



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

février 2013

NAO 2013



Le compte n'y est pas !

Comme nous nous y attendions, les propositions de la Direction pour la NAO 2013 à Sagem sont une fois de plus largement en deçà des attentes des salariés, de la reconnaissance de l'effort exceptionnel fourni l'an dernier, des possibilités de l'entreprise mais aussi toujours en deçà de la pratique sociale des autres grandes sociétés du groupe :

Collaborateurs	Cadres	(l'écart AG+AI entre cadres et collaborateurs est justifié par la Direction par l'« effet ancienneté », qui est en moyenne de 0,2% pour les collaborateurs)
AG : 1,3%	AI : 2,8%	
AI : 1,3%!	Egalité 0,1%	
Egalité 0,1%		
Mini 440€ annuels (AG+AI+ancienneté)	Mini 1,2% (si AI)	

Mesures complémentaires : garanties d'embauches de jeunes diplômés

« Modernisation » des gratifications diverses : remplacement de la montre en or, devenue plus coûteuse car désormais clairement considérée par l'URSSAF comme un avantage en nature, par une prime de médaille améliorée après 30 ans de Safran (inclus dans la NAO si accord). Par ailleurs, l'évolution et la simplification des primes fidélité et prime cadre sont renvoyés à une négociation séparée dans les semaines à venir.

Comme nous l'avons dit dans notre précédent tract, la faiblesse des augmentations proposées au regard de la santé florissante de Safran et de l'industrie aéronautique en général vient avant tout du groupe, qui profite ouvertement de la conjoncture économique pour tirer vers le bas sa politique salariale au profit des actionnaires dans un discours ambiant de compétitivité. Cela n'empêche pas Safran de distribuer cette année un dividende augmenté de 55% (après des augmentations de 24% l'an dernier et de 32% l'année précédente) !

Des choix qui ont un coût : augmenter les dividendes de 55% représente environ 105M€ de coût supplémentaire pour SAFRAN en 2013 ; augmenter les salaires (de l'ensemble des Salariés SAFRAN France) de 1% représente 20M€ ...Cela donne une idée de ce que l'on pourrait faire avec 40M€ supplémentaires placés sur les NAO en n'augmentant les dividendes QUE de 30% ...et l'on en est à nous grappiller 0,1% ou 0,2% d'augmentation dans certaines sociétés du groupe. C'est pitoyable !

Pourtant, Sagem a amélioré considérablement ses résultats en 2012, sans doute la plus forte progression du groupe. Sagem peut encore progresser sans avoir à poursuivre l'austérité salariale, et peut même se permettre de s'attaquer à plus grande échelle aux retards de salaire encore beaucoup trop nombreux, Différents aspects méritent notre attention comme : manque de motivation des équipes, manque de reconnaissance des qualités techniques et managériales, complexité d'organisation encore bien trop grande, dysfonctionnements durables des systèmes d'information et des outils informatiques... Quant au positionnement de Sagem concernant son « attractivité » dans le groupe, même si la DRH s'en préoccupe « en théorie », aucune mesure concrète en ce sens ne sera encore prise cette année en matière de politique salariale.

Si 2012 a permis d'améliorer les résultats par l'effort de tous en s'attaquant à la partie émergée de l'iceberg des dysfonctionnements, 2013 (où l'on prévoit encore des déménagements et des adaptations aux nouvelles organisations) ne doit pas l'année des désillusions mais celle de la motivation de tous les salariés SAGEM et donc avec une stratégie de progrès social pour tous les acteurs des progrès économiques du groupe.

Enfin, si la Direction ne fait plus l'affichage de ses projets de limiter les augmentations dans les établissements de production, nous restons vigilants pour que ses effets d'annonces ne se traduisent pas dans les faits par une Sagem à deux vitesses (dans un groupe à 3 vitesses ?).

Sagem dans la politique salariale du groupe :



La CFDT n'estime pas normal que la politique salariale des sociétés du groupe soit indexée sur les résultats au niveau société, alors que de très nombreux paramètres sont en fait arbitrés par le groupe (stratégie industrielle, politique d'acquisition, répartition des rôles, prix de cession intra-groupe...) et que les segments de marché sont d'une « solvabilité » très disparate. D'autant que l'intéressement par société creuse déjà des écarts conséquents.

Mais si le résultat groupe devait intervenir, **ce sont surtout les améliorations qui nécessiteraient d'être prises en compte**. Or, de ce point de vue, que ce soient les indicateurs opérationnels ou financiers, les résultats 2012 de Sagem sont spectaculaires, avec une augmentation de près de 50%, due presque uniquement à des paramètres internes à l'entreprise.

