des NAO 2017 ainsi que l'article 83**.

Ci-dessous le compte rendu de nos discussions avec la DRH Groupe.

Sur la politique salariale des NAO :

Nous avons demandé une révision du cadrage dans notre courrier. Celle-ci est envisagée et est à l'étude pour tenir compte de l'évolution de l'inflation et donc être à au-dessus sur les niveaux de 2016 (groupe)

Sur l'Article 83 :

*Rappel : « l'article 83 » est un dispositif de **retraite supplémentaire à cotisation défini**. Pour SAFRAN il est réservé aux Cadres et la cotisation est de 2% de la masse salariale cadres, payé par la Direction, sachant que la méthode de cotisation n'est pas homogène dans toutes les sociétés du groupe.*

Sur ce sujet 2 revendications CFDT ont été demandées :

- une cotisation de **2% uniforme pour tous les cadres quel que soit le niveau de salaire** comme cela se pratique chez SAFRAN SA, alors que dans certaines sociétés SAFRAN, bien que la cotisation globale soit de 2% de la masse salariale cadres, elle est répartie en fonction du salaire, à savoir que les jeunes cadres n'ont pas de cotisation et les hauts salaires peuvent avoir au-delà de 5%. La Direction est favorable à une uniformisation pour l'ensemble des cadres.
- Une extension du dispositif à **l'ensemble des salariés non cadre**. Sur ce point la Direction nous a indiqué qu'une étude de faisabilité et financière sont en cours.

<p>CONCLUSION : aujourd'hui la CFDT SAFRAN a stoppé la baisse des augmentations et luttera pour obtenir une négociation supérieure à 2016. La CFDT SAFRAN HE décide donc de retourner à la table des négociations, bien consciente que pour l'instant une bataille est gagnée, pas la guerre... Restons attentifs et mobilisés...</p>
--

Rappel des revendications CFDT Turboméca pour les NAO 2017

Les grandes lignes salariales

- Pour les non cadre, le retour de la MSU dans les AG, car cette somme fixe favorise les plus bas salaires.
- Un pourcentage d'A.I permettant de garder les périodicités d'attribution, en moyenne tous les deux ans, avec des niveaux obtenus les années précédentes.
- Pour les cadres une garantie d'augmentation minimum (pourcentage à définir) avec une revalorisation des salaires des jeunes cadres.
- Pour tous un minima trisannuel de 4% d'augmentation sur 3 années 2015 – 2016 - 2017 (inflation cumulée sur ces trois années : 2.2%)
- Un effet cliquet (valeur à définir) sur les salaires, si la charge atteint le seuil des hypothèses hautes présentées par la direction, à savoir 680 moteurs
- Une revalorisation de la prime énergie pour tenir compte de l'augmentation du prix de l'énergie.
- La pérennisation du dispositif CESU que nous réclamons depuis plusieurs années et qui est par ailleurs créateur d'emplois extérieur.
- La création de « chèques vacance » pour les salariés n'utilisant pas le CESU
- La revalorisation du plancher du 13^{ème} mois.
- La revalorisation des primes conventionnelles de départ à la retraite.

Mesures hors salaire

- Poly compétence : La CFDT demande la reconnaissance de la poly compétence par le passage du statut ouvrier à technicien
- Création d'un niveau ETAM 6.3
- Attribution de l'horaire variable-variable dès le niveau 5.1
- Mesures d'Adaptation à la charge de travail :
 - ✓ Acceptation des demandes de TPA (Temps Partiel Aidé) pour la seconde année.
 - ✓ Reconduction et allongement du dispositif TPA sur 2018 et 2019.
 - ✓ Allongement pérenne d'1 an des TPFC (Temps partiel fin de carrière).
 - ✓ Mobilités : la CFDT demande que les modalités de mobilités et/ou de détachements de l'accord 2016 soient reconduites.
- Ascenseur social : Agents de maîtrise, la CFDT préconise de sélectionner des managers issus des métiers.
- Filière EXPERT : la CFDT demande une vraie reconnaissance pour les salariés qui accèdent à la filière « EXPERT ». L'engagement dans la filière métier doit être reconnu financièrement à sa juste valeur et ne doit surtout pas être un frein dans le déroulement de carrière. Nous demandons que la moyenne des augmentations dans la filière EXPERT soit du même niveau que celle octroyée aux managers.
- Seuils d'accueil : ce que nous avons obtenu en 2016 pour les seuils d'accueil des niveaux 5 et 6 doit être aussi étendu pour les niveaux 3 et 4 suivant la grille proposée par la CFDT.
- Passage cadre : la CFDT demande une revalorisation plancher de 10% des salaires pour les passages cadres.

- Responsabilité sociale des entreprises : La CFDT demande l'ajout de clauses sociales dans les appels d'offres et contrats avec les prestataires de service, conformément à la loi.
- Pénibilité : La CFDT demande un calendrier de mise en place des comptes pénibilités conformément à la loi.

Pourquoi la politique contractuelle à + de 3% s'est arrêtée depuis 2013 ?

Souvenons-nous....

Pendant des années, l'approche commune CFDT/CFE-CGC avait permis d'avoir une force syndicale réformatrice pouvant influencer sur les négociations groupe et locale.

La CFDT amenait son expérience et ses forces (grève si nécessaire), la CFE-CGC son soutien.

En 2013, année d'élection dans le groupe et à Turbomeca, la CFE-CGC rompait cet équilibre, et laissait la CFDT négociatrice seule (à Turbomeca, en 2013, la CFDT obtenait déjà seule 3,15% de NAO)

La CFE-CGC grâce à une campagne, certes mensongère, (par exemple : où sont les 14% d'intéressement tant promis par la CFE-CGC, mais jamais demandés lors des négociations des années suivantes), devenait la 2^{ème} organisation syndicale.

Depuis 2014 l'alliance CGT /CFE-CGC (qui d'ailleurs est de mise dans d'autres sociétés du Groupe) n'a pas trouvé les solutions pour imposer ce qu'avait réussi l'alliance CFDT/CFE-CGC.

La CFDT en refusant de négocier à la baisse (moins de 2%) les augmentations salariales 2017, dit non à la spirale négative des augmentations depuis 2013 :

- 2013 : accord à 3.15%
- 2014 : accord à 2.65%
- 2015 : accord à 2.30% après refus de la cfdt de signer à 2%
- 2016 : accord à 2% avec les mesures d'adaptation que vous connaissez
- 2017 : l'inflation annoncée est identique à celle de 2013 (1,2%) avec un cadrage initial à moins de 2% ...

En 2015, LA CFDT a demandé une alliance CGT/CFDT sur les NAO : refus catégorique !

Aujourd'hui, La CFDT s'est renforcée, aguerrie et a fait bouger le cadrage, sans toutefois fermer la porte aux autres OS, car nous sommes conscient que les jeux de politique syndicale ne servent pas les salariés mais...peut être la Direction.