



**Cfdt:**

 Coordination  
SAFRAN

**PROTÉGEONS**
**NOS**
**EMPLOIS**
**SOYONS**
**SOLIDAIRES**

## LA CFDT SIGNE L'ACCORD DE TRANSFORMATION D'ACTIVITÉ **PROTÉGER LES EMPLOIS D'AUJOURD'HUI PRÉPARER LES EMPLOIS DE DEMAIN !**

Après les récentes annonces d'Airbus, il devient de plus en plus clair que le secteur aéronautique, florissant depuis deux décennies, n'est plus à l'abri des plans sociaux.

Chez Safran, c'est un autre chemin qui est emprunté : celui de la volonté de préserver l'emploi à court et à moyen terme. La CFDT ne pouvait que s'associer à cette démarche.

Ce chemin est rendu possible avant tout par les politiques publiques permettant une prise en charge des salariés en inactivité. Mais l'Accord Transformation d'Activité va plus loin :

- d'une part en complétant ces dispositifs par des incitations aux départs en retraites et aux mobilités de toutes natures,
- d'autre part en prévoyant de manière solidaire de consacrer la plus grosse partie des résultats économiques réduits de cette période difficile à préparer l'avenir et les emplois de demain.

**Le recours à l'activité partielle de longue durée jusqu'à fin 2022**, au gré des besoins de chaque société du groupe, est rendu possible par cet accord. C'est le principal outil de régulation de la charge et il permet d'éviter toutes les suppressions d'emplois en dehors des mobilités et départs en retraite souhaités.

Un dispositif renommé « activité partielle de longue durée (APLD) spécifique à l'aéronautique est désormais défini et la promulgation des décrets est imminente.

La conclusion d'un accord, l'absence de Plan Social et la « modération des dividendes » sont des conditions nécessaires pour que Safran bénéficie de ce nouveau dispositif d'aides publiques, sans lesquelles le Groupe ne pourrait garantir la protection des emplois, notamment dans les sociétés les plus impactées en termes de charge.

**Ce projet d'accord propose aussi des mesures de départs volontaires** temporaires ou définitifs, des aides à la mobilité et des dispositifs complémentaires faisant appel au volontariat pour permettre à des salariés en fin de carrière de partir rapidement ou à des salariés plus jeunes de faire d'autres expériences.



**Cfdt:**
**Coordination  
SAFRAN**

Pour l'entreprise, l'objectif est d'abord de bénéficier des aides publiques et de faire des économies pour garantir la continuité de nos activités et donc de nos emplois. Pour ce faire, une baisse temporaire des rémunérations est prévue. **La CFDT considère que cette baisse ne peut être acceptable que si l'effort est équitablement réparti.**

Avec la limite de la complexité et de l'hétérogénéité des situations dans le groupe (niveaux de salaire et d'intéressement, salariés ex-Zodiac en cours d'intégration...), la CFDT estime être arrivée à un résultat acceptable de ce point de vue.

#### Les dernières demandes de la CFDT intégrées dans l'accord:

- Le non-versement de dividendes en 2021 : **modération actée**
- La modération salariale des cadres dirigeants : **modération actée**
- Un bouclier social pour les plus bas salaires avec un plancher fixé à 2600 euros brut / mois : **pas de bouclier, mais une prime uniforme en cas de retour à meilleure fortune et des NAO 2021 avec priorité aux bas salaires**
- Le maintien du rattrapage de l'égalité Femme / Homme pendant l'application de l'accord : **acté**
- Un congé proche aidant amélioré (1000 € de 3 à 6 mois et 3000 € pour plus de 6 mois d'absence) : **acté**
- Le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ou ayant une maladie professionnelle : **acté**
- Le maintien des abondements PEG / PEG bis / PERCO pour les premières tranches de salaires impliquant les bas salaires : **NON**
- Le maintien des objectifs de 5% d'apprentis : **acté**
- Le maintien des 2 principales mesures d'âge de l'accord de génération dès 2021 (temps partiel aidé et abondement CET) : **acté et étendu à tous les salariés Safran**

#### Enfin, nous avons également obtenu:

- La possibilité d'être autoentrepreneur et de rester à temps partiel chez Safran
- La prise en compte de la pénibilité pour les équipes tournantes avec un abondement d'indemnité de départ en retraite.

Une clause de retour à meilleure fortune doit aussi permettre de limiter automatiquement les baisses de rémunération en fonction de l'amélioration de certains indicateurs.

Cet accord n'est pas une fin en soi et un dispositif de suivi inédit, prévoyant des déclinaisons dans toutes les entreprises, permettra de faire remonter l'ensemble des difficultés mais aussi d'y réagir avec possibilité de compléter ou de faire évoluer l'accord en fonction de ce que sera l'avenir, toujours dans le respect de son principe fondateur à savoir le maintien de l'emploi.