

# INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION, ESOP ALLEZ... CROQUE !



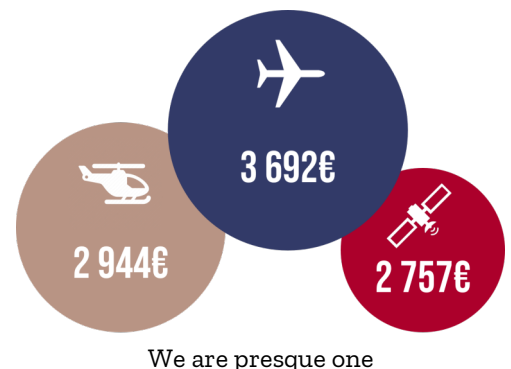
Les négociations de la politique salariale 2022 débutent le 8 mars, mais la direction essaye déjà de brouiller les pistes : l'intéressement, la participation et le programme ESOP seront plus « généreux » cette année. Or, les montants des primes d'intéressement/participation sont basés sur les résultats de l'entreprise qui sont à un niveau historique cette année. Mais **il ne faut pas que ces primes méritées nous détournent du plus important : les salaires !** Car côté salaires, la direction est bien plus prudente : il faudrait « garder la tête froide et trouver les bons équilibres pour positionner intelligemment la politique salariale ».

Du blabla pour annoncer qu'une fois encore **on va se faire croquer nos augmentations !**

## DES RÉSULTATS RECORDS, UN INTÉRESSEMENT DÉCEVANT

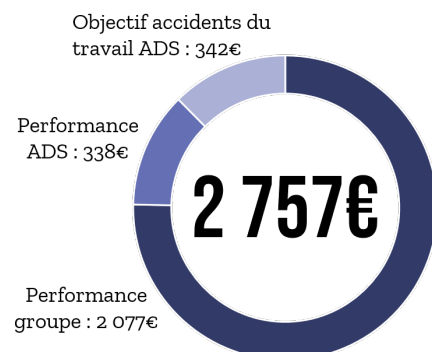
Après des résultats exceptionnels et un dépassement des 2 objectifs du critère opérationnel, la direction nous a annoncé **un intéressement de 2 757€ bruts**, pour 12 mois de présence en 2021. C'est pratiquement 200€ de moins qu'aux hélicoptères et un environ 900€ de moins qu'aux avions.

De plus, les absences pour COVID, cas contact ou garde d'enfants pour cause de fermetures de classes, restent comptabilisées par la direction et diminueront la prime pour les salariés concernés ; ce qui est d'autant plus injuste pour ceux dont le poste n'est pas éligible au télétravail.



## LES PRIMES SONT ÉPHÉMÈRES...

## LES AUGMENTATIONS, C'EST POUR TOUTE LA CARRIÈRE !

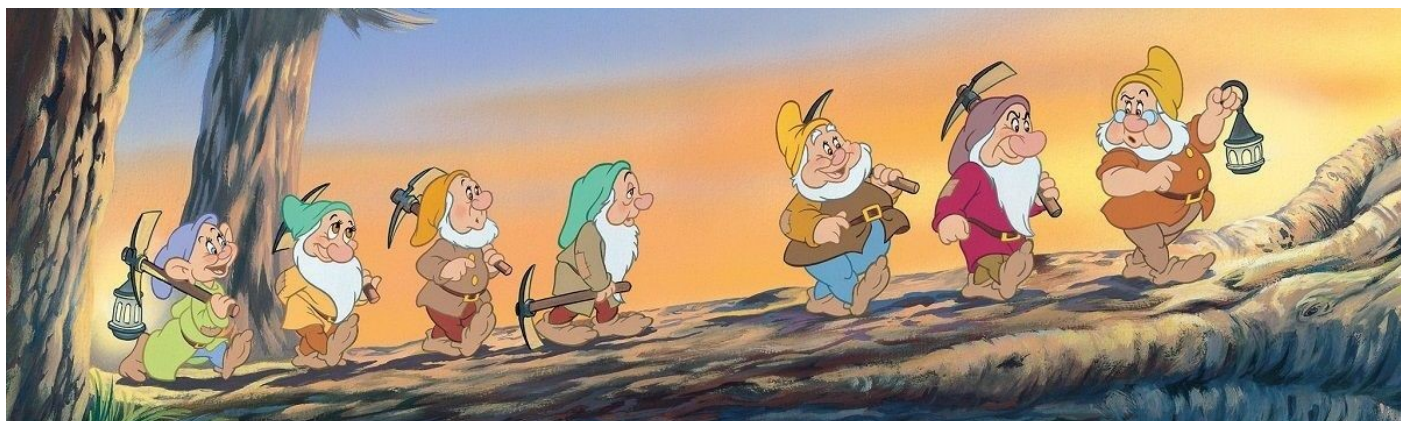


La rémunération, c'est un tout qui se compose:

- Du  **salaire fixe**  qu'on touche à la fin du mois,
- De  **la part variable** , issue des entretiens individuels,
- De  **l'intéressement et la participation** , qui dépendent principalement de la santé financière de l'entreprise.
- Mais il y a aussi  **le salaire socialisé**  : ce sont les cotisations salariales et patronales que nous touchons de manière différée au travers de la sécurité sociale, de l'assurance chômage et de la retraite.

