



PROJET RELOAD : SALAIRE, PRIMES, ANCIENNETÉ, PART VARIABLE... LA CGT PROPOSE !

LE CALENDRIER



Alors que les négociations sur le temps de travail sont encore en cours (horaires atypiques, astreintes,..) la négociation sur la rémunération vient de débuter. Sur la classification, la direction, comme le permet la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie (CCN), se limite à une simple information des organisations syndicales sur le processus qu'elle mettra en place.

LA NÉGOCIATION SUR LA RÉMUNÉRATION

1. LE SALAIRE

Pour la CGT, **c'est le salaire qui est l'élément prépondérant de la rémunération**. La direction veut profiter des latitudes de la nouvelle convention collective (CCN) pour ne plus reconnaître les diplômes et l'expérience acquise par les salariés.

La CGT s'oppose à cette vision rétrograde du travail payé à la tâche. Le diplôme et l'expérience acquise tout au long de la carrière doivent être rémunérés. C'est pourquoi, la CGT fait le lien entre salaire, diplômes et déroulement de carrière.

La CGT du groupe Airbus revendique une amélioration des dispositions de la convention collective :

- **Le salaire doit être garanti.** Il ne peut pas subir de baisse tout au long de la carrière.
- **A chaque augmentation du SMIC, les salaires Airbus doivent être augmentés du même pourcentage.**
- Le niveau des diplômes doit être explicitement mentionné dans les fiches emplois. **Un salarié doit être recruté au moins au niveau correspondant à son niveau de diplôme. L'expérience doit être reconnue dès l'embauche.**
- L'expérience permet de gravir les niveaux d'emplois. **Régulièrement, l'employeur doit proposer à chaque salarié un emploi de classement supérieur. Le déclassement est prohibé.**
- **La CGT propose une grille de minima par classe d'emploi** sur les principes suivant :
 - Le poste de niveau A1 doit correspondre à un poste au SMIC qui ne requiert aucune qualification ni diplôme.
 - Le minimum du niveau F11 (1er niveau cadres) est à deux fois le SMIC.
 - Chaque niveau de diplôme ou de savoir-faire acquis par l'expérience amène à un minimum associé.

Classement des emplois CCN		Reconnaissance des diplômes CGT		Mini 35h CCN	Mini 35h CGT	Mini forfait horaire CCN (+15%)	Mini forfait horaire CGT	Mini forfait jours CCN (+30%)	Mini forfait jours CGT	Taux pour prime ancienneté CCN
A	1	Sans qualification		1 618 €	2 000 €	1 861 €	2 300 €			1,45%
	2			1 642 €	2 144 €	1 888 €	2 465 €			1,60%
B	3	CAP	SMIC + 20%	1 692 €	2 298 €	1 945 €	2 642 €			1,75%
	4	BEP		1 767 €	2 462 €	2 032 €	2 832 €			1,95%
C	5			1 858 €	2 639 €	2 137 €	3 035 €			2,20%
	6	BAC	SMIC + 40%	1 958 €	2 829 €	2 252 €	3 253 €			2,45%
D	7			2 033 €	3 032 €	2 338 €	3 487 €			2,60%
	8	BAC + 2	SMIC + 60%	2 200 €	3 250 €	2 530 €	3 737 €			2,90%
E	9	BAC + 3		2 367 €	3 483 €	2 722 €	4 005 €			3,30%
	10			2 617 €	3 733 €	3 009 €	4 293 €			3,80%
F	11	BAC + 5	2 x SMIC	2 708 €	4 001 €	3 115 €	4 601 €	3 521 €	5 201 €	Pas prévu
	12			2 858 €	4 288 €	3 287 €	4 932 €	3 716 €	5 575 €	Pas prévu
G	13			3 117 €	4 596 €	3 584 €	5 286 €	4 052 €	5 975 €	Pas prévu
	14			3 417 €	4 926 €	3 929 €	5 665 €	4 442 €	6 404 €	Pas prévu
H	15	BAC + 8	2,5 x SMIC	3 667 €	5 280 €	4 217 €	6 072 €	4 767 €	6 864 €	Pas prévu
	16			4 083 €	5 659 €	4 696 €	6 508 €	5 308 €	7 357 €	Pas prévu
I	17			4 667 €	6 065 €	5 367 €	6 975 €	6 067 €	7 885 €	Pas prévu
	18			5 375 €	6 501 €	6 181 €	7 476 €	6 988 €	8 451 €	Pas prévu

2. LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Pour la CGT, la prime d'ancienneté doit permettre de pérenniser les savoir-faire et d'améliorer l'attractivité des emplois Airbus.

