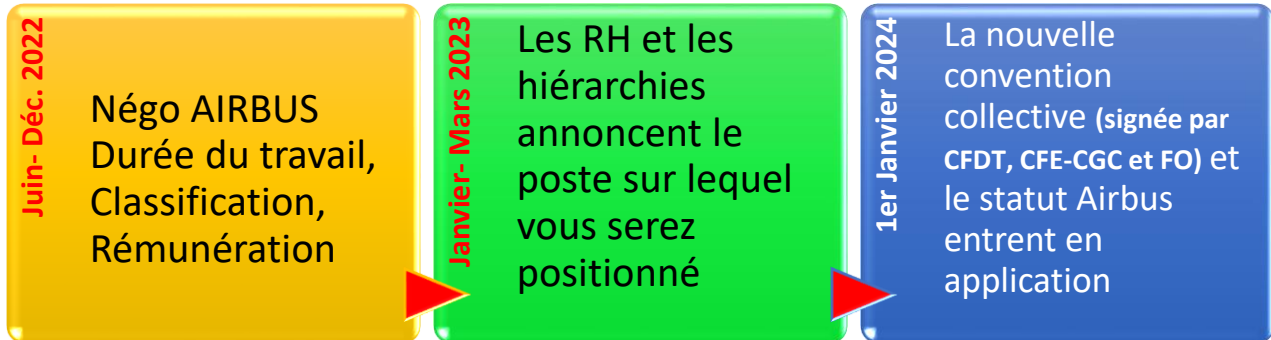


Questionnaire en ligne à la
fin du tract ! (2 mn)

LE CALENDRIER



Alors que les négociations sur le temps de travail sont encore en cours (horaires atypiques, astreintes, temps partiel...) 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.

NÉGOCIATION SUR LA RÉMUNÉRATION

1- LE SALAIRE

Le salaire est l'élément prépondérant de la rémunération. La Direction veut profiter des possibilités qui lui sont offertes par 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 au cours d'une carrière.
- **À chaque augmentation du SMIC, les salaires Airbus doivent automatiquement 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 la première année d'ancienneté.
- **L'expérience doit permettre de gravir les niveaux d'emplois.** Régulièrement, l'employeur doit proposer à chaque salarié un emploi de classement supérieur. Le déclassement est interdit.
- **La CGT propose une grille de minima par classe d'emploi** sur les principes suivants :

- **Le poste de niveau A1 doit correspondre à un poste au SMIC** qui ne requiert aucune qualification ni diplôme.
- **Le minimum du niveau F11 (1^{er} niveau cadres) est à 2 x le SMIC.**
- **Chaque niveau de diplôme ou de savoir-faire acquis par l'expérience amène à un minimum associé.**

Le tableau ci-dessous compare les salaires minima bruts mensuels de la Convention Collective Nationale (CCN – **colonnes bleues**) avec les revendications de la CGT pour des salaires minima bruts mensuels chez Airbus (**colonnes oranges**)

| Classement des emplois CCN | | Revendication CGT : reconnaissance des diplômes | Mini 35h CCN | Mini 35h CGT | Mini forfait horaire (+15%) CCN | Mini forfait horaire (+15%) CGT | Mini forfait jours (+30%) CCN | Mini forfait jours (+30%) CGT | Taux pour prime ancienneté CCN (voir ci-dessous) |
|----------------------------|-----------|---|--------------|--------------|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--|
| A | 1 | Sans qualification -> SMIC* | 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 | BAC -> SMIC + 40% | 1 858 € | 2 639 € | 2 137 € | 3 035 € | | | 2,20% |
| | 6 | | 1 958 € | 2 829 € | 2 252 € | 3 253 € | | | 2,45% |
| D | 7 | BAC + 2 -> SMIC + 60% | 2 033 € | 3 032 € | 2 338 € | 3 487 € | | | 2,60% |
| | 8 | | 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 | BAC + 8 -> 2,5 SMIC | 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 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 | BAC + 8 -> 2,5 SMIC | 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 |

* **SMIC** : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (au 1^{er} aout 2022 : **1 678,95 €**)

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 (non cadre) 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 : ((valeur du point X taux de la classe d'emploi) X 100) X année d'ancienneté = prime d'ancienneté



La CGT revendique une prime d'ancienneté pour tous, cadres et non-cadres, calculée en prenant en compte le salaire et l'ancienneté (de 1 à 20 ans). Exemple : un salarié payé 2 500 € avec 10 ans d'expérience toucherait $2\,500 \times 10/100 = 250$ € 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'existeront 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 classe d'emploi correspondante.

En cas de déclassement, outre **la baisse de la prime d'ancienneté des salariés 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 permettrait à 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 psychosociaux**. 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** revendique que



- **les primes actuelles (part variable des cadres et prime annuelle des non-cadres) doivent être intégrées dans le salaire avec un véritable 13^e 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 revendique :

- **La mise en place de la subrogation** : Airbus maintient la totalité du salaire puis récupère directement les IJSS.

5- INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE

Cette indemnité est due en cas de départ à la 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 son discours sur l'harmonisation du statut au niveau du groupe, **écarte les primes d'équipes, d'astreinte et de sujétion des négociations.** Ces primes continueront à être négociées au niveau des entreprises. **La CGT veillera, sur les différents sites, à un alignement par le haut.**

Nous mettons dans le débat nos propositions. Elles doivent vous permettre d'en discuter pour, au final, constituer les revendications que nous porterons durant la négociation. Pour gagner, il faudra être prêt à se mobiliser... **N'ayons aucun regret et ne sous-estimons pas notre capacité à influencer sur la Direction et certaines organisations syndicales car, tant que rien n'est signé, rien n'est perdu !**

Donnez votre avis sur les propositions CGT et en partageant les vôtres. Voici les liens pour répondre au questionnaire (cela ne vous prendra que 2 minutes) :

<https://framaforms.org/questionnaire-sur-les-propositions-cgt-remuneration-1666128875>

SCANNEZ-MOI AVEC VOTRE TÉLÉPHONE !

