



Politique salariale 2017

Éléments de compréhension et revendication

La cfecgc **Safran Aircraft Engines**

Préambule

L'obligation de négocier sur le partage de la valeur ajoutée

La négociation annuelle doit, conformément à la loi Rebsamen d'août 2015, concerner « la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ».

Le principe voulant que la valeur ajoutée (VA*) des entreprises soit répartie équitablement entre les salariés, les actionnaires et les investissements n'est pas nouveau. La participation aux bénéfices, l'intéressement aux résultats et la prime de partage des profits (instituée en 2011) y trouvent leur justification. La prime de partage des profits, abrogée en 2015, a donc été remplacée par l'obligation plus globale de négocier sur le partage de la valeur ajoutée.

Le but poursuivi, de bon sens, est qu'une meilleure association des salariés à la stratégie de l'entreprise et à ses résultats se traduise par un impact positif sur leur performance.

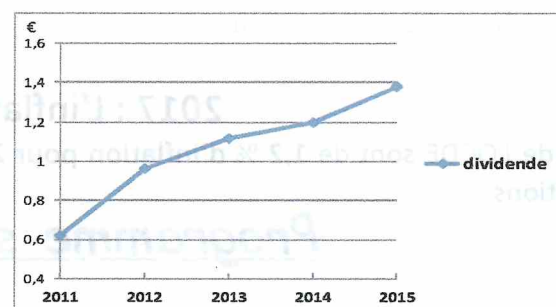
Le constat fait par la Cfecgc

La part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée (VA) de SAFRAN est en baisse régulière. Elle a encore diminué de 4 % en 2015 au profit des résultats qui se répartissent entre les actionnaires et les investissements.

Dans le même temps, les dividendes versés aux actionnaires continuent d'augmenter de 0,62 € par action en 2011 à 1,38€ en 2015 soit + 123%



Donc, en résumé, plus je travaille, moins j'en profite...



Le déséquilibre croissant au profit des actionnaires est anormal et malsain car il fait naître un sentiment d'injustice

De plus la distribution d'actions aux seuls directeurs et hors statuts démotive les salariés.