

ÉDUCATION
TRANSPORTS
CULTURE
JUSTICE

SANTÉ
RETRAITE
CHÔMAGE



POURQUOI PARLER SALAIRE AUJOURD'HUI ?

GUIDE DE DÉFENSE COLLECTIVE À AIRBUS

L'ENJEU DES SALAIRES EST CENTRAL POUR TOUT LE MONDE **Y COMPRIS À AIRBUS.**

Cela pose d'abord la question du partage de la valeur créée par notre travail. Le salaire c'est la part qui revient aux travailleuses et travailleurs et non au capital.

Cela pose également la question de la part socialisée du salaire, attaquée continuellement par le patronat, qui remet en cause le principe des cotisations, base de notre modèle de société solidaire.

Avec ce livret, la CGT veut redonner au salaire sa juste place dans le débat collectif.

Comprendre comment il est défini, pourquoi il est si central, comment il est attaqué, et surtout comment on peut le défendre et le reconquérir. Lutter collectivement pour de meilleurs salaires c'est donc permettre que le fruit de notre travail nous revienne plutôt qu'aux actionnaires.

**AUGMENTER LES SALAIRES :
C'EST POSSIBLE, C'EST LÉGITIME,
C'EST NÉCESSAIRE. ORGANISONS-NOUS !**

CE LIVRET ABORDERA :

- 3** Le salaire Kesako
- 4** Les primes ne sont pas du salaire!
- 5** Le coût du Capital
- 6** Salaire socialisé, pilier de la protection sociale
- 7** Rapprocher le net du brut, une très mauvaise idée!
- 2 8** Décoder la fiche de paie
- 10** À Airbus, les salaires baissent depuis des années. Pourquoi?
- 11** Classifications, SMH, d'autres choix sont possibles!
- 12** Égalité professionnelle
- 13** Transparence salariale?
- 14** Comment agir ensemble?
- 15** Contacts CGT dans le groupe Airbus

LE SALAIRE KESAKO ?

Le salaire est le paiement de la force de travail. Avec les prestations sociales, il doit garantir les moyens nécessaires à l'existence et permettre l'épanouissement des salarié·es par l'élévation de leur niveau de vie. Le salaire est différent de la rémunération qui comprend en plus du salaire les primes et tous les avantages en espèce ou en nature. Le salaire doit être garanti. Il doit aussi reconnaître les savoir-faire et les qualifications des salarié·es.



Le salaire comprend deux parties :

LE SALAIRE DIRECT :

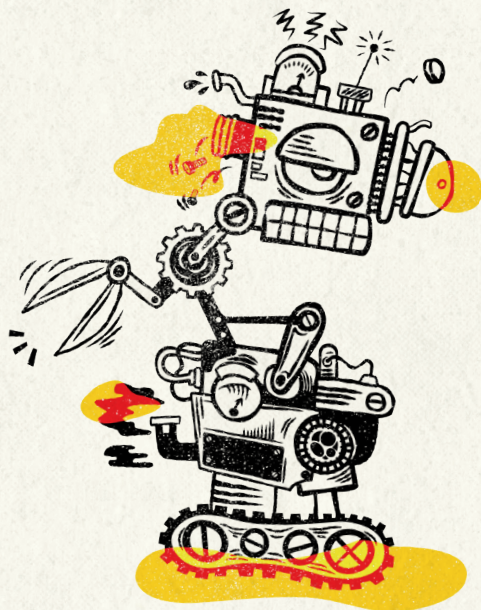
- c'est la somme versée individuellement à chaque salarié·e, le net de la feuille de paie ;

LE SALAIRE SOCIALISÉ :

- cette notion, qui traduit le caractère collectif de la relation de travail, s'est imposée grâce aux luttes sociales. Elle correspond à des prestations auxquelles ont droit les salarié·es et leurs familles qui couvrent de façon collective et solidaire les événements inhérents à l'activité et à l'existence (maladie, accident du travail, maladie professionnelle, chômage, famille, retraite...).

La CGT revendique des hausses de salaire brut pour répondre à tous les besoins de la vie

LES PRIMES NE SONT PAS DU SALAIRE !



