



Le syndicat d'Airbus D&S

Politique Salariale L'approche radicale de la Direction



25 fév. 19 - n° 96

La déréglementation du tarif de l'électricité (2007) a initié des offres à tarif figé sur 2/3 ans. La Direction semble s'en inspirer pour sa nouvelle politique salariale.

C'est un changement de paradigme injustifié

Pour cette première réunion, tenue vendredi 22 fév. à Toulouse, la Direction propose :

- accord pluriannuel sur 2 ans,
- un niveau établi à 4,5% incluant une clause conditionnelle,
- une AG pour les cadres.

La Direction met en avant dans son argumentaire une problématique dans le logiciel Workday au niveau de la rétroactivité, une simplification, un équilibre ou encore une sécurisation. **Ce changement de méthode est une remise en question totale des principes qui régissaient nos politiques salariales depuis plus de 50 ans** et nous semble injustifié pour diverses raisons.

Il ne valorise ni votre engagement ni votre motivation pour atteindre les objectifs opérationnels ambitieux fixés par notre groupe, dont les résultats économiques d'Airbus et de la division Défense & Space sont en hausse. Le pluriannuel rendra difficile les augmentations de celles et ceux travaillant sur des cycles inférieurs à 24 mois.

Mais également pour les raisons suivantes :

- Le budget de 4,5% (sur 2 ans) est **en dessous d'une enveloppe raisonnable** qui permettrait à la fois de maintenir le pouvoir d'achat et de récompenser la performance individuelle.
- La **mesure conditionnelle est inadaptée** du fait que les autres éléments de rémunération tels que la participation, l'intéressement ainsi que la part variable (bonus des cadres) sont déjà sous conditions. La seule condition acceptable est celle qui s'applique aux salariés en cas de rattrapage de l'inflation (clause de revoyure).
- **L'AG* pour tous les cadres ne doit pas être le seul élément d'augmentation** de leur salaire. L'entretien annuel devra permettre la reconnaissance du travail fourni par le cadre en vue d'une AI.

FO demande également une application au 1er janvier, avec un budget identique cadres et mensuels, des mini d'AI pour les promos des cadres, un plancher d'AG vis à vis des bas salaires notamment chez les mensuels, une **prime transport** (auto, moto, vélo) pour tous et à hauteur de 40 € par mois. **AINSI que le solde des comptes et l'application de la clause de RDV pour le rattrapage de l'inflation 2018.**

La direction sera-t-elle faire mieux que les fournisseurs d'électricité ou de gaz? 12 ans après la déréglementation, leur offre pluriannuelle a séduit moins de 20% de la population française ce qui est étonnant en cette période de préoccupation sur le pouvoir d'achat. Si l'accord Air France négocié entre les parties instaure une période de 3 ans, celle-ci s'explique par la zone de turbulences traversée par la compagnie. En sommes-nous là ?



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
Yohann Burdeyron - Jeremy Lafontaine : Elus du CE / Florent Ferres : RS au CHSCT /
Philippe Charruyer : RS au CE

fometapole@airbus.com