



# Politique salariale 2018

## 3ème réunion

La cfecgc Safran Aircraft Engines

Février 2018

### Comparaison du programme salarial 2018 versus 2017

Mesures	Programme 2017 signé par CFDT et Cfecgc	Propositions au 22 Février 2018	Comparaison des mesures 2018 versus 2017
AG (Collaborateurs Niv I à IV)	27 € / mois	30 € / mois	+ 3 € / mois vs 2017
Impact Prime Ancienneté	0,25 %	0,25 %	Inchangé vs 2017*
AI (Collaborateurs Niv I à IV)	1,3 % au 1 <sup>er</sup> Mars	1,2 % au 1 <sup>er</sup> Mars	Inférieur à 2017
Revalorisation prime équipe	2 %	1 %	Inférieur à 2017
Revalorisation prix du point	1 %	1 %	
AI (Ingénieurs, Cadres, Niv VI) + Budget spécifique promo	2,1 % (avec un mini de 1%) + 0,15 %	2 % (avec un mini de 1%) + 0,15 %	Inférieur à 2017
% d'Ingénieurs, Cadres et Niv VI augmentés	90%	Non communiqué	Aucun engagement de la DG
Plancher mini 13 <sup>e</sup> mois	Niv I à IV : 1,65 fois mini société Niv V : 3 400€ Ing/cadres/Niv VI : 3 890€	Niv I à IV : 1,65 fois mini société Niv V : 3 400€ Ing/cadres/Niv VI : 3 890€	Inchangé vs 2017*
Garantie d'Evolution Pluriannuelle	3 %	3 %	Inchangé vs 2017*
Cesu Handicap	1 350 €	1 350 €	Inchangé vs 2017*
Remboursement Transport (Pass Navigo, ...)	70 %	70 %	Inchangé vs 2017*

\* Pas de revalorisation malgré l'inflation !

**Les mesures proposées sont toujours en retrait,**

**Et l'inflation continue : +1,2 % en 2017 et 1,2 % prévu en 2018 !**

La Cfecgc a interpellé la Direction afin que la prise en compte de l'inflation soit intégrée dans le cadrage groupe !



# Politique salariale 2018

## Analyse de la Cfecgc

Ces négociations, contraintes par un cadrage groupe imposé par Safran, sont d'un niveau inférieur à celui de l'année dernière et occultent totalement l'inflation.

### Collaborateurs (Niveaux I à V)

- **Mesures d'AG et d'AI** : L'inflation n'est pas prise en compte par la DG diminuant d'autant le budget global alloué. En effet le budget de 2.15% annoncé se voit amputé de facto de 1,2 % d'inflation.
- **Date d'application des AI inchangée** : Le Groupe préconise une date d'application au 1<sup>er</sup> janvier 2018 afin d'avoir une équité de traitement avec celle des Ingénieurs, Cadres et Niveaux VI. La *Cfecgc* demande que la DG suive ces recommandations.

### Ingénieurs, Cadres et Niveaux VI

- **Mesures d'AI** : Comme pour les Collaborateurs, l'inflation n'est pas prise en compte et le budget de 2 % annoncé (hors budget promo) se voit amputé, lui aussi, de 1,2 % d'inflation.
- **Mesures spécifiques** : Ces mesures sont absentes des propositions salariales alors qu'elles sont préconisées dans les orientations de politique salariale Groupe pour 2018.

### Et pour l'ensemble des salariés

- **Stagnation des planchers 13<sup>ème</sup> mois** : La Direction a reconduit purement et simplement les planchers de 2017 sans aucune prise en compte de l'inflation.
- **Garantie d'évolution pluriannuelle** : Reconduction de la Garantie d'augmentation pluriannuelle à un faible niveau pour la période 2015-2016-2017.
- **Travail occasionnel à domicile** : 1 journée par mois. Cette mesure portée par la *Cfecgc* et accessible aux Ingénieurs, Cadres et Niv. VI durant l'année 2017, est reconduite d'un an et proposée à l'ensemble des salariés.

**Les propositions en l'état ne répondent pas aux attentes des salariés. La *Cfecgc* demande à la DG de revoir et d'améliorer ces dispositions en prenant en compte les revendications ci-dessous :**

- **Augmenter le niveau d'AG et d'AI au regard des résultats de notre Société, du niveau d'inflation et des challenges demandés aux salariés**
  - Appliquer les AI collaborateurs au 1<sup>er</sup> Janvier 2018
  - Indexer les planchers 13<sup>ème</sup> mois sur l'inflation soit +1,2% par rapport à l'année dernière
  - Pérenniser le budget spécifique en faveur de l'égalité professionnelle (H/F)
  - Attribuer un budget spécifique plus conséquent pour l'évolution de carrière
  - Etendre les bonus aux positions 3A et 3B
  - Prendre en compte l'inflation dans la Garantie d'évolution pluriannuelle
  - Porter à 2 jours pour tous, le travail occasionnel à domicile
  - Revaloriser les CESU Handicap
  - Revaloriser les primes d'astreinte et leurs modalités d'application
  - Réévaluer les indemnités kilométriques et frais professionnels
  - Revaloriser notablement la prime énergie

Dernière  
réunion prévue  
le 1er Mars, la  
*Cfecgc*  
défendra vos  
intérêts !