Avec des salaires insuffisants et, pour certain-es, des fins de mois difficiles, les primes peuvent constituer une rémunération très attendue. Elles donnent l'impression d'une augmentation de revenu. En réalité, elles sont surtout avantageuses pour le patronat :

- Non garanties, elles servent de variable d'ajustement pour maximiser son profit
- Parfois non socialisées, elles permettent au patronat de faire des économies au détriment de notre protection sociale

- Individualisées et arbitraires (telle la part variable pour les cadres), elles entraînent la mise en compétition des salarié-es et la casse des collectifs de travail

À ces primes s'ajoutent d'autres dispositifs financiarisés et à risque qui ne constituent pas du salaire (ESOP, PERCO/PEG, etc.).

Toute forme de rémunération doit être intégrée dans un salaire garanti, cotisé et soumis à revalorisation périodique.

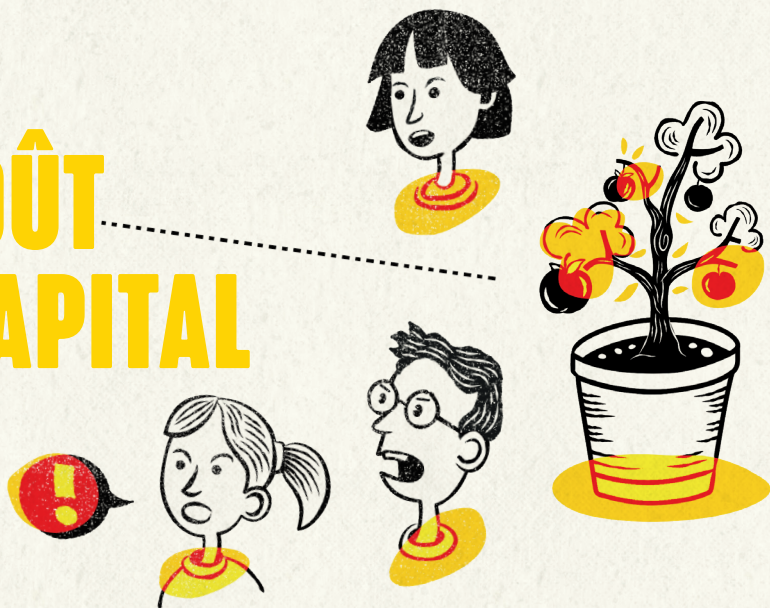


Les primes de sujétion*, la partie précarisée du salaire.

Au moment du COVID, certain-es des salarié-es ont perdu la totalité de leur prime d'équipe, les mettant ainsi en grande difficulté face aux dépenses contraintes (emprunts, loyer, énergie...)

** Primes liées à l'organisation du travail (par exemple prime d'équipe, de nuit, astreinte...)*

LE COÛT DU CAPITAL



Les dividendes disparaissent dans les poches des actionnaires sans jamais servir ni l'investissement des entreprises ni les emplois. Ils alimentent les systèmes spéculatifs sans aucun ruissellement sur l'économie réelle.

Dans une entreprise comme Airbus, les investissements sont autofinancés ou financés par l'emprunt et les aides publiques. Depuis la

privatisation d'Airbus en 1998, les actionnaires ne sont plus mis à contribution et pourtant, ce sont eux qui captent une grande partie des bénéfices avec la distribution des dividendes et de la trésorerie par les rachats d'actions.

À l'inverse, c'est l'augmentation des salaires qui crée les emplois car elle permet de répondre aux vrais besoins de la population. Plus les salaires sont élevés, mieux se porte l'économie (alimentation, logement, éducation, loisirs, sécurité sociale, etc.) et en particulier l'économie locale.

G. Faury a annoncé relever l'objectif de distribution de dividendes avec un objectif de 50 % des bénéfices d'Airbus

Le 18 juin 2025 au Salon du Bourget.



« Le capital épuise deux sources: les travailleurs et la nature. »

Karl Marx, 1867



SALAIRE SOCIALISÉ, PILIER DE LA PROTECTION SOCIALE



La cotisation sociale, c'est du salaire socialisé. Il s'agit d'un versement obligatoire qui couvre de façon collective et solidaire un certain nombre de risques. Elle donne accès à des prestations auxquelles ont droit les salariés ainsi que leurs familles : les allocations familiales, la maladie, les accidents du travail et maladies professionnelles, la retraite et depuis 2020, la branche autonomie. C'est la base de la sécurité sociale qui, depuis 80 ans, fonctionne sur le principe « *de chacun selon ses moyens à chacun selon ses besoins* ». En France, tous les résidents en bénéficient.

