



Toulouse, 28 février 2019

## Négociation salariale 2019

**10% d'augmentation (cette année) pour les dividendes des actionnaires**

**4,5% d'augmentation (sur 2 ans) proposée pour les salariés**

### Les propositions de la direction à l'issue de la 1<sup>ère</sup> réunion

La première réunion des négociations annuelles obligatoires (NAO) s'est tenue la semaine dernière. Une négociation salariale qui pourrait bientôt ne plus être annuelle : la Direction d'AIRBUS propose de négocier la politique salariale sur 2 ans.

En se basant sur une hypothèse d'inflation à 1,3% pour 2019 et 2020, les propositions de la Direction de notre entreprise sont les suivantes :

Enveloppe globale pour 2019/2020	4,5 %
Augmentation générale (AG) <b>pour les cadres et les mensuels</b>	A négocier
Augmentation Individuelle (AI) pour les cadres et les mensuels	A négocier
Budget additionnel conditionné par l'atteinte d'un objectif pas encore défini	0,3%

### Les considérations de la CGT

**Commençons par le positif** : pour la première fois depuis des années, la direction accède à une revendication de longue date portée par la CGT : l'**Augmentation Générale pour tous**, cadres et mensuels. La CGT avait consulté les salariés de Toulouse au début du mois de Février. Vous étiez 95% à demander cette mesure. Pour la CGT, cette AG est un outil indispensable pour s'assurer que tous les salariés voient le réel maintien de leur pouvoir d'achat, sans recourir à des dispositifs complexes.

**La direction veut que la négociation salariale n'ait lieu que tout les 2 ans.** Cette évolution a été rendue possible par les ordonnances sur le Code du Travail. Ces ordonnances continuent, mois après mois de nous montrer leur pouvoir de nuisance. Après avoir permis d'augmenter notre temps de travail à 214 jours pour les ingénieurs et cadres sans avoir eu besoin de modifier nos contrats de travail, **c'est maintenant la négociation collective que l'on affaiblit.** Si la prévision d'inflation pour 2019, tirée de la loi de finance est sans doute très optimiste, la prévision pour 2020 semble complètement divinatoire. Que se passerait-il si l'inflation dérape en 2020, comme ça a été le cas en 2018 ? Le Direction refuse actuellement de s'engager sur ce point.

Le montant de 4,5% sur 2 ans est largement inférieur à politique salariale des deux dernières années (5,2%). **Il est plus que jamais nécessaire d'augmenter nos salaires.** Pour solder la politique salariale 2018, la Direction a refusé de mettre en place un rattrapage du dérapage de l'inflation 2018 (0,4% tout de même) entre l'inflation prévue et l'inflation constatée. Pour 2019, le rattrapage des dernières années est nécessaire.

**L'augmentation « aléatoire » conditionnée par un critère encore inconnu**, mais sur lequel les salariés n'auront sans doute aucune prise n'est pas un bénéfice pour les salariés. Le précédent de la répartition de la part variable ne laisse rien augurer de bon. En matière de rémunération, ce sont les primes d'intéressement et de participation qui prennent en compte les résultats de l'entreprise. **Les salaires ne doivent pas être indexés à l'atteinte de résultat.**

## Les revendications portées par la CGT

Lors de cette réunion, la CGT a porté les revendications suivantes :

- Négociation **annuelle** de la politique salariale,
- Une Augmentation Générale **pour tous** de 2,7% pour 2019,
- Une augmentation individuelle de 2,3% pour 2019,
- Un budget spécifique pour les jeunes embauchés, les promotions et le rattrapage de personnels spécialement malmenés, comme les assistantes et les salariés ex-Intespace,
- Un budget spécifique pour toutes les activités de production de l'entreprise (AIT, Instrum, Equipements)
- L'intégration de la part variable dans le salaire, pour que le Management par Objectifs ne soit pas vécu comme une politique du « bâton ».

Les négociations salariales doivent être annuelles. En effet, il est indispensable de pouvoir piloter finement l'évolution des salaires, ne serait-ce que pour suivre l'évolution du coût de la vie.

L'augmentation générale (AG) finance, outre la couverture de l'inflation prévue, le rattrapage des années précédentes, et la reconnaissance de l'amélioration du savoir-faire de chacun. C'est aussi une question de justice, personne ne doit subir un 0.

Le budget d'augmentation individuelle (AI) permet de gérer les promotions et de rattraper par exemple les salariés qui ont été embauchés avec des salaires faibles.

Les budgets spécifiques permettent de traiter les « cas aberrants » sans pour cela le faire payer aux autres salariés. Il est en effet nécessaire de revaloriser les salaires de certaines populations, comme les assistantes, ou bien les salariés issus d'Intespace.

La CGT a demandé aussi que la Direction respecte sa signature, en fournissant, comme cela est prévu dans les accords signés, une étude précise sur les salaires d'embauche dans l'entreprise, ainsi qu'une étude concernant le niveau de rémunération des salariés venant d'Intespace.

**Même si le principe d'une AG pour tous a été enfin admis par la Direction, la CGT ne peut se satisfaire des propositions actuelles.**

**Deux autres réunions de négociations sont actuellement prévues les 5 et 11 mars prochain. Pour participer plus largement et vous informer directement, venez rencontrer les syndiqués et les élus CGT.**

**La permanence au Palays a lieu le lundi de 12h45 à 14h en Z118 au local syndical**

