



Union des Syndicats SUD du Groupe Safran

144 boulevard de la Villette, 75019 Paris

<http://www.sud-safran.com> - contact@sud-safran.com

Union
syndicale
Solidaires

Lundi 10 avril 2017

Politique salariale 2017

Quelques éléments d'appréciations en la matière

Compte Epargne Temps (CET), Plan Epargne Entreprise (PEE), Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) : Depuis l'ouverture des négociations Airbus Safran Launchers, le centre d'intérêt pour la direction est la préoccupation des épargnants. Elle n'hésite pas à renvoyer à une date ultérieure tous les thèmes préoccupants pour la majorité des salariés : temps de travail, rémunérations et classifications, prévoyance/ gros risques, avantages sociaux,...

Mais début mars, devant répondre à une obligation légale, la direction se doit d'ouvrir des Négociations Obligatoires Entreprise. Sur tous les thèmes à négocier (égalité femmes/hommes, temps de travail, ...), la direction décide de n'en retenir qu'un : la politique salariale.

Dès les premières propositions, toutes les organisations syndicales s'indignent de leurs niveaux aussi faibles.

Mardi 04 avril, la direction annonce ces dernières propositions :

<u>Non Cadres</u> :	Augmentation Générale : 0,8 %	Evolution prime ancienneté : 0,2 %
	Augmentation Individuelle : 1,3 %	Mini garanti à 30 €
<u>Cadres I à IIIC</u> :	Augmentation Individuelle : 2,3 %	Mini garanti à 65 € (80 € en cas de promotion)

Constat SUD :

Tous les salariés ne bénéficieront pas d'Augmentation Générale et le budget des AI restent supérieur à celui des AG.

A titre d'information, le montant des Augmentations Générales s'élève à 13€ minimum (coefficient 190 – mini catégoriel : 1708,36 €) et 31 € maximum (coefficient 425 – mini catégoriel : 3953,35 €).

Ce n'est pas avec des mesurtes d'un tel niveau que les salariés pourront se constituer une épargne. Cela ne leur permettra même pas de combler leur manque à gagner.

Pourtant de l'argent, il y en a !

Une soule d'intéressement/participation de 2000€ +4% du salaire de base.

Qu'importe la provenance des fonds (SAFRAN), au moment où la direction négociait la politique salariale ASL, elle annonçait régler la soule de l'intéressement et de la participation par l'attribution au salarié concerné (salarié venant de SAFRAN) d'une prime de 2000 € majorée de 4% du salaire de base. (Dommage que la direction n'ait pas associé nos collègues d'Airbus). Comment la direction a-t-elle calculé cette soule ? La direction règle ce problème sans être en mesure d'apporter des éléments chiffrés.

En partant de ce chiffrage, le montant du budget global estimé est de l'ordre 12 Millions €

Alors certains détracteurs nous expliqueront qu'il ne s'agit que d'une « prime ». Pourtant, l'intéressement et la participation sont des primes qui perdurent depuis plusieurs années.

Sans oublier qu'il existe une autre forme de prime qui perdure d'années en années, ...

Prime à part variables attribuées depuis plus d'une décennie aux hauts dirigeants.

En 2008, SUD avait révélé l'attribution de primes à part variables dont le budget global était de 600 000 € à 60 hauts dirigeants SPS. Et cette forme de rémunération s'est étendue sous l'ère Herakles.