Ce principe de solidarité est attaqué par le gouvernement et le syndicat des patrons, le MEDEF. Sous prétexte de coût du travail, ils souhaitent supprimer les cotisations et ainsi faire disparaître la sécurité sociale au profit de systèmes d'assurances privées et de restes à charge plus élevés (franchises médicales, forfaits médicaux). Ces exonérations sont aussi compensées par une

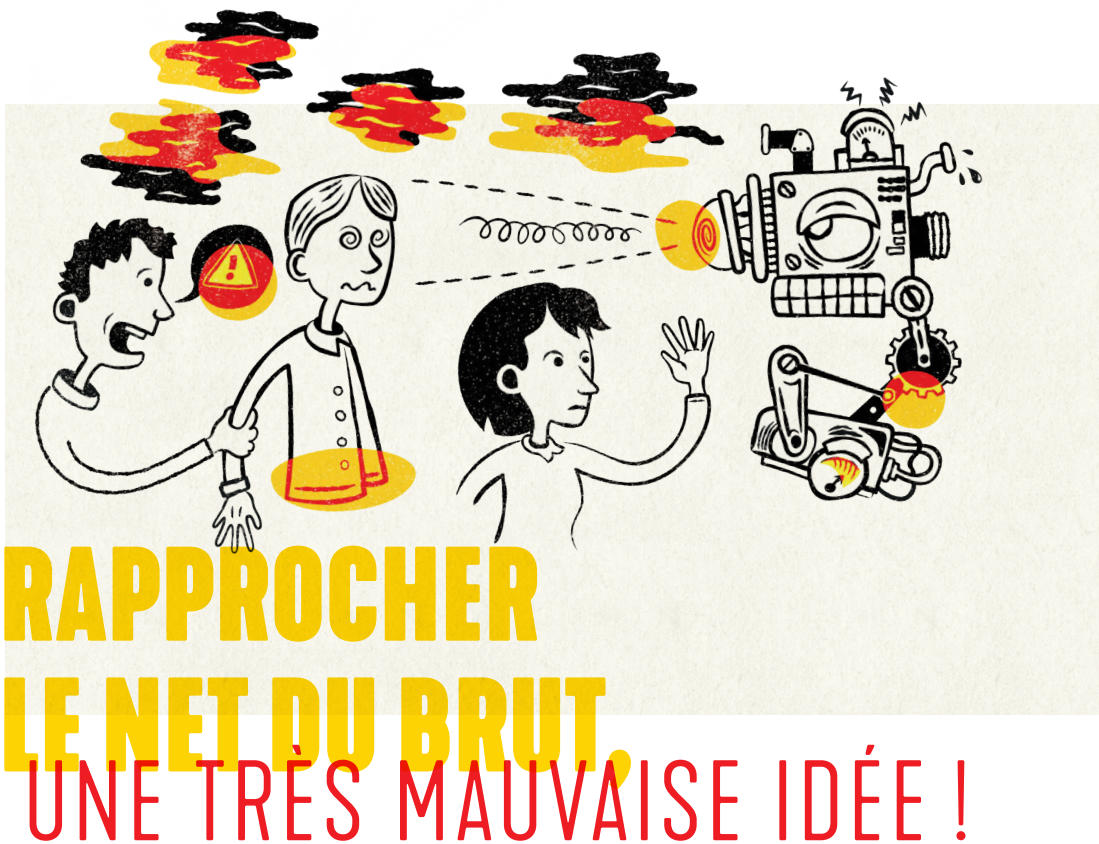
réaffectation des recettes fiscales (impôts, TVA...) au détriment des services publics (éducation, justice, infrastructures...).

Ces systèmes sont plus risqués (volatilité des marchés) et sont moins efficaces car ils coûtent plus cher aux bénéficiaires (frais de gestion, marges, dividendes, marketing, publicité...). Ils conduisent à une dégradation des prestations et sont incompatibles avec des besoins aussi essentiels que la santé.



