



Turn-Over chez les Cadres de SAE Gennevilliers (RETEX)

FO avait analysé les départs des cadres de notre établissement (mutations internes/groupe, et démissions) en novembre 2017 qui s'élevaient à 13% de l'effectif des cadres pour Gennevilliers.
Le couperet tombe avec un score atteint pour 2017 de 16% en fin d'année !

Année	Démission	% de Démission	mutation SAE	mutation Groupe	total sortie G	Effectif Gen de Décembre	% de sorties catégorie CADRE
2015	4	0,9	10	6	20	437	4,6
2016	13	2,9	24	10	47	453	10,4
2017	29	6.1	27	19	75	474	15.75

Malheureusement, la tendance se poursuit encore cette année car les départs à mi-année pour 2018 sont équivalents à l'année précédente.

FO vous livre les chiffres de 2018:

Année	Démission	% de Démission	mutation SAE	mutation Groupe	total sortie G	Effectif de Gennevilliers	% de sorties catégorie CADRE
Juill/août 2017	8	1.72	17	9	34	463	7.3
Juill/août 2018	15	3	8	12	35	492	7.1

Si le pourcentage de sortie reste équivalent à l'année dernière car l'effectif des cadres sur Gennevilliers a augmenté de 29 personnes, **FO signale que pour la même période entre 2017 et 2018, le nombre de démissions a doublé !**

Au-delà de tous ces chiffres mentionnés, des situations ne sont pas prises en compte:

- les années sabbatiques (absence 11mois) qui se traduisent souvent par une démission à moyen terme.
- les mutations internes au sein de l'établissement de Gennevilliers.

Ces deux points entraînent souvent une charge supplémentaire de travail en raison d'une réorganisation perpétuelle des services pour toutes les catégories sociales professionnelles.

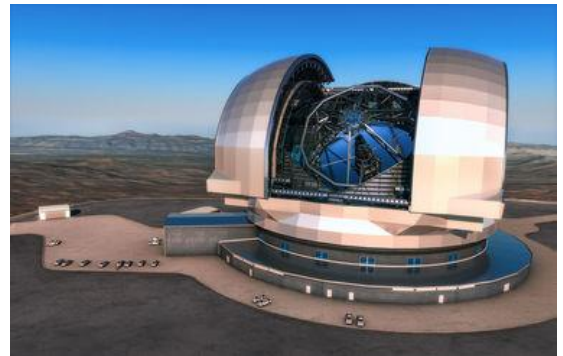
FO demande à la direction d'être vigilante sur cette situation et de ne pas s'en satisfaire.



Assemblée Générale du groupe Safran FO 2018.

Près d'une soixantaine de représentants syndicaux **FO** des sociétés du **groupe Safran** se sont retrouvés en coordination les 27 et 28 septembre à Dienné, près de Poitiers (Vienne). Ces deux journées ont été organisées par l'équipe FO de " Safran Electronics & Défense " dont l'entreprise a été créée en 1974 et intégrée à Sagem en 1996 avant de devenir, au fil des rachats et des changements, Safran. Avec ses 470 salariés, ce site spécialisé dans les hautes technologies ne cesse d'évoluer et recrute régulièrement de jeunes profils pour soutenir son adaptation permanente à un univers toujours plus concurrentiel. Poitiers réalise essentiellement des équipements optiques embarqués, de guidage et pour fantassin. Les équipes travaillent également sur les miroirs du plus grand télescope du monde, qui sera mis en service au Chili en 2024 et sera utilisé pour l'exploration spatiale et la recherche d'exoplanètes.

L'ensemble des participants **FO** est revenu sur les récentes évolutions du groupe Safran et leurs enjeux pour les salariés, ainsi que sur la place et les défis qui attendent notre organisation syndicale.



Gennevilliers a été représenté par Dorothee Bellanger et Régis Augendre qui se sont exprimés:

« Nombreux sont les accords qui passent entre nos mains et qui obligent l'équipe **FO** à se spécialiser dans le droit juridique pour répondre convenablement aux demandes des salariés.

Concernant l'accord CET du Groupe Safran, après avoir perdu l'indemnité de départ à la retraite de 4 mois de salaires qui a ensuite été remplacé par un abondement de 27 jours dans le **Compte Epargne Temps**, la direction a pour objectif de tout nous supprimer. D'accord en accord, notre portefeuille se vide mais pas celui des actionnaires !

Sur l'accord égalité homme/femme qui sera renégocié avant la fin de l'année 2018, la vitrine présentée par Safran est attrayante. Sauf que, pour **FO**, la transparence sur l'utilisation du budget égalité Homme/ Femme (0.1% de la masse salariale) n'existe pas et est systématiquement confondue avec les Augmentations Individuelles. De plus, même si le salaire d'embauche des femmes chez les cadres est identique à celui des hommes, qu'en sera-t-il dans 10 ans ou à mi- carrière avec la pression sociétale subie par celles-ci ? **FO** propose d'instaurer des bilans réguliers durant l'exercice professionnel afin d'éviter un rattrapage "coup de poing" en fin carrière pour les plus chanceuses.

FO attire l'attention sur le recrutement des cadres mais plus particulièrement sur leur démission. Il faut les aider à trouver des solutions plutôt que de les laisser quitter l'entreprise au moindre problème. Nous y gagnerons tous.

Dans le cadre de la mise en place des CSE, nous devons mutualiser nos savoirs et nos questions car nous sommes face à des problématiques complexes où la réflexion collective sera indispensable. **FO** s'aperçoit, au fil du temps, que les **CHSCT** (ou futur **CSSCT**) sont remplacés par des réunions **QVT** (Qualité de Vie au Travail) orchestrées par la direction. L'indépendance et l'analyse syndicale doit être protégée dans les instances censées défendre les salariés.

Enfin, la section syndicale de Gennevilliers a invité l'ensemble des militants **FO** du groupe Safran à ne pas laisser les directions choisir seules les thèmes de négociation ainsi que l'agenda du dialogue social. »



FO Safran Aircraft Engines

REVENDIQUER - NÉGOCIER - CONTRACTER - FAIRE APPLIQUER