Quand l'entreprise va bien, il est normal de **partager les richesses** créées par les salariés avec de fortes primes. Mais ça ne suffit pas ! Une prime est éphémère, alors que les augmentations de salaire sont acquises définitivement et se cumulent au fil de toute la carrière. C'est aussi le salaire qui sert de base au calcul de la retraite ou des indemnités chômage.

**Les augmentations de salaire** permettent de **maintenir le pouvoir d'achat** des salariés face à l'augmentation du coût de la vie (2,8% en 2021 selon l'INSEE, 3,4% selon Eurostat, avec des prévisions à 2,7% au minimum pour 2022) et de **valoriser l'expérience et les compétences acquises**. Quelque soit la situation de l'entreprise, nos compétences progressent !



## EN 2021, LES SALARIÉS ONT PERDU L'ENVIE DE SIFFLER EN TRAVAILLANT

Après deux ans d'efforts soutenus, des salariés démotivés, parfois « dégoûtés », des démissions de plus en plus nombreuses : c'est le résultat d'une **politique salariale lamentable en 2021**.

Le 28 février dernier, la direction organisait une réunion de « transparence salariale » pour présenter les résultats de la politique d'augmentation des salaires de l'an dernier. Et ce bilan explique très bien la perte de motivation des salariés :

**7**

C'est le nombre de promotions au statut cadre pour tout ADS. Bien peu après une année blanche !

**38% / 29%**

Ingénieurs, cadres / mensuels qui n'ont pas eu d'augmentation individuelle en 2021.

**0,2%**

De la masse salariale consacrée aux « mesures jeunes ». Moins que l'objectif de l'accord à 0,25%.

- **Beaucoup de salariés ont pris un zéro pointé sur les augmentations individuelles** : 38% chez les ingénieurs et les cadres, 29% chez les mensuels. C'est encore plus **injuste pour les salariés les plus expérimentés** qui ont globalement eu très peu d'augmentations, en nombre comme en valeur.
- De plus, malgré une année 2020 très avare en promotions, **il y a encore eu très peu de promotions en 2021**, et en particulier peu de passages au statut cadre.
- **Pour les femmes**, il y a certes eu un effort sur les salaires et les promotions, mais il s'agissait bien de « **rétablir un équilibre et rattraper le retard** ». Un rattrapage insuffisant, donc pas de quoi pavoiser !
- Enfin, les mesures jeunes tant mises en avant pour justifier des augmentations faiblardes de l'ensemble des salariés n'ont coûté que 0.2% de la masse salariale. Et elles n'ont même **pas suffi à rattraper tout le monde au minimum garanti par la convention collective** !

## PRIORITÉ AUX AUGMENTATIONS GÉNÉRALES !

La CGT défend les augmentations générales depuis longtemps. C'est une des seules avancées des précédentes politiques salariales. **Les augmentations générales garantissent l'amélioration des conditions de vie de tous**, alors que les augmentations individuelles, en théorie versées « au mérite », sont le royaume de l'arbitraire : on le voit avec tous les salariés qui en ont été exclus. Quelle injustice pour tous les efforts fournis dans des conditions si difficiles !

Une augmentation générale, c'est donc le minimum. Encore faut-il qu'elle soit au niveau : l'an dernier, elle était entre 2,5% et 2,7% en dessous de l'inflation... **Nous avons donc, pour la plupart, perdu du pouvoir d'achat ; c'est inacceptable !**

## ENSEMBLE, ON EST TOUJOURS PLUS FORTS !

**Nous voulons tous de vraies augmentations ! C'est avec l'ensemble des salariés solidaires que nous les obtiendrons, pas autrement. Nous appelons toutes les organisations syndicales à discuter et unir leurs forces pour nos salaires !**

Tout au long des négociations salariales à venir, la CGT vous tiendra informés, par des tracts, des réunions d'information syndicale, des tournées dans les bureaux, les labos, les salles blanches.

Restez informés en vous connectant sur notre site <https://sites.google.com/airbus.com/cgt-ads>

Echangez avec vos collègues et envoyez nous vos revendications à [cgt\\_tlse@airbus.com](mailto:cgt_tlse@airbus.com)