La CGT revendique plus de cotisations sociales pour financer notre système social et solidaire et pour l'étendre à d'autres besoins (alimentations, logement, transport, etc.). Cela passe par plus d'emplois, de meilleurs salaires et la soumission à cotisation de tous les éléments de rémunération.





RAPPROCHER LE NET DU BRUT, UNE TRÈS MAUVAISE IDÉE !

Un discours très simpliste est de plus en plus véhiculé, en particulier par la droite et l'extrême droite. Pour augmenter les salaires, il suffirait de "rapprocher le salaire net du brut" : ce discours qui circule partout dans les médias peut avoir l'apparence d'une évidence alors que c'est tout le contraire !

En effet, les cotisations sont le socle du financement de notre protection sociale. Rapprocher le net du brut, c'est créer volontairement le trou de la sécurité sociale et c'est asphyxier notre modèle social auquel tous les français-es sont très attachés-es.

Ce n'est pas non plus un gain en pouvoir d'achat sur le long terme puisque les dépenses actuellement supportées collectivement par la sécurité sociale, seront demain à la charge de chacun-e via la souscription d'assurances

privées plus coûteuses, comme nous l'avons expliqué en page 6.

Ces réductions, présentées comme un coup de pouce au pouvoir d'achat des salarié-es, seront avant tout une économie pour les employeurs qui pourront ainsi ne pas augmenter les salaires.

La CGT revendique de pérenniser et de développer le financement par cotisations sociales à la fois plus efficace et plus démocratique afin de préserver notre protection sociale qui est le meilleur rempart contre les inégalités et les difficultés de la vie, « pour en finir avec la souffrance et les angoisses du lendemain »

Ambroise Croizat

CRÉATION DE LA CGT

1936

CONGÈS PAYÉS 8

CONGÈS PAYÉS & CONVENTIONS COLLECTIVES

1945

CRÉATION DU RÉ

CRÉATION DU RÉGIME GÉNÉRAL

2016-2017

LOIS TRAVAIL & ORDONNANCES MACRO

LOIS TRAVAIL & ORDONNANCES MACRON

2024

34% D'AUGMENT

34% D'AUGMENTATION SUR 4 ANS

2025

LA CGT FÊTE SES

LA CGT FÊTE SES 130 ANS DE LUTTES

8

CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est un enjeu de lutte. Il inscrit les salarié·es dans un lien de subordination mais il donne aussi des obligations à l'employeur.

LA CONVENTION COLLECTIVE

Elle regroupe les garanties collectives de la branche auxquelles ont droit les salarié·es de l'entreprise.

LE SALAIRE BRUT

C'est l'appointement auquel s'ajoutent les primes (panier, ancienneté...) et majorations qui viennent en contrepartie des sujétions au travail (astreinte, travail de nuit, équipe...)

SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Cette cotisation dépend des déclarations d'accidents du travail et de leur gravité. Pour faire des économies, Airbus incite à la sous-déclaration des accidents (FR1), au lieu de lutter contre les accidents eux-mêmes, leurs causes racines et la pénibilité du travail.

COTISATIONS & CONTRIBUTIONS

Elles financent notre système de protection sociale, le régime général de la sécurité sociale en constitue le cœur.

Depuis sa création, le régime général est attaqué par le patronat qui veut en récupérer le contrôle.

LES EXONÉRATIONS

Taux de cotisation patronale réduit, allègement de cotisation, etc. ce sont des cadeaux à l'employeur qui n'apparaissent pas tous sur la fiche de paie. Sur cet exemple ci-contre, 169,12 € d'exonérations apparaissent alors qu'en réalité ce sont 2609€ qui ne vont pas à la sécu (explication voir QR Code).

En 2024, cela représente 88 Milliards d'€ /an de cadeaux au patronat (voir page 6).

À AIRBUS, LES SALAIRES BAISSENT DEPUIS DES ANNÉES. POURQUOI ?



Indice des prix à la consommation ou de coût de la vie, le point de vue de la CGT.



