

ABONDEMENT SAFRAN : MODE D'EMPLOI

FO a négocié et signé les accords groupe pour l'**abondement** dans le **FCPE SAFRAN Investissement Classique** du PEG ou dans le **PERCO**.

Contrairement au salaire, l'abondement est un revenu qui ne contribue pas au **financement de la protection sociale collective et solidaire**, car il ne fait l'objet d'aucune cotisation (ni de l'entreprise ni du salarié). Il est soumis à la CSG et CRDS et est exonéré d'impôt sur le revenu.

Enfin il présente un **caractère injuste**, tous les salariés du Groupe n'ont pas la même capacité d'épargne et ne peuvent donc pas tous bénéficier en totalité de l'abondement alors que tous ont permis, à travers leur travail et leurs efforts, de faire rentrer l'argent dans les caisses de SAFRAN permettant de financer l'abondement.

Pour Force Ouvrière, rien ne vaut une augmentation de salaire !!!

Réaction de FO aux vœux des élus du CE

Lorsque vous parlez, messieurs les élus, de la situation financière dégradée du CE et de la modification future des prestations du comité, nous ne pouvons pas nous taire sur ce sujet.

Sur 2016 déjà, vous avez modifié les règles du calcul du quotient sans en avertir les salariés et de manière que nous ne jugeons pas équitable.

Les jeunes embauchés, qui n'ont pas payé d'impôt l'année précédant leur embauche, se retrouvent normalement au maximum de participation du CE puisque pas ou peu imposables; c'était la même règle pour tout le monde.

S'il est vrai qu'ils en profitent pour s'offrir de beaux voyages, nous considérons que c'est très bien pour eux une fois dans leur carrière. C'est un cadeau d'embauche pour une entrée dans la vie active qui ne va pas être rose tous les jours pour eux.

En 2016, vous avez modifié cette règle pour les jeunes uniquement en transposant leurs salaires de l'année en cours par leur salaire d'embauche sur 12 mois plus 25%.

Donc un jeune embauché en septembre sera imputé d'une année entière en n'ayant touché que trois mois dans la réalité. Nous y voyons une injustice car ce calcul ne touche que les jeunes embauchés.

Nous comprenons que le CE doive recadrer les dépenses mais une réduction de tous les postes de dépenses serait plus équitable.

FO présente ses meilleurs vœux de NAO pour 2017

Notre PDG, lors de ses vœux, nous a félicités et nous a remerciés pour tous les succès que notre société a connus en 2016 grâce à notre engagement et notre savoir-faire.

Comme lui, nous lui présentons tous nos vœux de bonheur, de santé et de réussite pour cette nouvelle année ; que 2017 nous apporte **à tous**, un bon retour sur investissement concernant les NAO à venir !!!

« Dans le domaine civil, l'année 2016 a été une nouvelle fois passionnante »

Effectivement, FO rejoint l'analyse de notre PDG, mais sachons entretenir la passion pour 2017 en garantissant une politique salariale applicable au premier janvier au moins supérieur de 2,5% par rapport à l'inflation. L'année 2017 sera envoutante !

Une telle politique ne représentera qu'une goutte d'eau par rapport à la retraite chapeau, plus personne n'en parle et c'est rentré dans les mœurs.

Et on ne parle pas des 600 000 actions achetées par SAFRAN afin de gâter une poignée de salariés seulement....

« Notre moteur LEAP-1A est entré en service cet été »

Fêtons tous ensemble cet évènement : en déplaçant l'ancienneté à 20 ans pour tous les salariés au lieu des 15 ans actuels.

« 2016 a également été l'année du retour du Silvercrest ».

Ce retour du Silvercrest doit être synonyme de retour à des AG supérieures aux AI garantissant une évolution juste et équitable pour tous les salariés.

« Dans le domaine militaire, le Rafale et ses moteurs M88 ont enchaîné les succès à l'export »

Suite à ce florilège de bons résultats et à l'image de notre M88, la DG doit être offensive en matière de NAO.

FO revendique pour les NAO 2017

Les revendications de FO sont:

- L'application de la politique salariale au 1^{er} janvier pour tous.
- Une augmentation générale des salaires de 2,5% (**500€ mini** annuel.)
- Garantir une réelle reconnaissance professionnelle avec la mise en place d'AI de **80€ minimum, notamment pour les cadres**.
- Augmentation des primes liées au travail (équipe, panier, astreintes...), au remboursement des frais kilométriques pour voitures et **motos** et des heures de voyage (déplacement hors île de France)
- Une revalorisation de la Prime Energie à **40€** pour tous.
- Une revalorisation des primes d'ancienneté en les calculant sur **les salaires de base** et pas sur le mini du coefficient.
- Le passage de la prime d'ancienneté de 15 ans à 20 ans progressivement.
- Des garanties pluriannuelles sur 3 ans.
- Application de l'accord Egalité professionnelle hommes/femmes (**hors budget AI/AG**).

