



A Toulouse, le 26 janvier 2023

Monsieur FAURE, Directeur de l'entreprise
Airbus Defence & Space
31 rue des Cosmonautes
31 400 TOULOUSE

Copie :

- **Monsieur TALUY**, Directeur des relations sociales
- **Monsieur BUTTERBACH**, Directeur des ressources humaines

Objet : Demande d'ouverture en urgence des négociations annuelles obligatoires

Monsieur le Directeur,

L'équipe CGT prend note de votre prise de fonction en remplacement de M. Nasr et nous espérons que vous serez sensible aux préoccupations de l'ensemble du personnel et aux éléments sur lesquels la CGT vous alerte ci-dessous.

Depuis trois ans, une inflation soutenue affecte significativement le pouvoir d'achat des salariés d'Airbus Defence & Space. Tous subissent la hausse des prix de l'énergie, du transport, de l'alimentation, des services. La question des salaires reste donc une préoccupation majeure.

1. Les salariés Airbus D&S ont perdu du pouvoir d'achat. Cette situation est intolérable.

Le constat est sans appel, même en additionnant l'augmentation générale et individuelle, nous n'atteignons pas le niveau de l'inflation en France (10,4% ces trois dernières années d'AG + AI + mesures additionnelles contre plus de 14% d'inflation IPCH).

En 10 ans, l'ensemble des politiques salariales ont été en moyenne annuelle à moins d'1% par an au-dessus de l'inflation, privant les salariés sur le long terme d'un déroulé normal de carrière à environ 2% par an au-dessus de l'inflation, niveau qui permettrait de réaliser le doublement de salaire à euro constant attendu au moins par chaque salarié.

De plus, la distribution d'une prime exceptionnelle de 1500 euros fin 2022, non reconduite en 2023, souligne l'importance de disposer d'augmentations régulières plutôt que de compter sur des primes aléatoires, qui ne garantissent pas la stabilité financière des salariés.

2. Le déploiement de la nouvelle classification a créé de trop nombreuses frustrations. Nombre d'entre eux ressentent une forte dévalorisation liée à la classification attribuée à leur poste, en décalage avec la réalité de leurs missions. Cette situation affecte le moral et l'engagement des salariés. Si les justifications de classification sont éloignées de la réalité de leur poste de travail, le risque de désengagement de ces salariés est bien réel.

Il est impératif de souligner que cette discordance entre la perception des salariés sur la cotation de leur emploi basé sur leur vécu au travail et la classification de leurs postes appliquée unilatéralement par l'employeur ne constitue pas simplement une

question de rémunération ou de statut, mais touche à l'essence même de leur sentiment d'appartenance et de valorisation au sein de l'entreprise.

3. L'usage récurrent de l'intérim pour pourvoir des postes d'ouvriers, de techniciens et administratifs chez Airbus Defence & Space, malgré une charge de travail pérenne, soulève des préoccupations majeures en termes de conformité légale et d'impact sur l'attractivité de l'entreprise.

4. La question des conditions salariales offertes aux jeunes cadres chez Airbus Defence & Space mérite également une attention particulière. Actuellement, l'embauche de ces professionnels à des niveaux salariaux légèrement supérieurs à 3000 euros bruts mensuels est préoccupante. Ce niveau de rémunération, inférieur à deux fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), est insuffisant pour attirer et retenir les jeunes cadres dont notre entreprise a besoin pour son développement et son innovation.

5. L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est encore loin d'être acquise à Airbus Defence and Space. L'expertise sociale du CSE-C de 2023 indique que **l'écart de rémunération brute annuelle moyenne entre les salariés et les salariées en 2022 est de 14%**, principalement en raison de freins et plafonnements des carrières des femmes. En matière de rémunération variable, l'écart moyen est même supérieur à 40% ! Ces écarts sont significatifs et demandent un effort réel et tangible de la part de la direction. Au-delà de la conformité avec la loi, la réduction de ces écarts est également importante pour l'attractivité de l'entreprise.

Vous le savez mieux que personne, sans le travail de chaque salarié et salariée, l'entreprise ne serait pas un fleuron mondial de l'aviation, du spatial ou de la défense.

Une chose est sûre, les salaires pratiqués à Airbus ne les retiennent plus.

Face à ces constats, nous sollicitons :

- Des augmentations salariales pour compenser l'inflation et l'accroissement de compétences et de l'expérience.
- Un relèvement significatif des minima hiérarchiques pour tous les niveaux jusqu'aux niveaux G inclus avec effet immédiat pour les nouveaux et récents embauchés
- Une révision de la classification des postes pour mieux correspondre aux réalités et responsabilités des salariés.
- Un recours moins systématique à l'intérim, favorisant des contrats plus stables.
- Une revalorisation des salaires des jeunes cadres
- Des mesures concrètes pour éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
- Un abondement de la prime d'intéressement dans le cas où elle serait de nouveau inférieure à celle du reste du groupe.

L'entreprise doit reconnaître le travail et la motivation des salariés par une politique salariale ambitieuse, des investissements sur les conditions de travail, une gestion des carrières proposant de réelles perspectives d'évolutions.

Sachez pour finir que les investissements et l'innovation sont les principaux leviers pour répondre aux défis de demain, au contraire du contrôle de la masse salariale.

Nous restons à votre disposition pour une rencontre afin de discuter de ces points en détail.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, à l'expression de mes sentiments distingués.

Sébastien ROSTAN
DSC CGT Airbus Defence & Space

Pascal JAUGEAS
DSC Adjoint CGT Airbus Defence & Space

