

PUNITION COLLECTIVE

Après la diminution arbitraire des évaluations des « performances individuelles » des cadres, la direction poursuit sa logique de punition collective des salariés ADS avec un budget global pour les augmentations inférieur de 0,6% aux avions ! **La CGT n'a pas signé cet accord.**

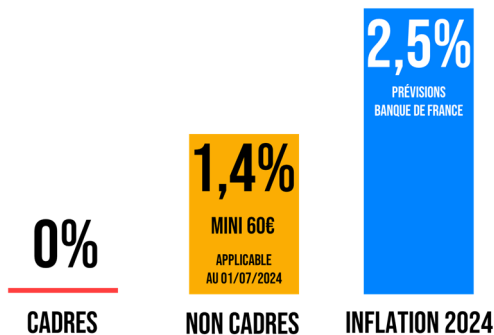
DES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES SOUS L'INFLATION

Les augmentations générales (AG) sont en dessous de l'inflation prévue pour 2024, pour les cadres comme les non cadres.

Si l'inflation baisse, les prix, eux, continuent de monter !

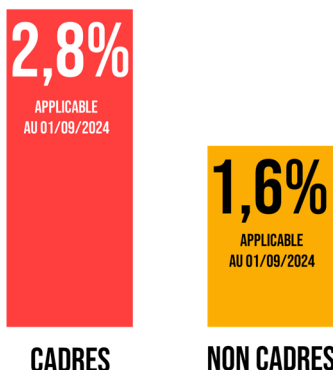
Après plusieurs années de perte de pouvoir d'achat pour les salariés, l'austérité continue !

AUGMENTATIONS GÉNÉRALES



L'ART DE GONFLER LES CHIFFRES

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES



C'est devenu une habitude depuis quelques années : la direction présente un budget total de 3,8% englobant plein de budgets annexes, notamment les mises aux minima, qui sont pourtant obligatoires dans l'accord RELOAD ! **Les augmentations individuelles (AI) aux mains des managers sont en réalité bien plus faibles...**

Quant aux dates d'application des AI, elles continuent d'amputer deux mois d'augmentations aux salariés.

POURQUOI LA CGT N'A PAS SIGNÉ LA POLITIQUE SALARIALE 2024

PAS D'AG CADRES : LA PLUS GROSSE RÉGRESSION DEPUIS 2019 !

En 2019, la direction proposait pour la 1^{ère} fois une AG pour les cadres. C'était une revendication de longue date de la CGT. C'est pourquoi nous avons signé l'accord. Les cadres ont eu droit à cette AG tous les ans depuis 2019... Jusqu'à maintenant. **Comment peut-on signer un accord avec une telle régression ?**

Comme 95% des personnes que nous avons interrogées dans notre sondage, nous pensons que les augmentations générales doivent :

1. **Compenser l'inflation** : pour quelle raison certains salariés devraient-ils **perdre du pouvoir d'achat en travaillant ?**
2. **Prendre en compte l'expérience et les savoir-faire** : avec la **nouvelle classification à l'emploi, l'expérience n'est plus reconnue**. C'est parce que nous apprenons toutes et tous chaque année que la politique salariale doit se baser sur des augmentations générales !



Enfin, nous demandons l'intégration de la part variable dans le salaire. On l'a bien vu cette année avec la **baisse artificielle des évaluations individuelles de performance** : la part variable sert à réguler les rémunérations et ne reflète pas la « performance » des salariés.

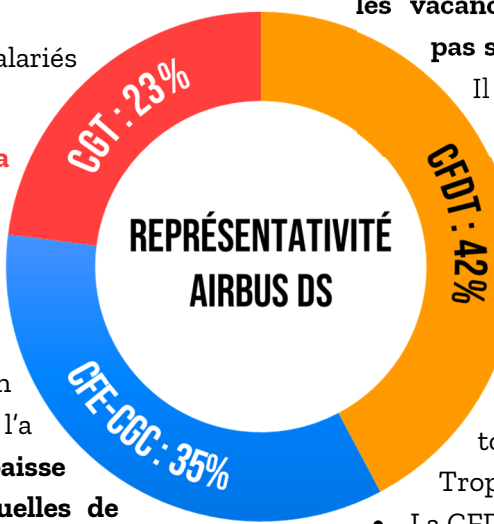
[Rejoignez la CGT pour gagner ensemble de bonnes politiques salariales !](#)

... ET À LA FIN, ILS SIGNENT !



Politique Salariale 2024-2025
TOUJOURS INACCEPTABLE !

Après avoir réussi à mobiliser deux fois les salariés malgré les vacances, la CGT n'a pas signé cet accord.



