



## NAO 2020 : C'est à prendre ou à laisser !

### ✈️ Peu de place à la négociation...

Malgré nos arguments sur les **excellents résultats de Safran Aircraft Engines**, liés aux défis relevés avec succès par les salariés, la Direction n'a pas revu sensiblement le budget NAO 2020, se retranchant derrière les primes d'intéressement et de participation concernant l'année 2019 et les incertitudes liées au B737 Max pour 2020.

Lors de la dernière réunion de négociation, les mesures annoncées sont donc restées en deçà de l'an dernier.

La Direction est restée ferme : **C'est à prendre ou à laisser !!!**

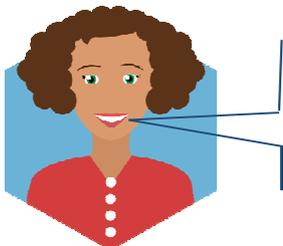
Par ailleurs, une **non signature** imposerait un retour à une enveloppe globale à 1,95%, un **écart non négligeable, et inenvisageable pour la CFE-CGC**.

En dépit du contexte actuel et après consultation auprès de ses adhérents, la CFE-CGC se déclare donc **signataire de l'accord**.

### ✈️ Propositions finales

Au terme de la 3<sup>ème</sup> et dernière réunion de négociation du 12/02/2020, la Direction nous a communiqué sa proposition :

Collab. Niv I à V	Collab. Niv VI et Cadres
AG : Mesure uniforme de <b>32€/mois</b> (soit 416€/an) au <b>01/01</b>	AI : <b>2,40%</b> au 01/01 AI minimale : <b>1%</b>
AI : <b>1,30%</b> au 01/01	mini <b>90%</b> des I&C augmentés
Impact ancienneté : <b>0,25%</b>	Dont budget Promotion : <b>0,15%</b>
13 <sup>ème</sup> mois plancher : 1,65 fois le mini société	13 <sup>ème</sup> mois plancher : <b>3 957 €</b>
13 <sup>ème</sup> mois plancher Niv V : <b>3 497€</b>	
Primes d'équipe <b>+1,70%</b>	
Grilles (minima) <b>+1,20%</b> au 01/01	
Mesures applicables à tous les salariés	
Garantie d'Evolution Pluriannuelle de salaire de <b>3,5%</b> (2017-2018-2019)	
Prise en charge de l'abonnement de transport à hauteur de <b>70%</b>	
Revalorisation des CESU à hauteur de <b>1450 €</b> annuel pour les salariés ou leur conjoint/enfants en situation de handicap	



La Direction s'est engagée à revoir le montant du remboursement des indemnités kilométriques et du petit-déjeuner dans le cadre des déplacements professionnels – **Un plus négocié par la CFE-CGC !**

**Retour sur les propositions CFE-CGC et Zoom sur les mesures complémentaires**

## ✈ Retour sur les propositions CFE-CGC

La CFE-CGC a été force de propositions, certaines ont été entendues :

- **Octroyer une prime liée à la réussite du ramp-up du LEAP** → Réponse de la Direction : Le ramp-up du LEAP est toujours en cours sur 2020. Cette proposition non retenue, reste donc valable pour 2021! → **La CFE-CGC la défendra à nouveau !**
- **Revaloriser les planchers 13ème mois** → **Mesure obtenue !**
- **Revaloriser les Unités de Base d'Astreintes (UBA)** → **Non retenue pour 2020, nous défendrons à nouveau cette revendication en 2021!**
- **Reconduire la Garantie d'Evolution Pluriannuelle (GEP)** → **Mesure obtenue !**
- Garder la possibilité de **passer du forfait Jours au forfait horaire** pour pouvoir bénéficier de la retraite progressive → **Non retenue, la Direction se cache derrière les directives de la CNAV...**
- **Améliorer les règles de remboursement** des frais engagés dans le cadre des déplacements professionnels pour prendre en compte leur réel dédommagement → **Engagement obtenu !**
- **Abonder la prise de jours CET durant la carrière**, à raison d'1 jour abondé par l'entreprise pour 10 jours pris → **Non retenue pour 2020, la Direction étudiera la faisabilité & l'impact financier**
- **Réviser les critères opérationnels des programmes de développement** pour le calcul de l'intéressement en 2020 (nb de moteurs LEAP produits) → **Voir prochaine négociation centrale Safran AE du 25/02/2020**
- **Attribuer une mesure d'AG pour les salariés en TPA fin de carrière** → **Mesure non retenue**

**Eclairage sur notre dernier tract** : « Supprimer la distinction des budgets Niveaux VI et Cadres » se traduisait en : Ne pas les réunir mais récupérer les budgets des Niveaux VI en activité non utilisés dans le cas d'AI à zéro pour les réattribuer.  
Ce point n'a pas été abordé en négociation NAO.

## ✈ Les avancées sociales obtenues par ailleurs... quelques rappels

Habituellement, les mesures complémentaires au budget NAO étaient nombreuses. Elles se voient réduites dans le projet d'accord NAO, du fait de leur négociation dans des accords distincts :

- ✓ **Budget annuel pour l'Egalité Professionnelle de 0,10% de la masse salariale**, acquis pour 2020-2023, dans le cadre de l'accord Egalité Professionnelle et Mixité. Ce budget sera donc utilisable comme les années précédentes pour traiter les écarts de rémunération sur des cas individuels remontés à la Direction.
- ✓ Dans le cadre de l'accord relatif à la qualité de vie et au bien-être au travail de juillet 2019 (validité 4 ans) :
  - **12 jours de Travail Occasionnel à Domicile (TVOD)** pour les salariés en CDI à temps plein ou temps partiel,
  - **Crédit parental annuel de 20 heures** pour les salariés en forfait heures, **et de 3 jours** pour les salariés en forfait jours.

## Un programme salarial en deçà de nos & vos attentes

POUR VOUS  
AVEC VOUS  
PARTOUT



Patrick Potacsek  
[patrick.potacsek@safrangroup.com](mailto:patrick.potacsek@safrangroup.com)  
Christophe Simon  
[christophe.simon@safrangroup.com](mailto:christophe.simon@safrangroup.com)  
Caroline Tirel  
[caroline.tirel@safrangroup.com](mailto:caroline.tirel@safrangroup.com)

