

Où passe votre évolution ???

Le + syndical

www.cfecgc-sls.com

Petit récapitulatif d'un exercice désormais bien établi ...

Résultats en forte hausse, rien de prévu pour les salariés : le message **était clair**. L'intéressement étant déjà au maximum, il ne pourra être augmenté... contrairement à l'EBIT ou au Cash-Flow.

Notre CODIR a rappelé le duopole Airbus-Boeing plus présent que jamais, ainsi que « l'arrivée imminente de la nouvelle concurrence » asiatique. Pourtant, pas de révélation autre que les 2 ou 3 plateformes SafranLS: quid de notre préparation en R&T pour asseoir notre position mondiale face aux nouveaux programmes d'une part, aux possibles nouveaux concurrents (type Tiers 2 fusionnés) d'autre part ? Quelles sont les technologies que l'on veut mettre en avant pour remporter les marchés de demain ?

Bonus des cadres

Un élu **CFE-CGC** a rappelé que dans de nombreuses autres sociétés AED (Aéronautique, Espace, Défense), des sociétés telles que Airbus, Thalès ou MBDA pratiquent des politiques salariales plus ambitieuses, **associées à un bonus généralisé**. Par exemple chez Airbus Toulouse, un bonus est attribué aux cadres niveau II, en fonction d'objectifs fixés en entretien annuel (chez SLS, les bonus sur objectif ne sont octroyés qu'à partir du niveau 3BS, soit 45 personnes à Vélizy, plus environ 54 cadres 3C, sans compter la catégorie Hors Statut).

Réponse de la Direction : « ce n'est pas prévu, vous avez déjà participation et intéressement »...
Tiens donc, et pas dans ces sociétés ???

⇒ La **prime Macron sera**, si confirmation de l'attribution pour certains salariés, un faire-valoir qui masque mal la grogne croissante de l'essentiel des effectifs à l'égard :

- D'une part, d'une politique salariale quasiment alignée sur l'inflation,
- D'autre part, peut-être encore plus grave, une impossibilité d'évolution de carrière motivante.

Les changements de poste avec plus de responsabilité ne sont jamais accompagnés d'une évolution significative de salaire immédiate. L'hypothétique augmentation est reportée selon une promesse basée sur une performance « à mesurer dans le temps »...

Épilogue : nos jeunes recrues motivées finissent par se lasser et quitter le groupe dans une proportion croissante. La Direction recrute à prix d'or des cadres venus de l'extérieur pour les remplacer. En 2017, l'augmentation du salaire moyen des cadres hors nouveau recrutement était de **2.15% (protocole salarial)**, avec l'intégration des nouvelles recrues elle a grimpé à 5.5% !

Cherchez l'erreur ! A quand une politique dynamique d'évolution de carrière **pour tous** ? Quand démarrera une volonté de passage Cadre à une échelle réaliste et motivante ?

Télétravail

Possibilités pour les salariés en Bureau d'Etudes. Encore un blocage informatique, mais réalisable. La Direction est malheureusement en retard sur le télétravail des assistantes : des réservations de voyage (par exemple) ce font facilement à distance. On ne comprend pas ce type de décision



Le + syndical

www.cfecgc-sls.com

archaïque. La **CFE-CGC** à l'origine des accords de télétravail chez Safran continuera à œuvrer pour que cette avancée dans la Qualité de Vie au Travail soit accessible au maximum de salariés du site.

BREXIT

La **CFE-CGC** de Vélizy a **déclenché la sonnette d'alarme en juillet dernier**. D'après la réponse apportée le matin lors du Road Show, les réelles investigations sur le sujet ont débuté en août. Nous le savons depuis cette semaine : un BREXIT dur est plus que probable, même si d'autres options subsistent encore. Le mois de janvier pourrait être fatal à May !

⇒ La Direction tente de nous rassurer sur un stockage plus important ou une certification des usines anglaises adaptée aux règles européennes. La **CFE-CGC** espère que ces mesures n'impacteront pas la rentabilité de notre société. Et si des mesures de rapatriement de charge s'avèrent nécessaires, la **CFE-CGC** encourage la Direction à **privilégier nos établissements français**.

Locaux du CE et Restaurant d'entreprise

On peut se féliciter de l'arrivée de plus en plus nombreuse de salariés, mais les locaux du CE et le restaurant sont sous-dimensionnés par rapport aux besoins de 2019. Safran promeut la QVT ? Il est temps de concrétiser les ambitions. La **CFE-CGC** réitère sa demande à la direction d'affecter une partie des résultats à

- la **construction de locaux de Comité d'Entreprise à la hauteur de l'accroissement des effectifs** (+68 personnes en 2018) et de ce que proposent nos voisins du secteur (MBDA, Thalès).
→ Pourquoi pas une salle polyvalente à l'emplacement de l'ancienne pagode ?
- **l'agrandissement du restaurant d'entreprise.**

Prime exceptionnelle : avancée des négociations

Montants envisagés par la Direction :

- | | | |
|--|---------|---|
| ➤ Salaire : < 1,5 SMIC annuel (~ 26972 € bruts) | → 800€ |  |
| ➤ Salaire : 1,5 – 2 SMIC (26972 – 35963 € bruts) | → 650 € | |
| ➤ Salaire : 2 – 2.5 SMIC (35963 – 44954 € bruts) | → 500 € | |
| ➤ Salaire : 2,5 – 3 SMIC (44954 – 53945 € bruts) | → 350 € | |

Encore un effort svp ! Nous sommes bien en-dessous du budget des Retraites Chapeau

Nous contacter :

cfecgc.sls.velizy@gmail.com

**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT**

