



Le syndicat d'Airbus D&S

Salaires : politique sociale VS calculatrice financière



29 janv. 2019 Tract N° 94

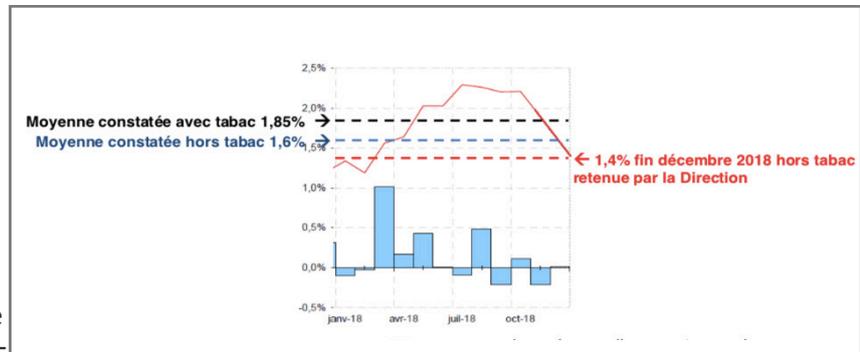
En accord avec la clause de rendez-vous inscrite dans l'accord de politique salariale 2018 à notre demande et en tant que signataire de cet accord, la Direction d'Airbus Defence & Space nous a convoqués, le 24 janvier 2019 à Toulouse, afin de discuter d'une éventuelle mesure complémentaire en début d'année 2019 afin de rattraper l'inflation.

L'inflation selon l'INSEE

D'autant que l'INSEE avait publié, quelques jours en amont de notre réunion une analyse consolidée de l'inflation 2018. Le taux prévisionnel d'inflation publié fin novembre de 1,8% était loin derrière nous du fait d'une crise induite par un mouvement en France venue bousculer l'inflation. Néanmoins, notre syndicat était resté confiant face au taux consolidé de 1,6% (hors tabac) nous permettant de baser notre revendication sur un écart de 0,6%, par rapport au taux de 1% utilisé durant la négociation en 2018. Mais, ce que nous n'avions pas prévu dans l'équation s'appelle le « néo-libéralisme ». En l'occurrence des décideurs qui travaillent uniquement avec une calculatrice financière, sans tenir compte de l'aspect social.

La Direction s'est présentée devant nous en utilisant le taux glissant annuel de 1,4% établi par l'INSEE contre notre moyenne annuelle de 1,6%, (elle même diffusée par l'INSEE et repris par la presse). Ce jeu sur la différence de taux permettant à la Direction de boucler l'année 2018.

Nous avons compilé les chiffres officiels sous forme de graphique. Le salarié appréciera le tour de passe-passe. Et pour enfoncer le clou, la Direction nous a démontré que nous étions excellents dans nos négociations annuelles et elle-même généreuse, puisqu'en comptabilisant les politiques salariales sur plusieurs années de suite, les salariés auraient profité d'une augmentation de plus de 14 points par rapport au cumul des taux d'inflation sur la même période.



Notre vision des choses

FO « le syndicat de la feuille de paie » a toujours su concilier les intérêts et la pérennité de l'entreprise ainsi que la nécessaire reconnaissance du travail des salariés, question d'équilibre.

Depuis des décennies, **FO** milite pour le pouvoir d'achat, celui qui permet de se loger, se nourrir, scolariser nos enfants, leur assurer un avenir. Si notre pays est en crise, c'est parce que certains veulent nous expliquer comment « faire avec ou sans » depuis des années. Une prime c'est bien, une augmentation c'est mieux. Si la prime Macron est défiscalisée elle ne comptera pas pour votre retraite. Elle ne servira pas à montrer votre net fiscal pour louer, acheter ou faire construire votre logement. Elle ne valorise pas votre travail sur plusieurs années passées et futures. La clause de RdV aurait permis de générer pour tous une amélioration modeste mais durable et rentable.



