



Coordination
SAFRAN

COVID-19



La CFDT signe l'Accord Groupe Mesures Sociales Covid-19

Cette négociation avait pour vocation principale de permettre une meilleure indemnisation des salariés en Activité Partielle (jusqu'à 2500€) en mettant en place pour les salariés à l'horaire une indemnisation complémentaire par la mise en place d'un système de solidarité.

Qui dit système de solidarité dit détermination des contributeurs.

QUELS CONTRIBUTEURS POTENTIELS À LA SOLIDARITÉ ?

L'entreprise : Plusieurs revendications CFDT ont été formulées, pour les principales :

- Un complément de salaire versé directement par l'entreprise .
- Un abondement à un fonds de solidarité alimenté par des dons de congés volontaires par les salariés

La Direction a bloqué sur les deux points : elle se contente de quelques efforts certes non négligeables mais assez peu coûteux :

- garantir le 13ème mois non proratisé
- paiement intégral des stagiaires, des apprentis et des thésards...
- maintien de la couverture mutuelle gros risque.
- maintien de la couverture mutuelle petit risque à ISO cotisation grâce aux réserves importantes.

Les salariés les mieux payés, qui devaient donner un signal de solidarité fort.

Blocage total de la Direction d'écrire quoique ce soit à la fois pour le CODIR Safran ou pour les cadres dirigeants au-delà d'un certain revenu.

La direction nous assure, sans l'écrire, d'une très forte contribution des cadres dirigeants des COMEX des sociétés, sous forme de dons de congés. Ainsi ces salariés seront très fortement incités (ils n'auront pas vraiment le choix). *Il existe un précédent positif dans les sociétés où des accords d'imposition de RTT ont été conclus : les Sans Référence Horaire ont été incités à poser des jours de congé, et ils l'ont fait en masse. Stéphane Dubois, DRH Groupe, nous rendra compte du chiffre global de jours mis dans le fonds par les COMEX.*

Les Administrateurs : Mesure essentiellement symbolique, mais là encore, refus de la Direction.

Les salariés les plus favorisés dans la situation actuelle : les forfaits jour au chômage partiel, payés à 100% du net quand les salariés à 35h sont à 84% et les cadres au forfait horaire à environ 80%.

Notre idée initiale était de mutualiser l'ensemble des compléments de salaire pour que tous les salariés soient au même % du net.

Cela aurait permis de mettre tous les salariés en Activité Partielle autour de 92% : **refus total de la CGC, mais aussi de la Direction.**

SOLIDARITE :

9000

salariés en

Activité Partielle

bénéficient d'une

aide

complémentaire



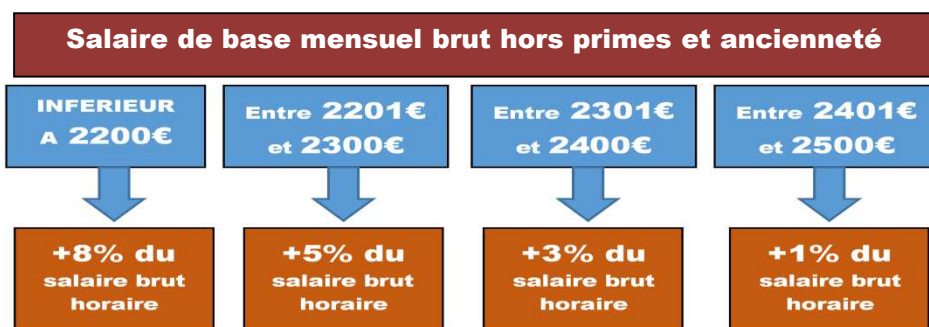
Coordination
SAFRAN

S
O
L
I
D
A
R
I
T
E



Une autre revendication était de préempter 2 jours de congés pour les forfaits jours au chômage partiel. Cela aurait été, pour les salariés à l'horaire comparable à la mutualisation des salaires (92%). **Là encore au double blocage de la CGC et de la Direction**, ce ne sont pas 4 jours pour 2 mois, ni même 1 jour par mois mais seulement un jour pour les deux mois dans l'accord.

L'ensemble des salariés par un système de don de congés au volontariat : le principe de cette mesure fait l'unanimité, mais l'ensemble des OS demandait un **abondement de l'entreprise**, pour rendre le système plus incitatif. **Refus de la Direction d'abonder le dispositif** indiquant que sa contribution se fait au travers du paiement intégral du 13ème mois, des apprentis, stagiaires et thésards (voir plus haut) **Les propositions de complément de revenu résultants de tous ces systèmes « d'autoprotection » de la Direction et de la CGC sont beaucoup plus faibles que ce que nous revendiquons :**



Au-delà des compensations salariales des aspects positifs :

- maintien à 100% du salaire pour les stagiaires et les apprentis
- Maintien couverture gros risques prévoyance (décès, accidents)
- maintien du versement de l'intéressement aux dates définies initialement
- neutralisation de l'impact du 13ième mois pour les personnes en activité partielle
- incitation à la mise en place de préventeurs
- possibilité de faire des dons de jours
- possibilité de report des congés pour événements familiaux
- Meilleure indemnisation pour les temps partiel égal ou supérieure à 80%

Au final, on se retrouve avec un **accord a minima**, qui ne réduit que partiellement les injustices entre catégories de salariés, dans lequel la Direction met peu d'argent (au-delà des apprentis etc... et de la « forte incitation » de dons de congés des cadres dirigeants).

Ces dispositifs « à minima » permettent néanmoins, aux plus bas salaires une amélioration très significative. Cela concerne environ 9000 salariés en France, dont pour une bonne partie, des salariés issus de l'ex périmètre Zodiac, qui sont dans la tranche basse des salaires du groupe.

Les dons volontaires de congés dans le fonds de solidarité que nous vous invitons à faire massivement, pour celles et ceux qui le peuvent, pourront améliorer ce dispositif.

Pour la CFDT, dont l'ADN est la solidarité envers tous et qui plus est envers les plus bas salaires, il n'étaient pas envisageable de ne pas contractualiser cet accord.