

Politique salariale 2018 :

Il reste du grain à moudre...

« Tous les objectifs sont dépassés ? » Pas pour les salaires en tout cas !

SAFRAN vient de publier ses résultats de l'année 2017. Une année record succède à une année record. Le Chiffre d'Affaires est en hausse de 4,7 % et le bénéfice net a augmenté de plus de 45 %. Nous avons été tellement bons que les objectifs prévus sont dépassés ! A ceux qui n'ont cessé de parler du « coût du travail », c'est encore une fois bien la preuve **que collectivement, nous rapportons bien plus que ce que nous « coûtons » !**

Les actionnaires ont la banane

La Direction Générale propose d'augmenter les salariés avec des enveloppes atteignant péniblement les 2 %. En revanche, pour les actionnaires, ce sera une augmentation du dividende de 5,3 %.

Outre le cours de l'action SAFRAN qui continue de flirter avec son plus haut niveau historique, SAFRAN prévoit un programme de rachat d'actions à hauteur de **2,3 milliards d'euros** soit... plus que la masse salariale annuelle des 37 000 salariés en France ! C'est d'une certaine manière l'équivalent du paiement d'un an de travail des salariés en France que le Groupe va consacrer au « capital »... Ceci afin de raréfier le titre SAFRAN et d'en augmenter artificiellement la valeur.



Ne mélangeons pas salaire et participation aux résultats...

Salariés du Groupe, nous avons tous reçu la bonne nouvelle du montant de la prime de Participation. Rappelons que cette prime résulte d'un accord négocié et signé par les organisations syndicales. Et grâce au salaire plancher revendiqué et obtenu en 2012 par **FO**, plus d'un salarié sur deux en France va bénéficier d'une prime améliorée à **3 127,71 euros**.

Le montant de cette prime dépend chaque année des bons résultats du Groupe. Son montant élevé ne doit pas légitimer une modération salariale. Le salaire, c'est la contrepartie de notre travail, le paiement de nos qualifications et c'est garanti à vie ! Et il contribue au financement de notre protection sociale collective grâce aux cotisations pour nos caisses d'assurance.

Peut-on encore faire carrière à SAFRAN ?

Ces trop faibles propositions de revalorisation de salaires font suite à des années de « modération salariale ». Clairement, elles ne permettent plus de garantir aux jeunes salariés de toucher en fin de carrière à SAFRAN ce que perçoivent aujourd'hui les « séniors ». Pour gagner en salaire, beaucoup considèrent qu'il faut quitter sa société. Et pourtant SAFRAN a besoin de fidéliser « ses talents »...

Un coup de pouce est encore nécessaire pour un accord !

Avec les montées en charge à venir, les enjeux sont importants et la direction le sait : le moindre grain de sable, le moindre coup de mou du personnel dans les usines de productions du moteur LEAP, du missile AASM ou des équipements aéronautiques pourraient compromettre très rapidement la ponctualité et la qualité des livraisons exigées par nos clients.

C'est pour entretenir cette flamme qui nous pousse à répondre présents aux efforts demandés, pour faire vivre ce sentiment de justice d'être dignement rémunérés de nos efforts à la fin du mois que nous avons demandé à la Direction Générale la :

Révision de son cadrage de la politique salariale pour 2018.



FO, le syndicat de la
feuille de paye

fo-safran.com