Il n'y a donc aucune raison que Sagem soit à nouveau en dessous des meilleures enveloppes salariales : État actuel des propositions, sachant que l'état d'avancement est assez hétérogène :

Entreprise / Etablissement	Non Cadres						Cadres				
	Talon	AG %	AI %	Spécifique	effet ancienneté	TOTAL AI+AG+Sp	Talon	AG %	AI %	Spécifique	TOTAL AI+AG+Sp
Aircelle		1,15%	1,15%	0,00%	0,30%	2,30%			2,60%	-0,10%	2,50%
Herakles (ex SPS)	455€ (35€)	1,30%	1,30%	0,15%	0,10%	2,75%	53€		2,75%	0,10%	2,85%
Herakles (ex SME)	455€ (35€)	1,30%	1,30%	0,15%	0,10%	2,75%		1,30%	1,45%	0,10%	2,85%
Hispano		1,30%	1,40%		0,20%	2,70%			2,80%	0,10%	2,90%
Labinal	312 € (24€)	1,20%	1,25%	0,10%	0,20%	2,55%			2,65%	0,10%	2,75%
Messier		1,30%	1,30%	0,10%	0,10%	2,70%			2,70%	0,10%	2,80%
Microturbo											
Morpho	440€ annuels	1,15%	1,20%	0,10%	0,20%	2,45%	730 € annuels		2,55%	0,10%	2,65%
Reosc		1,20%	1,30%	0,05%	0,20%	2,55%			2,70%	0,05%	2,75%
Sagem	440€ (34€)*	1,30%	1,30%	0,10%	0,20%	2,70%	1,2%		2,80%	0,10%	2,90%
Safran Eng Services											
Snecma	493€ (38€)	1,40%	1,50%			2,90%			3,10%		3,10%
Technofan											
Turbomeca		1,40%	1,20%	0,10%		2,70%	75€		2,70%	0,10%	2,80%

* Les talons sont des talons d'AG, sauf à Sagem où il s'agit de talons globaux AG+AI+effet ancienneté

Non au morcellement, oui à l'harmonisation progressive !

Comment prôner un esprit société, une entreprise tournée vers le même but, avec de **nouvelles discriminations entre activités de R&D et activités de fabrication** ? C'est pourtant le discours que nous a tenu la Direction ! Concrètement, cela ne transparait pas dans les dernières propositions salariales, mais **l'injustice la plus flagrante**, à laquelle la Direction ne semble pas vouloir s'attaquer cette année, concerne **l'absence de prime d'équipe à Fougères** : que les primes d'équipe diffèrent d'un établissement à un autre est déjà un problème auquel il faut s'attaquer, mais qu'un établissement, qui a déjà les plus petits salaires, en soit totalement privé est inacceptable ! La prime d'équipe doit compenser la pénibilité du travail posté et en horaire tournant : si c'est une pénibilité à Montluçon, Poitiers ou Massy, pourquoi n'en serait-ce pas une à Fougères ?

La Direction semble en revanche finalement prête à maintenir un plancher d'augmentation comparable à celui des années précédentes ; sa définition diverge toutefois beaucoup de ce qui se fait ailleurs dans le groupe.

Nous exigeons que ce plancher soit un minimum d'AG, hors AI et prime d'ancienneté, ce qui permet d'en faire profiter les jeunes à bas salaire (qui ne sont pas touchés par le plancher tel qu'il est proposé aujourd'hui en raison de l'augmentation automatique de leur prime d'ancienneté) **et les salariés à salaire bas mais ayant des AI de bon niveau** (le plancher tel que proposé est virtuel pour ceux qui auraient eu autour de la moyenne de 3% d'augmentation environ).

" C'EST POUR VOTRE BIEN " UN AIR DÉJÀ ENTENDU.



Alors que dans l'ensemble des entreprises françaises le rôle même de la population ingénieur/cadre pose question (du fait de sa diversité et de son évolution), quand la Direction cessera-t-elle cette dichotomie toujours plus profonde (si spécifique à l'esprit Sagem historique) entre ingénieurs/cadres et les autres salariés ? Quand se décidera-t-elle enfin à distribuer aussi aux **ingénieurs** des **augmentations générales** dont la fonction est de compenser l'augmentation du coût de la vie, ou au moins à **mettre en place des minima sur 3 ans identiques aux dispositifs (garantie triennale) d'autres sociétés du groupe qui par ailleurs ont moins de 1% d'ingénieurs ayant 0?** Mais à plus long terme, quand Safran supprimera-t-il le 0 % (augmentation nulle) pour les ingénieurs puisque le seul résultat de cette pratique est d'infantiliser et d'humilier ceux qui en sont victimes ?