Il s'appliquera pourtant, car la CFE-CGC et la CFDT, qui ont plus de 50% de représentativité à ADS en France, l'ont signé. Malgré les titres scandalisés (ci-dessus) de leurs tracts après la 2^{ème} réunion de négociation d'Airbus avions, où la direction proposait... le même budget global (3,8%) qu'à ADS aujourd'hui ! Leurs arguments étaient pourtant très convaincants :

- « La CFE-CGC a demandé [...] une augmentation générale pour tous compte tenu de la persistance d'un **niveau global trop faible** ».
- Trop faible aux avions, mais pas chez nous ! We are not one...
- La CFDT s'interrogeait : « pourquoi les actionnaires sont-ils privilégiés ? 14% de masse salariale en dividendes. [...] **Pourquoi toujours pas d'AG pour les cadres ?** ». On est bien d'accord : pourquoi signer ? La CFDT n'a d'ailleurs pas signé la politique salariale à 4,4% aux avions... Ce qui ne l'empêche pas de signer 3,8% à ADS : effectivement, on marche sur la tête !

Afin de gonfler les chiffres et d'afficher un budget global de 3,8%, la direction ajoute une ribambelle de budgets complémentaires :

- Les mises aux minima suite à la mise en place de la nouvelle classification RELOAD avant le 1^{er} juillet 2024 : 0,1% pour les non cadres, 0,4% pour les cadres.
- Les mises aux minima de l'année prochaine (07/2024 à 06/2025) : 0,2% pour les non cadres, 0,4% pour les cadres (**et c'est pas gagné... Voir en dernière page**).
- Un budget de 0,2% à la main des RH, réservé aux salariés ayant déjà bénéficié d'une AI. Si la moitié est utilisée pour l'égalité professionnelle et qu'on cesse de creuser les écarts par des classifications discriminatoires envers les femmes, il faudra... **35 ans pour combler l'écart de salaire entre les femmes et les hommes !**

On le voit donc, il s'agit de **budgets bien trop faibles pour corriger des situations anormales** : on est très très loin d'une politique salariale ambitieuse !

LA MISE AUX MINIMA, C'EST PAS AUTOMATIQUE !

Avoir un salaire sous les minima ? C'est possible ! Dans le cadre du passage à la nouvelle classification RELOAD, tous les salariés seront mis au salaire minimum de leur emploi avant juillet 2024... Mais après, c'est une autre histoire¹ !

COMPLÉMENT ANNUEL DE RÉMUNÉRATION

A la fin de chaque année, ce n'est pas votre salaire, mais votre rémunération totale (à quelques exceptions près¹) qui est comparée aux minima annuels. Si elle est inférieure au mini de votre emploi, votre salaire ne change pas et vous touchez une prime compensatoire, versée avant fin mai de l'année suivante. Vous faites donc crédit à Airbus pendant plus d'un an... Mais ce n'est pas tout !

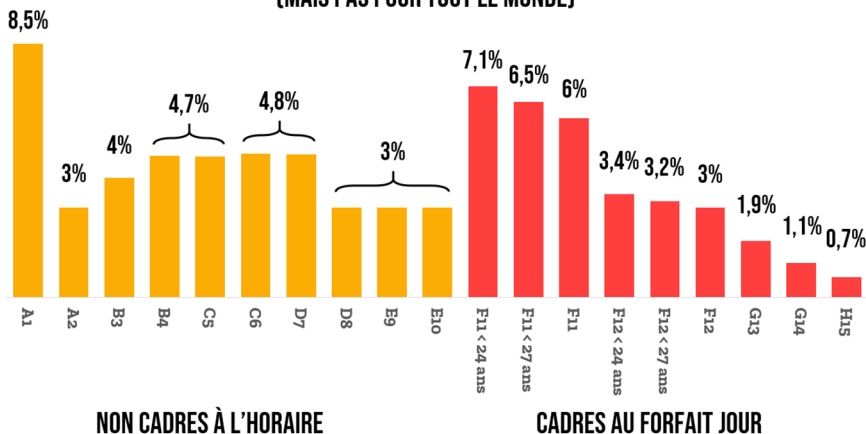
Imaginez que vous êtes 100€ en dessous de ce minimum. Vous devriez donc toucher 100€ en mai de l'année suivante. Mais si vous avez effectué 100€ d'heures supplémentaires vous ne toucherez plus la prime : **vous aurez donc fait tous ces efforts pour rien !**

¹ Voir p. 103 et suivantes de [l'accord RELOAD](#)

LA VRAIE MISE AUX MINIMA MENSUELS

Elle se passe uniquement lorsque vous changez d'emploi pour un emploi mieux coté : **quand la grille des minima augmentera en septembre 2024, votre salaire ne changera pas tant que vous n'aurez pas changé d'emploi !** Les salariés mis aux minima en juillet se retrouveront en dessous dès septembre !

AUGMENTATIONS DES MINIMA AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2024
(MAIS PAS POUR TOUT LE MONDE)



La course avec les mini est lancée ! Alors, 3,8%, c'est « un compromis acceptable » ?