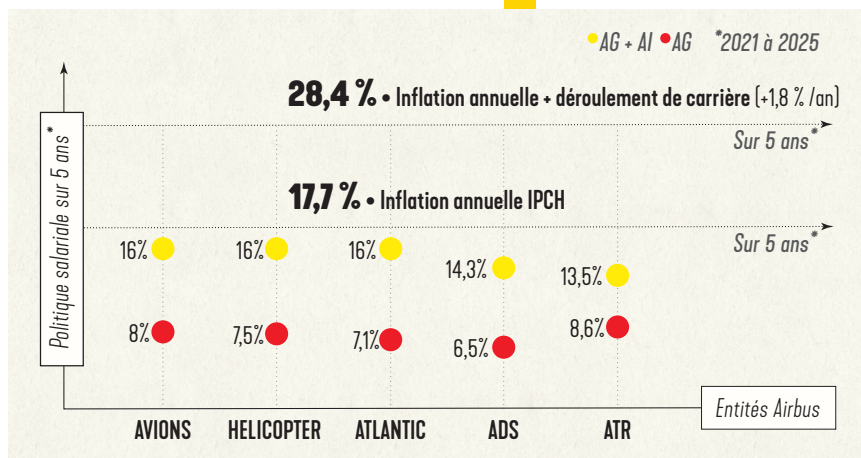
Une politique salariale dans une entreprise doit a minima couvrir deux objectifs : compenser l'inflation et permettre la progression de salaire hors inflation, pour assurer le déroulement de carrière.

Or, à Airbus, ni l'un ni l'autre ne sont assurés pour tous :

- Les augmentations générales (AG), lorsqu'elles existent (les cadres n'en ont pas toujours), ne compensent plus l'inflation.
- L'augmentation individuelle (AI) ne permet pas de compenser à la fois le manque à gagner par rapport à l'inflation (en raison d'un montant d'AG insuffisant) et aux

besoins d'augmentation nécessaires pour assurer le déroulement de carrière.

La CGT revendique des augmentations de salaire tous les ans pour toutes et tous, au moins égale à l'inflation plus 1,8% permettant le doublement du salaire sur la carrière pour reconnaître la qualification et l'expérience de chacun.e.



CLASSIFICATIONS, SMH, D'AUTRES CHOIX SONT POSSIBLES !

Dans la nouvelle convention collective de la métallurgie (déclinée avec RELOAD à Airbus), la progression de salaire dépend de la classification de l'emploi occupé, qui est entièrement à la main de l'employeur.

Les salarié-es sont obligé-es de changer d'emploi par la mobilité pour faire évoluer leurs salaire. Avec son lot d'incertitudes, d'injustices et de colère légitime : les salarié-es sont mis-es en concurrence, chaque poste ouvert amène des dizaines de candidat-es à postuler. De plus, certain-es sont écarté-es, non pas du fait de leur qualification, mais d'un écart de salaire trop important avec le SMH du poste visé. Ainsi, en plus d'être bloqué-es dans leur évolution de salaire, les salarié-es sont aussi coincé-es

dans leur évolution professionnelle. C'est un avantage majeur pour l'employeur qui peut ainsi réduire la masse salariale, but non avoué de la nouvelle convention collective.

Pour débloquer la situation, il ne faut plus que la progression salariale soit liée à l'emploi occupé. La progression de salaire doit être le reflet de la qualification qui augmente tout au long de la carrière grâce à la formation et aux acquis de l'expérience.

Par exemple par une évolution automatique à la hausse de classification à minima tous les 3 ans, comme c'était le cas pour les cadres dans l'ancienne convention collective.



Pour plus d'information sur la classification et les grilles SMH à Airbus, flashez le QR Code.



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

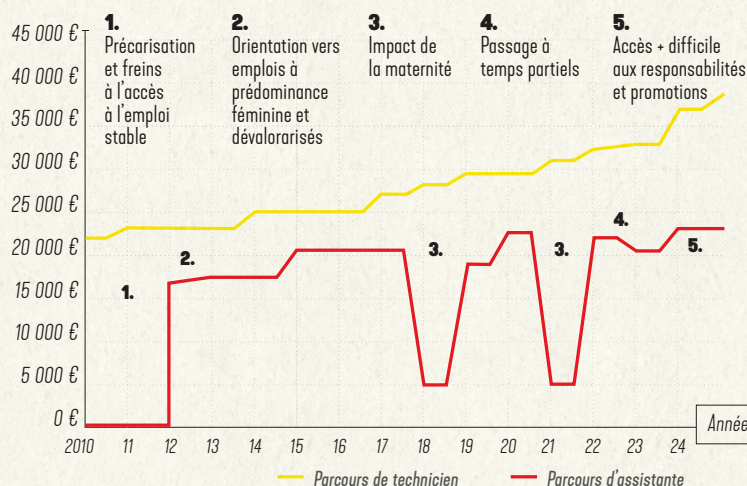
L'écart de rémunération entre travailleuses et travailleurs est de 22 % en moyenne en France et de 32 % en fin de carrière, bien que les femmes soient davantage diplômées et exercent les métiers les plus pénibles.

