



## La CFE-CGC signe la politique salariale 2012

Le + syndical

Après avoir consulté ses conseils syndicaux dans chacun de ses établissements, la **CFE-CGC** a signé la politique salariale 2012 Non-Cadres et Cadres.

- **Le niveau de 3,4% est satisfaisant** dans le contexte macro-économique général et de notre industrie en particulier. C'est le meilleur de toutes les entités d'EADS. La politique salariale commencera à s'appliquer, rétroactivement, dès le 1<sup>er</sup> Janvier 2012.
- **Pour les cadres**, rappelons que ce niveau est complété par un **budget complémentaire de 0,3%** permettant de financer les promotions (au titre de la clause de bilan de fin d'année de la politique salariale 2011).
- En cas de dérive de l'inflation, **une clause de rendez-vous** est prévue, identique pour toutes les catégories de personnel. Rappelons que l'année dernière, cette clause était injustement inéquitable pour les cadres, justifiant notre non- signature.
- **Des mesures spécifiquement portées par la CFE-CGC ont abouti :**
  - Engagement chiffré de promotions supplémentaires pour les ATAM.
  - Mise au mini RMG, dès Juillet 2012, des promus cadres (soit un an plus tôt qu'en 2011).
  - Mise en mini RMG 2012 des Cadres Position II à la date du changement d'indice (au lieu de la fin d'année).

**Toutefois, la CFE-CGC aurait souhaité que :**

- Des mesures plus spécifiques pour les Non-Cadres Forfaités s'appliquent, en particulier une AI mini revalorisée pour mieux récompenser l'engagement de ces salariés.
- Les cadres, qui n'ont pas la protection des AG, bénéficient d'une mesure plus solide si l'inflation continue à augmenter, la clause de **Garantie de Progression Salariale** ne protégeant qu'à minima leur pouvoir d'achat.

**En conséquence, la CFE-CGC interpellera la nouvelle direction EADS dès sa mise en place en juin, afin :**

- D'engager une réflexion sur la rémunération des personnels non cadres forfaités et en particulier sur la mise en place d'une véritable prime annuelle toujours bloquée à 8,33%.
- De poursuivre l'harmonisation par le haut des pratiques sociales pour renforcer la cohérence du groupe, à la suite de la part variable des L4. Par exemple :
  - Les cadres L5 ATB allemands bénéficient d'une part variable de leur rémunération de 18% (bonus out), 12% en France.
  - Les Cadres Allemands bénéficient d'augmentations générales pour protéger leur pouvoir d'achat et le financement des promotions est assuré « hors politique salariale » alors qu'en France, la Direction met en place des solutions par défaut en utilisant la clause de RDV de l'exercice salarial écoulé.

Toulouse le 15 mai 2012