La nouvelle CCN prévoit une prime d'ancienneté uniquement pour les salariés occupant un emploi classé entre A1 et E10 alors que dans de nombreuses entreprises du groupe, il existe aussi une allocation d'ancienneté pour les ingénieurs et cadres.

Le calcul de la nouvelle CCN tient compte de **l'ancienneté** (de 3 à 15 ans), de la **valeur d'un point négocié** au niveau territorial et d'un **coefficient attaché à la classe d'emploi**. Avec ce coefficient qui varie de 1.45 à 3.8, un salarié qui passerait sur un poste moins bien classé (comme le prévoit le projet de la direction) verra son revenu baisser mécaniquement !

Exemple de calcul :

Prime d'ancienneté = ((**valeur du point** x **taux de la classe d'emploi**) x 100) x **années ancienneté**

La CGT Airbus revendique :

Une prime d'ancienneté pour tous calculée sur le salaire de base de 1 à 20 ans d'ancienneté.

Ex : un salarié payé 2500 € avec 10 ans d'expérience toucherait $2500 \times 10/100 = 250$ euros par mois.

3. PRIMES ANNUELLES DES NON-CADRES ET PART VARIABLE DES CADRES

Vous l'avez compris, avec la nouvelle CCN et son système de classification des emplois (qui ne tient plus compte de l'expérience et du savoir-faire du salarié), les campagnes de promotions n'existent plus !



En cas de changement de poste vers une classification supérieure, l'entreprise n'est pas obligée d'augmenter le salaire si celui-ci est déjà au-dessus du minimum de la catégorie.

En cas de déclassement, outre l'impact sur la prime d'ancienneté des non-cadres, l'entreprise pourrait proposer un avenant d'acceptation de baisse de la rémunération.

La direction ne cache pas son intention de trouver des gratifications autre que les Augmentations Individuelles et laisse entendre que des primes pourraient s'y substituer. Cela aurait l'avantage pour la direction de pouvoir supprimer la prime sans passer par un avenant lors d'un déclassement par exemple.

La CGT s'oppose aux primes de « performance ». L'expérience de la part variable des cadres montre son caractère délétère avec la recrudescence des risques psycho-sociaux. Ce n'est pas en généralisant des rémunérations basées sur des primes pour mettre la pression sur les salariés qu'on permettra leur épanouissement et leur capacité à se projeter dans l'avenir.

C'est dans ce cadre que **la CGT Airbus revendique :**

Les primes actuelles (part variable des ingénieurs et cadres et prime annuelle des non cadres) doivent être intégrées dans le salaire avec un véritable 13ème mois.

4. INDEMNISATION DE LA MALADIE

Les salariés en arrêt maladie, accident du travail, maternité, paternité perçoivent des indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) et Airbus complète pour maintenir le salaire. Ce processus est parfois long et les salariés peuvent se retrouver en difficulté financière.

La CGT Airbus revendique :

La mise en place de la subrogation : Airbus maintient le salaire et récupère directement les IJSS.

5. INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE

Cette indemnité est due au départ en retraite. Elle est calculée en fonction de l'ancienneté. La CGT est attachée à ce que cette prime puisse être transformée en jours pour anticiper le départ. La CGT, qui s'est opposée dans la négociation « Santé / Prévoyance » à la fin du préavis non travaillé pour les départs en retraite, demande une mesure compensatrice. Cela pourrait passer par une augmentation de l'indemnité de départ en retraite transformable en jours.

6. PRIMES D'ÉQUIPE, D'ASTREINTE ET DE SUJÉTION

La direction, malgré ses discours sur l'harmonisation du statut au niveau du groupe, écarte les primes d'équipes, d'astreinte et de sujétion de la négociation sur les rémunérations au niveau du groupe. Ces primes continueront à être négociées au niveau des sites. La CGT veillera, sur les différents sites, à un alignement par le haut.

La CGT met dans le débat ses propositions. Elles ne sont pas à prendre ou à laisser. Elles doivent permettre aux salariés d'en discuter pour, au final, constituer les revendications que nous porterons durant la négociation. Pour gagner, il faudra être motivés...

N'ayons pas de regrets, tant que rien n'est signé, rien n'est perdu !