Alors que les femmes ne représentent que 23 % des effectifs CDI Airbus, elles sont beaucoup plus nombreuses dans la sous-traitance. La direction fait le choix d'externaliser, de délocaliser et donc de dévaloriser les métiers à prédominance féminine (entretien, administratif, etc.).

La maternité oblige de nombreuses femmes à poser des congés d'éducation non rémunérés. Après une maternité, une femme sur trois est obligée de passer à temps partiel, sans compensation de salaire. À Airbus, les deux tiers des temps partiels sont pris par des femmes.

La CGT revendique:

- la réinternalisation des salarié-es cantonné-es à la sous-traitance ce qui féminiserait grandement le salariat d'Airbus.
- un autre système de classification, qui tienne compte des diplômes et de la valeur égale du travail, afin de revaloriser les métiers féminisés.
- une rémunération même partielle des congés d'éducation parentaux et une prise en charge des temps partiels avec cotisation à 100 %.



À titre d'exemple réel au sein d'Airbus, si on compare le parcours d'une assistante à celui d'un technicien à Airbus, l'écart de rémunération atteint 200 000 € brut cumulé sur 15 ans. Tous ces écarts se répercutent au niveau du salaire socialisé et donc au moment de la retraite.

TRANSPARENCE SALARIALE ?

La transparence salariale est un enjeu du rapport de force salariat-patronat.

La loi oblige à ce qu'à travail de valeur égale, femmes et hommes soient rémunérés de manière égale. Toutefois, pour annuler les écarts de rémunération, il faut pouvoir les évaluer.

Pour cela, des obligations de transparence salariale ont été mises en place en 1983 avec des rapports de situation comparée entre homme et femme en matière d'embauche, de formation, de promotion, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération.

En 2017, un décret du gouvernement Macron a mis fin en grande partie à ces obligations de transparence en France, ce qui réduit considérablement les informations fournies aux salarié-es sur les rémunérations.

Le parlement européen a depuis adopté une directive qui vise à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

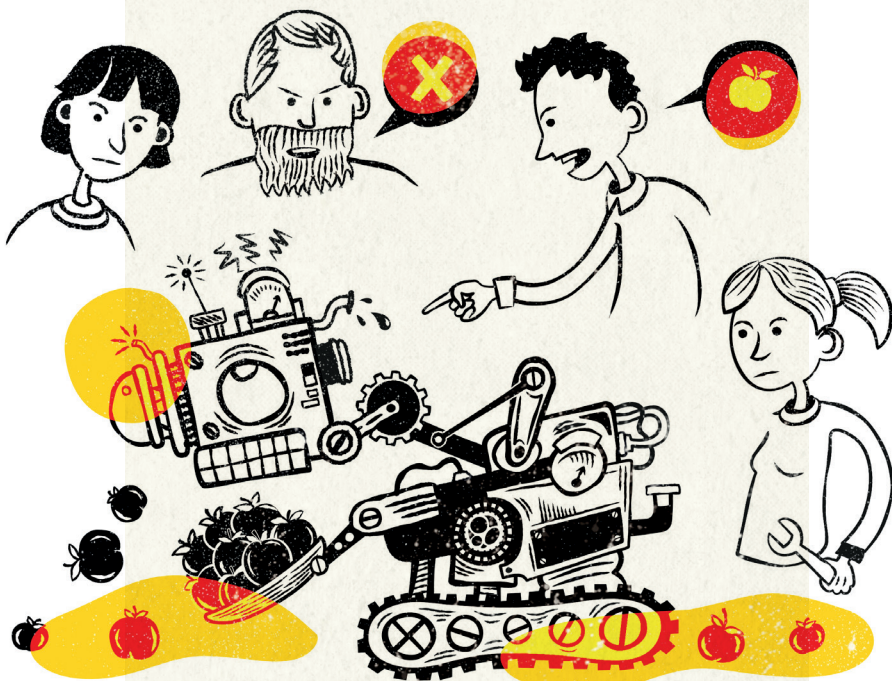
La France tarde à transposer cette directive européenne qui prévoit des obligations claires pour les employeurs afin de lutter contre la discrimination persistante, notamment dans les métiers à prédominance féminine et les emplois à temps partiel.



