

# Salaires

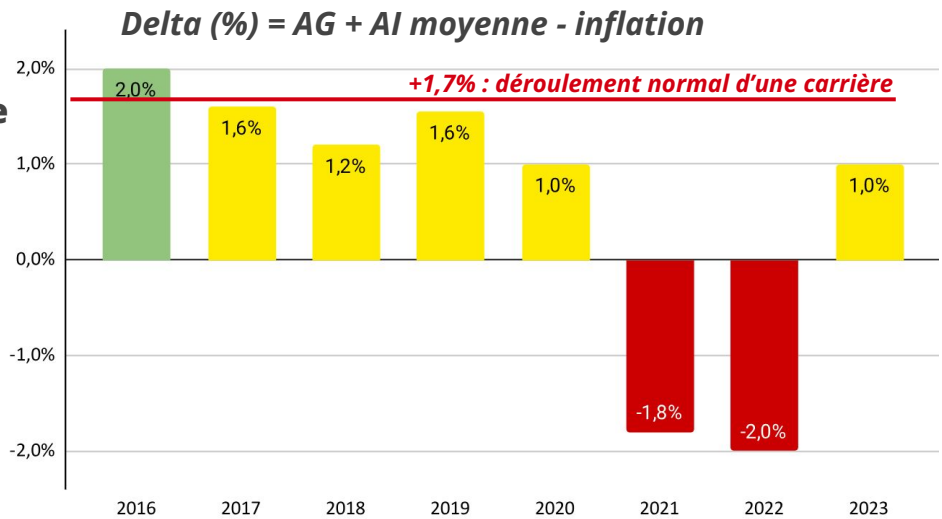
Trop peu, trop tard !

Octobre 2023



## Constats

- Depuis 2017, **augmentations insuffisantes pour assurer le déroulement de carrière !**
- Depuis 2020, entre **4,9% et 8,2% de perte de pouvoir d'achat** en fonction du salaire
- Airbus se porte à merveille, **9,8 Md€ de bénéfices net cumulés sur 2021 et 2022 !**



**Il y a urgence sur les salaires, l'inflation continue de flamber (prévision +4,5% en 2023), une prime ne suffit pas, la CGT demande l'ouverture immédiate de négociations salariales !**



## Constats

- Dans certains secteurs, des salariés avec ancienneté **moins bien payés** que leurs collègues **nouveaux embauchés !**
- **Classifications** des postes **sous évaluées** pour éviter l'augmentation du salaire. **Expérience et qualifications** non reconnues.
- Fin des campagnes de promotion, **promotion uniquement par la mobilité.**
- **Mobilité bloquée** en cas d'écart de  **salaire trop important** avec le poste visé.



**Retour d'une garantie de déroulement de carrière et revalorisation des salaires** au regard des salaires d'embauche et selon l'ancienneté !

Pour un syndicat indépendant de la direction dans Airbus  
**En novembre 2023, je vote CGT !**



[syndicat.cgt@airbus.com](mailto:syndicat.cgt@airbus.com)

05 61 93 91 13

[airbusce.reference-syndicale.fr](http://airbusce.reference-syndicale.fr)

@cgtairbus  
 @cgtairbus  
 @cgtairbus

Depuis 2016, une dégradation constante de la politique salariale est à l'oeuvre à Airbus : recul sur le déroulement de carrière et le pouvoir d'achat. Cette situation menace de s'aggraver avec la nouvelle classification qui met fin aux campagnes de promotions et à l'obligation pour la direction de reconnaître la qualification et l'expérience. Désormais tout repose sur la mobilité...

## Des augmentations insuffisantes...

La CGT défend le doublement du salaire sur la carrière indépendamment du niveau de l'inflation. Pour cela, +1,7% d'augmentation sont nécessaires chaque année en plus du rattrapage de l'inflation. Par le passé, cette condition était globalement assurée, avec cependant des règles de distribution très inégalitaires (pas d'AG pour les cadres et des AI "à la tête du client"). Ce n'est plus le cas depuis 2017 (voir graphique au recto). Cela représente une perte immédiate qui s'accumule avec le temps sur la carrière.

Exemple : un salarié embauché en 2016 au salaire plancher de 1685€ a déjà perdu 6157€ sur 8 ans avec la politique salariale décidée par la direction. Sans rattrapage de ce manque à gagner dans les années à venir, cela représentera un manque de plus de 121 200€ sur la carrière complète de ce salarié. Flashez le QR code pour faire votre [simulation](#).



## ... et de plus en plus tardives

L'attribution des AG et des AI se fait toujours plus tard dans l'année (en 2023, AG en juin et AI en septembre), et sans rétroactivité au 1er janvier. Ce calendrier de négociation ne permet pas de coller au plus près de l'inflation (politique salariale sur 18 mois en 2019, et sur 2 ans en 2022) et aggrave la situation. **En somme, c'est au salarié de se serrer la ceinture, en attendant l'augmentation déjà dépassée par l'inflation !**

## Une classification au service de l'austérité salariale

Avec la mise en place du nouveau système de classification à l'emploi et la disparition des campagnes de promotion, les salariés perdent un

outil pour faire reconnaître leur expérience professionnelle et garantir leur déroulement de carrière. **Pour l'employeur c'est un moyen de gestion à la baisse de la masse salariale.** Or, depuis quelque temps, la direction se plaint de difficultés de recrutement. Cherchez l'erreur !

## Tour de passe-passe sur le 13e mois !

Dans Reload, la direction a décidé d'inclure le 13e mois<sup>(1)</sup> dans les minimas garantis annuels d'Airbus.

**Ce nouveau calcul a pour conséquence de fixer des minimas mensuels Airbus inférieurs à ceux de la Métallurgie, minimas qui s'appliquent lors des promotions (changement vers une classe d'emploi supérieure).** Flashez le QR code pour voir les [grilles](#).

<sup>(1)</sup>constitué de la prime annuelle pour les non-cadres, et de la partie fixe de la prime annuelle pour les cadres (égales à 8,33% = 1/12e du salaire annuel).



## Les revendications CGT

La CGT défend une politique salariale de maintien du pouvoir d'achat et de garantie du déroulement de carrière. **C'est possible** dans une entreprise aux bénéfices se comptant en milliards d'euros.

**La CGT demande la réouverture immédiate des négociations pour traiter en urgence la situation présente. C'est possible de l'obtenir** à condition que les salariés s'organisent et se mobilisent avec leur syndicat !

**C'est le rôle que se donne la CGT.**

**Elections CSE en Novembre 2023**

Pour stopper le recul social à Airbus et gagner de nouveaux droits,

**Je vote CGT !**

