



Négociations salariales 2011 : Position CFE-CGC

Après avoir réuni les conseils syndicaux des Sites d'AIRBUS en France, **la CFE-CGC** a décidé de signer la politique salariale NON-CADRES mais pas celle des CADRES d'Airbus Operations.

A Central Entity, **la CFE-CGC** n'a rien pu signer puisqu'il n'existe qu'un seul accord regroupant les Non cadres et Cadres. Retour sur cette décision....

Les négociations salariales se sont terminées le 20 avril dernier. Là, ce sont donc arrêtées les discussions entre la Direction et les Organisations Syndicales pour laisser la place à la rédaction des textes.

Quels textes ?

- Les accords salariaux, les seuls qui reçoivent ou pas les signatures des Organisations Syndicales : à Airbus Operations, un accord pour les Non Cadres et un accord pour les Cadres ; à Central Entity un seul accord.
- Les notes d'application rédigées par la Direction à l'intention des HRBP et managers pour décliner, préciser, faciliter la mise en œuvre des mesures prises lors des négociations.

UN NIVEAU GLOBAL ACCEPTABLE :

La CFE-CGC estime que l'augmentation de 3% proposée par la Direction est satisfaisante au regard de l'amélioration de la situation de notre entreprise et des efforts attendus des salariés pour réussir les objectifs ambitieux de 2011.

La CFE-CGC a été entendue sur des dates d'applications avancées par rapport à 2010.

UNE POLITIQUE SALARIALE NON CADRE EQUILIBREE

La CFE-CGC estime que la politique proposée pour les non cadres permet un équilibre entre la protection du pouvoir d'achat (AG et clause de RDV en cas de dérive inflationniste) et la motivation grâce à un montant d'AI permettant de valoriser les efforts et les talents et accompagner les déroulements de carrière. L'accord 2011 reprend clairement la revendication **CFE-CGC**, demandant une meilleure considération de la population ATAM, avec un nombre de promotions revu à la hausse

Hélas, les 700 Non-Cadres de Central Entity ne trouvent, à priori, pas suffisamment grâce aux yeux de la Direction pour mériter à eux seuls un accord alors que **la CFE-CGC** demande depuis des années la séparation des textes.

Si on doit considérer ce même faible nombre de salariés NC à Central Entity, la Direction ne devrait avoir aucune retenue pour accéder à la demande de **la CFE-CGC** d'harmoniser la valeur du point société : valeurs à compter du 1^{er} janvier 2011, **6.27 € à Airbus Operations** et **6.02 € à Airbus SAS**.

UNE PRIME UNIFORME DISCUTABLE

La CFE-CGC n'est pas favorable à une prime intégrée dans la politique salariale, car il est à craindre que cette dernière soit au détriment d'un meilleur niveau d'AI/AG. Si une prime est toutefois proposée dans la politique salariale, **la CFE-CGC** estime qu'elle doit s'exprimer en %, comme toutes les mesures de politique salariale, où les AG/AI ne sont pas uniformes !

UNE POLITIQUE SALARIALE CADRE EN PANNE

- Dans une de ses précédentes informations, **la CFE-CGC** écrivait qu'elle avait obtenu, au cours des négociations, le financement des promotions cadre 2011 hors politique salariale. Cette avancée avait été acquise grâce au budget dégagé par l'application de la clause de RDV 2010, **budget non perçu en 2010** et abondé par la Direction.

Le texte des accords ne parle plus d'abondement. Pas plus les notes d'application. Aucun chiffre n'est affiché par la Direction. Du texte, rien que du texte. Y aurait-il honte à considérer que les promotions des cadres ont un coût nécessitant des budgets complémentaires ? Pourquoi ne pas pouvoir écrire et afficher que 3% (niveau 2011) + 0,15% (reliquat de 2010 au titre de la clause de RDV) = 3,15% ?

.../...