Flashez-moi pour télécharger l'appli



www.fo-airbus-ds-rp.fr

Frédéric Planche : Délégué Syndical Central / Jean Damien Bloquet : Coordinateur adjoint FO Airbus / Grégory Vernon : Délégué Syndical, RS au CHSCT / Marc Lemaire : Délégué Syndical, Membre CHSCT / Stéphanie Assimon - Jeremy Lafontaine : Délégués du Personnel / Yann Burdeyron - Jeremy Lafontaine : Elus du CE / Florent Ferres : RS au CHSCT / Philippe Charruyer : RS au CE

fometapole@airbus.com

Transparence salariale 2018 : de + en + opaque !

Les informations fournies par la Direction s'appauvrissent année après année (les AI maxi en €, les salaires moyens par position, les évolutions de salaires lors des changements de position, le traitement des temps partiels et des salariés reconnus porteurs de handicap ne sont plus fournis) à tel point qu'il y a désormais peu à en tirer. Nous retiendrons cependant :

INGENIEURS & CADRES :

- L'étude sur les salaires des jeunes embauchés que nous avions demandée n'a pas été menée mais devrait l'être dans le courant du 1er trimestre 2019
- Les Cadres I à IIIB de plus de 50 ans sont toujours discriminés
- Le taux de Cadres sans AI diminue pour passer à environ 12,5% (plus de 14% en 2017)
- Le taux de promotion baisse encore à 4,5% (contre 4,8% en 2017)
- Le nombre de bénéficiaires de la GPS (Garantie de Progression Salariale) pour ceux n'ayant pas eu d'AI en 2017 et 2018 n'est pas fourni. Ils auront 2,5% (1.1% en 2017 + 1.4% en 2018) d'augmentation sur la paie de janvier 2019.

Cadres	Effectif	Nombre de bénéficiaires		Crédit utilisé
		En nombre	En %	En %
Position I à IIIB	4088	3575	87,5%	2,7%
moins de 50 ans	2701	2391	88,5%	3,2%
entre 50 et 60 ans	1198	1081	90,2%	2,3%
60 ans et plus	189	103	54,5%	1,1%
F	910	795	87,4%	2,9%
H	3178	2780	87,5%	2,7%
Position IIIBX à IIIC	259	228	88,0%	2,8%
moins de 50 ans	60	54	90,0%	3,4%
entre 50 et 60 ans	155	139	89,7%	2,7%
60 ans et plus	44	35	79,5%	2,2%
F	25	21	84,0%	2,8%
H	234	207	88,5%	2,8%

Cadres	Effectif	% effectif
Promotions Cadres	194	4,5%
moins de 50 ans	153	5,5%
entre 50 et 60 ans	38	2,8%
60 ans et plus	3	1,3%
F	51	5,5%
H	143	4,2%
Promotions Non Cadre à Cadre	7	5,6%
moins de 50 ans	7	19,4%
entre 50 et 60 ans	-	-
60 ans et plus	-	-
F	2	3,9%
H	5	6,8%

MENSUELS :

- Le taux de Mensuels sans AI diminue pour passer à environ 13,2% (contre 15.3% en 2017)
- Le taux de promotion stagne à 15% (contre 15.3% en 2017)
- 85 Mensuels ont bénéficié de la GES (garantie d'évolution salariale) de 40 € quand ils n'ont pas eu d'AI.

Mensuels	Effectif	Nombre de bénéficiaires		Crédit utilisé
		En nombre	En %	En %
moins de 50 ans	378	325	86,0%	1,9%
entre 50 et 60 ans	251	230	91,6%	1,6%
60 ans et plus	52	36	69,2%	1,2%
F	287	250	87,1%	1,7%
H	394	341	86,5%	1,7%
Total	681	591	86,8%	1,7%

	Mini	Moyenne	Médiane
Mensuels	40	58	55
moins de 50 ans	40	59	54
entre 50 et 60 ans	40	56	55
60 ans et plus	40	55	53
F	40	59	55
H	40	57	54