

Evolution du dispositif et du package de rémunération des cadres supérieurs Hors Statut

Quelques points à relever

- Disparition des cercles statutaires (C1, C2, C3) et remplacement par des « bandes » correspondant à la contribution du poste dans l'organisation (5 bandes)
- Les bonus court terme (annuels) évoluent ils passent de 15 à 50% pour les cadres Hors Statut à 15 % à 25 % mais agrémentés d'un intéressement long terme (ILT) sous forme d'actions (cf tableau ci-dessous) .
- Mise en œuvre dès 2016 et signature des avenants aux contrats de travail au cours de l'été .
- Coût de la mesure : 30 M€ pour 500 cadres supérieurs soit en moyenne 60 000 € par personne de surprime annuelle
- Exclusion du dispositif des cadres supérieurs aux positions 3BS -3C (bande 5)

Bande	Effectif cible	Bonus court terme cible (% du salaire ANNUEL)	ILT max (nombre d'actions)	Montant de l'ILT en € (basé sur un cours d'action à 60€)
Bande 1 (Hors Statut)	35	25%	2500	150 000
Bande 2 (Hors Statut)	70	20%	1500	90 000
Bande 3 (Hors Statut)	135	15%	1000	60 000
Bande 4 (Hors Statut)	260	15 %	500	30 000
Bande 5 (position 3BS -3C)	2000	10 %	0	0

* 85 personnes en Bande 1 à 4 pour Safran Aircraft Engines

- La *Cfecgc* dénonce le montant de 30 M€ alloué à ce dispositif concernant seulement 500 personnes. La direction joue le clivage entre quelques dirigeants et le reste des salariés de l'entreprise.
- Les moyens mis en œuvre pour quelques uns sont sans commune mesure avec la politique salariale appliquée cette année. Le retour des mesures individuelles qui a lieu actuellement permettra à chacun de mesurer l'équité de traitement par rapport au travail fourni.
- Lors du CCE du 14 Juin 2016, la *Cfecgc*, a exprimé sa réprobation vis-à-vis de l'équité de traitement des salariés de l'entreprise.
- On pourra s'étonner que seule la CFDT ait trouvé des points positifs dans le dispositif présenté en séance !



1^{ère} réunion de négociation sur la Participation Safran

La cfecgc Snecma La CFE-CGC en première ligne !

La Cfecgc agit contre les abus de rémunération

Depuis trois mois, la *Cfecgc* dénonce, au nom de l'actionnariat salarié du Groupe, les dérapages des rémunérations de nos dirigeants (retraites chapeaux, 60 000 euros de prime moyenne pour chacun des 500 hors statuts, etc. ...).

La *Cfecgc* agit en ayant demandé et obtenu le 26 mai l'ouverture de négociations sur une amélioration de la Participation.

Complément de Participation : premières négociations

Lundi 13 juin en préambule, nous avons rappelé le déséquilibre induit notamment par les retraites chapeaux, et la « surprime » moyenne de 60 000€ pour les 500 super-directeurs, soit 30 M€.

Pour la *Cfecgc*, un des éléments de ré-équilibre est l'amélioration de la Participation des salariés.

Réponses de la Direction :

Merci qui ?



Après discussions, la direction de Safran nous propose une amélioration progressive de la Participation en la portant de 7.2% à 7.4% en 2016, puis à 7.6% pour 2017 et les années suivantes.

La *Cfecgc* note le changement d'attitude de la Direction qui se traduit enfin par une proposition concrète.

Toutefois, la *Cfecgc* estime que le niveau de la proposition est trop faible, il ne compense même pas la perte de niveau des mesures salariales 2016.

Prochaine réunion de négociation Safran : **mercredi 22 juin 2016**

CONCLUSION: Face aux enjeux majeurs qui doivent être relevés par Safran Aircraft Engines dès à présent et pour les années à venir, la politique salariale menée par la Direction générale est méprisante envers les salariés.

Les 85 cadres hors statut de Safran Aircraft Engines qui vont se partager 5 M€ ne vont pas, à eux seuls, relever les défis. C'est entre tous les salariés que devrait être partagée cette somme.

Ne doutons pas que tous ceux qui ne bénéficient pas de cette distribution d'actions sauront en tirer les conséquences !

Pour la Cfecgc, c'est l'intérêt de l'ensemble des salariés qui passe avant toute autre considération !