Enfin, comment justifier de ne pas **poursuivre la réduction des écarts de subvention entre CE** ? Pour mémoire, l'écart (hors restaurant) est de presque 1 à 3 aujourd'hui, ce qui est à la fois injuste et contreproductif par rapport à la mobilité professionnelle géographique. Nous demandons une progression au moins identique à celle des années précédentes.

Sur la **prime énergie**: Nous demandons le **passage à 29€ montant déjà acté dans les NAO Snecma (nous sommes à 27€ et pour l'instant la Direction refuse de la faire évoluer)**.

Égalité Hommes-Femmes : la discrimination est avérée, continuons de la corriger !

Sur ce sujet, la Direction est cette année encore très en deçà des ambitions de l'accord égalité/diversité !

Rappelons que l'ordre de grandeur du **budget nécessaire pour corriger les inégalités** statistiques est de **2% de la masse salariale totale**, que la **première année** (après la signature de l'accord) a donné lieu au déploiement d'un budget de **0,4%** hors NAO, la **deuxième année** seulement **0,2%** dont 0,1% dans la NAO mais distribué de manière décalée (refus des organisations syndicales de signer l'avenant sur une division par 2 du rythme annuel), et que **cette année** la Direction persiste à inclure le budget dans la NAO et reconduit sa « demi-portion » avec une distribution de 0,2% à mi-année (0,1% en masse).

Pourtant, le diagnostic partagé faisait état d'une discrimination statistique avérée, que la Direction a le devoir à la fois moral et légal de corriger.

Et ce budget ne doit pas impacter la NAO, puisqu'il s'agit d'un rattrapage des discriminations décidées/entérinées par le passé au plus haut niveau de l'entreprise !

Par ailleurs, et cela ne devrait pas concerner que des femmes, **nous demandons que les salarié(e)s à temps partiel puissent, sur la base du volontariat, cotiser pour leur retraite sur la base d'un temps plein et que, dans ce cas, l'employeur fasse de même.**

Contrats de génération : la Direction Sagem devance en partie la négociation groupe

La Direction Sagem semble enfin vouloir prendre en compte la nécessité de traiter le problème de structure des embauches de Sagem : actuellement, d'une part les opérationnels ne sortant pas le nez du guidon n'embauchent que des salariés expérimentés quand la charge augmente ou qu'il faut remplacer un départ « à l'arrache », d'autre part le remplacement des anciens n'est pas vraiment organisé : **ce qui était une « critique » constructive de la CFDT depuis des années est donc désormais un « constat partagé ».**

A partir de là, et sachant que des embauches seront encore nécessaires en 2013, dans un contexte de départs importants (3 mobilités groupe sortantes pour une entrante en 2012), **la Direction a été réceptive à notre demande d'ajouter un volet emploi conséquent à l'accord, intégrant un volume d'embauche** (environ 300, à préciser) **et une proportion de jeunes diplômés parmi ces embauches (1/3)**, ainsi qu'une meilleure gestion des remplacements et des promotions aux postes à responsabilités, le tout avec des indicateurs de suivi à la clef.

Pour la CFDT, c'est une avancée importante (même si certains nous opposeront que c'est de la simple bonne gestion), sachant qu'une négociation est en cours au niveau groupe (accord qui devra se substituer à l'accord « senior » et le compléter). Nous continuons d'agir pour améliorer cette clause, sans oublier pour la suite les embauches complémentaires qui s'imposeront une fois que la « rationalisation » de l'organisation et de la sous-traitance seront plus avancés.

Et maintenant ?

La Prochaine réunion de NAO est prévue pour mardi prochain 26 février et la Direction envisage que ce soit la dernière. Or, nous refusons de précipiter la fin des négociations quand d'autres sociétés du groupe (celles qui ont toujours un peu plus tardées pour éviter de servir d'exemple !) ont leur prochaine réunion vers la mi-mars, sans qu'il ait été dit que ce soit la dernière...

La réunion précédente a permis des avancées. Nous en prenons acte, mais il y a encore du chemin à parcourir !

Pour nous contacter : philippe.purenne@sagem.com francis.pichon@sagem.com jean-claude.seguin@sagem.com

Information sur la participation et l'intéressement qui devraient être versés au titre de 2012 :

Participation groupe : 3,48% du salaire brut annuel avec un plancher autour de 1500€ bruts

Intéressement Sagem : environ 5,2% en masse