



SAFRAN

COVID-19



LE PARTAGE DES EFFORTS DOIT ÊTRE LA RÈGLE



DEVANT UNE CRISE DE TELLE DIMENSION HUMAINE, SOCIALE ET ÉCONOMIQUE, COMMENT ACCEPTER LE VERSEMENT DE DIVIDENDES AUX ACTIONNAIRES ?

La demande de la **CFDT** a été entendue par la direction de **SAFRAN**, confirmant la gravité de la conjoncture et l'incertitude qui pèse sur la reprise à court et moyen terme du transport aérien. **Le Conseil d'Administration Safran, en annulant le versement de près d'un Milliard de dividendes aux actionnaires cette année, délivre un message fort à destination de ses salariés, de ses clients et fournisseurs !**

C'est un élément important qui doit être intégré dans une démarche globale cohérente, accompagnée par la réelle volonté de l'ensemble des partenaires sociaux du groupe, de s'engager afin de **maintenir et défendre nos emplois en répartissant la charge financière sur l'ensemble des salariés.**

La majorité des organisations syndicales a concédé la nécessité de recourir à une activité partielle, bénéficiant par là même de la solidarité nationale, tout en veillant à protéger l'intérêt des salariés.

Comment ne pas admettre alors l'idée de mettre entre parenthèse en ces circonstances exceptionnelles, une disposition conventionnelle favorisant les forfaits jour dans le drame social et économique qui menace toutes les CSP ?

Un ouvrier, un technicien, un employé, un cadre forfait horaire, en chômage partiel, seraient payés à 70% de leur salaire brut alors qu'un cadre au forfait jour en percevrait 100% !?

Seule la CFDT clame haut et fort que cette clause de la convention de la métallurgie de 1998 va à l'encontre, dans la situation de crise que nous traversons, de l'équité de traitement et de solidarité dans l'effort pour le maintien de notre activité !

Annulation
versement de
dividendes

LA DEMANDE DE
LA CFDT A ÉTÉ
ENTENDUE PAR
LA DIRECTION



NOUS NE SOMMES PAS DUPES, NOUS PRÉFÉRONS LES POSITIONS CLAIRES AUX POSTURES POLITIQUES.

Dans une telle situation sociale, le choix de la **CFDT** est celui de la responsabilité, de la mesure de la profondeur de la crise que nous allons devoir traverser, et de l'effort partagé, en priorisant le maintien de salaire des plus faibles revenus des salariés.



SAFRAN

COVID-19

LE PARTAGE DES EFFORTS DOIT ÊTRE LA RÈGLE



Nous ne nous sommes donc pas associés au courrier intersyndical qui exigeait un maintien de salaire à 100% pour tous.

La CFDT demandait :

- > Que la différence de salaire en chômage partiel soit compensée équitablement par le groupe SAFRAN pour tout le personnel.
- > 100% pour les salariés ayant un revenu égal ou inférieur 2300€, c'est **préserver les revenus des salariés à temps partiel et, en particulier, des familles monoparentales.**
- > 95% pour les salariés au-dessus de 2300€, c'est **répartir équitablement l'effort.**
- > **Pas de dividende versé en 2020** : demande de la **CFDT** déjà actée par la Direction.
- > **Maintien du versement de la participation et de l'intéressement** aux dates prévues initialement.
- > **Prévoyance** : Maintien de la cotisation employeur à 100% sur gros risques comme mutuelle.
- > **Retraite** : Prise en charge des cotisations impactées par le chômage partiel.
- > **Durée d'application de l'accord : prévue pour deux mois.**
- > **Contribution des principaux dirigeants du Groupe en renonçant à tout ou partie de leurs rémunérations en solidarité** avec les salariés et pour soutenir notamment les plus vulnérables.

8 AVRIL : CHANGEMENT DE CAP DE LA DIRECTION

Suite au refus des autres organisations syndicales d'une harmonisation de la rémunération des différentes catégories sociales, la Direction a revu sa copie.

Elle souhaite désormais maintenir les salaires des cadres forfait jour à 100% en leur prenant un jour de congé. Celui-ci alimentera un fonds commun pour compenser partiellement la perte des autres catégories. Le salaire total en activité partielle serait donc de 92% pour les salariés gagnant moins de 2200€ bruts. Pour les salaires au-dessus, ce serait 84%.

La CFDT prend ses responsabilités

Face à ce changement d'orientation, nous avons 2 possibilités :

- > Rester bloqués sur notre positionnement initial et prendre le risque d'un échec de la négociation.
- > Pousser la négociation au bout de la nouvelle logique et tenter d'obtenir la meilleure prise en charge possible des salariés qui ne sont pas au forfait jour.

La gravité de la situation actuelle et de ses conséquences nous a fait choisir cette dernière option avec de nouvelles demandes adressées ce jour à la Direction Générale.

Bilan et positionnement à la fin de la négociation.

LA CFDT
DEMANDE
UN EFFORT
PROPORTIONNÉ
SUR LES
RÉMUNÉRATIONS
DES CADRES
DIRIGEANTS DU
GROUPE