

## NAO : UN MARCHÉ DE DUPES !



7 Mars 2019

# Bilan NAO : Le compte n'y est pas...

## ➔ Une négociation contrainte

La CFE-CGC a interpellé la Direction afin de prendre en compte **l'inflation** ainsi que les **excellents résultats de Safran Aircraft Engines**, liés aux défis relevés avec succès par les salariés.

Suite à cette nouvelle réunion de négociation, les mesures annoncées sont d'un **niveau supérieur à celles de l'an dernier**, mais demeurent **en deçà des résultats** : le **manque de reconnaissance** de notre Direction face à la forte contribution des salariés reste sans conteste.

Par ailleurs, une **non signature** imposerait un retour à l'enveloppe globale à 2,3%, un **écart non négligeable, inenvisageable pour la CFE-CGC**.

En dépit d'un goût d'inachevé, et après consultation auprès de nos adhérents, la CFE-CGC se déclare donc **signataire de l'accord** et le rend du simple fait du poids de notre signature **immédiatement applicable**.



## ➔ Propositions finales

Au terme de la 4<sup>ème</sup> réunion de négociation du 06/03/2019, la Direction nous a communiqué leur proposition que vous trouverez en synthèse :

Collab. Niv I à V	Collab. Niv VI et Cadres
AG : <b>1,15%</b> au <b>01/01</b> avec un talon de <b>35€/mois</b>	AI : <b>2,85%</b> au 01/01 AI minimale : <b>1%</b>
AI : <b>1,4%</b> au 01/01	mini <b>90%</b> des I&C augmentés
Impact ancienneté : <b>0,25%</b>	Budget Promotion : <b>0,15%</b>
13 <sup>ème</sup> mois plancher : 1,65 fois le mini société	13 <sup>ème</sup> mois plancher : <b>3 925 €</b>
13 <sup>ème</sup> mois plancher Niv V : <b>3 465€</b>	
Primes d'équipe <b>+2%</b>	Reconduction des <b>3 jours de crédit parental</b> pour les salariés forfait jours
Grilles (minima) <b>+1,50%</b> au 01/01	
Mesures applicables à tous les salariés	
Garantie d'évolution pluriannuelle de salaire de <b>3,5%</b> (2016-2017-2018)	
Prise en charge de l'abonnement de transport à hauteur de <b>70%</b>	
Reconduction des CESU à hauteur de <b>1350 €</b> annuel pour les salariés ou leur conjoint/enfants en situation de handicap	
Reconduction du travail occasionnel à <b>8 jours jusqu'au 31/12/219</b> (y compris salariés TP > = 80%)	

Sommes-nous récompensés à notre juste valeur pour la reconnaissance du travail accompli ?

**Si la politique NAO n'est pas le reflet des résultats de l'entreprise, à qui profitent nos bénéfices ?**



## ➔ L'équité de traitement des salariés ? ... à deux vitesses

Les négociations NAO qui se sont tenues, occultent complètement le traitement de la **reconnaissance de la performance individuelle** pour l'ensemble des salariés au regard du dispositif mis en œuvre pour une centaine de « Directeurs et Hors Statut », qui outre la participation, l'intéressement et l'effet d'aubaine des baisses de cotisations sociales, bénéficient d'un **mécanisme de bonus** rappelé dans le tableau ci-dessous:

Bande	Bonus court terme cible (% du salaire ANNUEL)	ILT max ( nombre d'actions)	Montant de l'ILT en € (basé sur un cours d'action à 120€ )
<b>Bande 1 ( Hors Statut )</b>	25%	2500	300 000
<b>Bande 2 ( Hors Statut )</b>	20%	1500	180 000
<b>Bande 3 ( Hors Statut )</b>	15%	1000	120 000
<b>Bande 4 ( Hors Statut )</b>	15 %	500	60 000



**\* ILT : Indemnités Long Terme = actions gratuites distribuées chaque année aux Directeurs et Hors statut en plus d'un bonus annuel court terme**

La CFE-CGC dénonce le montant prohibitif alloué à ce dispositif concernant seulement une centaine de 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. Est-ce acceptable ?**



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

Besoin d'info sur un accord ?  
Pensez à l'appli avec l'ABC de vos droits !

**Pour la CFE-CGC, c'est l'intérêt de l'ensemble des salariés qui passe avant toute autre considération !**

POUR VOUS  
AVEC VOUS  
PARTOUT



CONTACTS