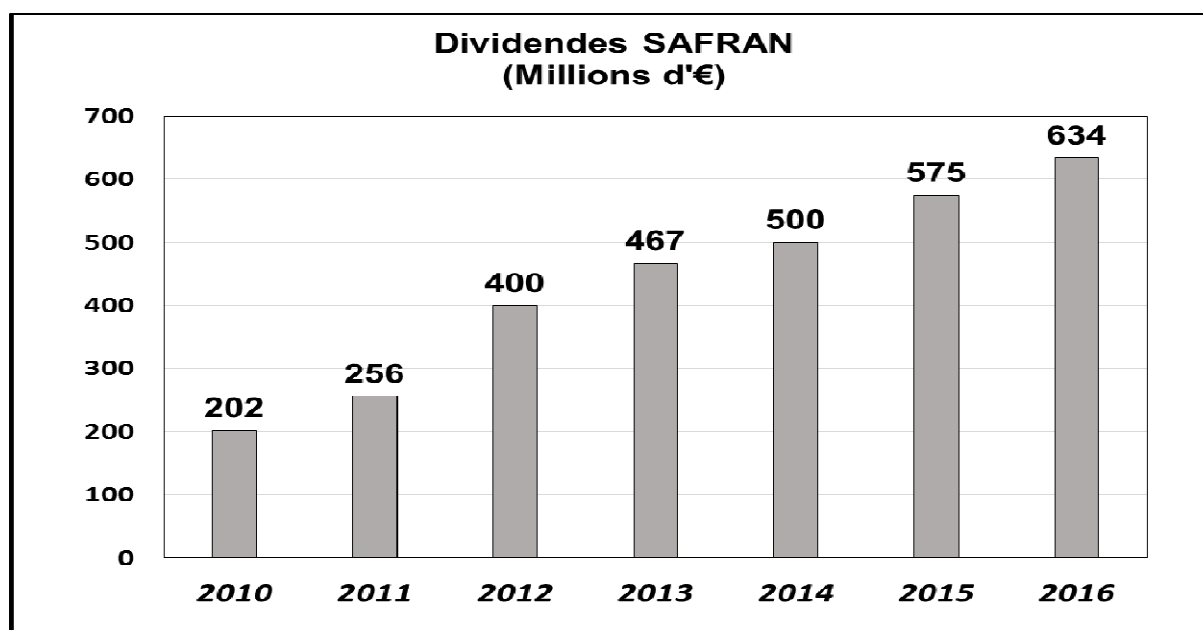
Lors de la réunion de négociation sur la GPEC du 16 mars dernier, M. PASTOR, directeur ASL, avait accepté que, lors de l'entretien individuel, il puisse être évoqué la rémunération du salarié. Par contre, lorsqu'il s'agit de sa propre rémunération ou de celles des hauts dirigeants ASL, M. PASTOR est beaucoup moins loquasse. Depuis des années, « la loi du silence » règne sur l'attribution de ces primes : aucun accord, pas la moindre information lors des bilans des politiques salariales de l'année N-1.

A ce jour, il est aisé d'estimer que son budget global dépasse le million d'€.

Et que dire, des dividendes remontés chaque année aux actionnaires par Safran :

En 7 ans, plus de 3 milliards d'euros auront été versés aux actionnaires.

En considérant 55 000 salariés dans Safran, en moyenne chaque salarié a produit une richesse annuelle de l'ordre de 7 800€ par an accaparée par les actionnaires.



Données issues du Communiqué de presse Safran du 24/02/2017 (site internet Safran)

Alors, avec tous ces éléments d'appréciation, qui pourra continuer de croire que d'aller au-delà des propositions faites pour la politique salariale 2017 pourraient mettre en péril ASL ?

En appliquant des politiques salariales de la sorte, la direction a tout à y gagner :

1/Refuser d'attribuer des Augmentations Générales aux cadres, c'est les obliger « à rester dans le rang » et à toujours être plus performants.

2/Fixer un budget d'Augmentations Individuelles supérieur à celui des Augmentations Générales, c'est fait pour mettre les salariés en concurrence. Et à chaque fois, la même issue, le mécontentement et des tensions dans les services lors de l'attribution des Augmentations Individuelles et promotions.

3/Privilégier l'attribution de primes plutôt que des mesures pérennes n'est pas sans conséquence :

a/les années de disette sur la revalorisation du salaire de base impacteront lourdement le salarié au moment de faire valoir ses droits à la retraite.

b/une baisse constante de la masse salariale au motif d'être plus compétitif et qu'importe les conséquences comme par exemple sur le calcul des subventions CE.

Alors, une augmentation générale de 100€ pour tous ce n'est pas utopique !