- Compte tenu des faibles niveaux de politique salariale ces dernières années et des tendances inflationnistes, **la CFE-CGC** revendique une réelle protection du pouvoir d'achat. Sans pour autant vouloir des AG, **la CFE-CGC** a fait des propositions pour assurer un minimum aux cadres n'ayant pas eu d'AI (environ 20%-30% chaque année). Rappelons que les cadres en Allemagne bénéficient d'AG alors que la Direction estime cette pratique impossible pour les Cadres français !
La Direction n'a finalement proposé que la seule reconduction de la GPS (Garantie de Progression Salariale), protection ne concernant que les cadres sans AI pendant 2 ans (environ 170 personnes à Airbus en France).
- Pire, en cas de dérive de l'inflation supérieure aux prévisions, la Direction prévoit une clause de RDV 2 fois moins bonne qu'en 2010 : la compensation partagée entre les 11 000 cadres serait identique à la somme partagée entre les 9000 Non-cadres. L'accord soumis à signature ne précise même pas les bénéficiaires : est-ce les cadres qui ont déjà eu une AI comme l'an passé, en complément de leur rémunération, ou les cadres sans AI en 2011 ?

Quand il s'agit de rappeler que son statut induit des responsabilités spécifiques, des horaires particuliers, un comportement exemplaire, des compensations parfois moindres (heures de voyages, forfait déplacement...), la Direction affirme l'originalité de la position Cadre.

Mais quand il s'agit de la traduire par une politique salariale propre, il n'est question que d'égalitarisme et de nivellement par le bas.

La CFE-CGC estime que les Cadres méritent une toute autre considération. Leur engagement, leur formation, leur compétence, leur responsabilité exigent une politique spécifique à leurs attentes et leur motivation.

Tous les salariés sont indispensables au succès de notre entreprise. Mais chacun a des niveaux de responsabilités différents se traduisant par une échelle de salaires propre à reconnaître les mérites des uns et des autres.

Qui pourrait conserver sa motivation si ses efforts et ses talents n'avaient une juste reconnaissance ! L'étudiant voudrait-il poursuivre ses études ? L'ouvrier voudrait-il devenir Agent de Maîtrise ? Le technicien ou agent administratif aurait-il l'ambition de passer au forfait ? L'ATAM aurait-il envie de devenir Cadre ?

Depuis des années, l'échelle des salaires se réduit chez AIRBUS, constat d'une politique trop uniforme pour encourager l'engagement. Une organisation syndicale, historiquement non signataire, a décidé de signer cette année chez les Cadres car elle parle de rééquilibrage des salaires. Et bien pour cette même raison, **la CFE-CGC** ne pourra jamais accepter de parapher ce type d'accord.

La CFE-CGC a pris ses responsabilités en ne signant pas la politique salariale Cadres 2011 chez AIRBUS.

Elle continuera à suivre attentivement l'avancement des mesures pour les non cadres tout en poursuivant ses revendications de voir en 2011 lancer une concertation sur le statut des non cadres forfaités en particulier pour revaloriser la prime annuelle, aujourd'hui fixe, bloquée à 8,33%

Si la non signature de **la CFE-CGC** pour les accords Cadres devait au moins permettre d'apporter l'indispensable transparence et **les nécessaires éclaircissements pour la bonne gestion du personnel Cadre, entre promotions, mise à la RMG, ...alors nous nous en réjouissons d'avance pour les managers et pour leurs équipes !**

Mais dans le contexte actuel, rien n'est sûr !

Dernière minute : les accords salariaux à Eurocopter viennent de se conclure.

- Chez les Cadres, la direction d'Eurocopter propose une GPI de 1% sous forme de revalorisation de salaire aux cadres n'ayant pas eu une AI en 2011 + une clause de RDV qui n'est pas de la redistribution entre NC et C.
- De plus, la Direction n'a pas peur d'afficher, même si le chiffre est modeste un 0,1% supplémentaire de budget pour participer au déroulement de carrière des I&C.

Le vent qui souffle au Sud-Est rendrait-il la Direction plus ouverte aux attentes des non cadres forfaités et Cadres que notre vent d'autan ?

Toulouse, le 10 mai 2011