Lors des négociations sur la base de données Airbus, la CGT a revendiqué davantage de transparence, sans être suivie par les autres organisations syndicales.

C'est aussi pour cela que la CGT lance des campagnes "Balance ton salaire" car cet enjeu de transparence est fondamental. Les salarié-es ont le droit et tout intérêt à partager les informations sur les rémunérations.

**Le tabou sur les salaires ne sert que les patrons:
parlez-en avec vos collègues!**



COMMENT AGIR ENSEMBLE ?

Ce livret vous montre à quel point le salaire est au cœur des luttes entre les salariés et le patronat. Le niveau du salaire détermine d'un côté le niveau de vie des travailleuses et travailleurs (incluant la protection sociale et la qualité des services publics), d'un autre côté le niveau des profits et des dividendes, c'est-à-dire l'accroissement du capital.

Les augmentations de salaire s'obtiennent par le rapport de force. Les salarié-es ont des exigences. Pour les satisfaire, nous devons nous organiser collectivement et montrer notre détermination. La direction est coriace, à nous de l'être encore plus.

Notre travail est à l'origine de toute la valeur créée pour la société. C'est la source de notre force : en arrêtant de produire, hier comme aujourd'hui, tout s'arrête dans la société. Cela s'appelle la grève, un droit constitutionnel.

Les conquêtes sociales ne s'obtiennent pas par le dialogue entre la direction et les syndicats. C'est la mobilisation des vrais acteurs de l'entreprise, les travailleurs et les travailleuses, qui permet de gagner du terrain sur le capital.

Airbus appartient aux travailleuses et aux travailleurs. Tout reste à faire ensemble. Avec un syndicat déterminé, tout est possible. On est la CGT !

CONTACTS CGT DANS LE GROUPE AIRBUS

Airbus Groupe

Valérie Mora

06 80 16 66 42

valerie.mora@airbus.com

Patrice Thébault

06 51 64 06 55

patrice.thebault@airbus.com

Miguel Salles

06 72 54 51 86

miguel.salles@airbus.com

Airbus Atlantic

Jérémy Rondeau

06 77 23 20 97

jeremy.rondeau@airbus.com

Stéphane Bresson

06 19 34 09 92

stephane.bresson@airbus.com

Site de Saint Nazaire

Karl Mahé

06 18 62 18 06

karl.mahé@airbus.com

Site de Montoir

Régis Belliot

06 03 07 13 22

regis.belliot@airbus.com

Site de Méaulte

Sullivan Gautier

06 71 16 66 51

sullivan.gautier@airbus.com

Site de Mérignac

Sylvain Poirée

06 82 67 34 98

sylvain.poirée@airbus.com

Site de Rochefort

Jérôme Roux

06 76 71 60 88

jerome.j.roux@airbus.com

Site de Salaines

Alexandre Barreau

06 09 13 79 00

alexandre.barreau@airbus.com

Site de Nantes

Jimmy Ballet

06 62 45 93 55

jimmy.ballet@airbus.com

Site de Toulouse

Christophe Colmagro

06 84 72 91 58

christophe.colmagro@airbus.com

Airbus Défense & Space

Sébastien Rostan

07 50 12 14 65

sebastien.rostan@airbus.com

Site d'Elancourt

Pascal Jaugeas

06 15 40 73 46

cgt_elt@airbus.com

Site de Toulouse

Benoit Thiebault

06 11 81 08 84

cgt_tlse@airbus.com

Airbus Helicopters

Site Marignane

Rémy Bazzali

07 86 99 53 24

cgt.ah.ma@gmail.com

Site Paris-Le-Bourget

Véronique Alotounou

06 34 03 11 09

veronique.alotounou@airbus.com

Airbus Commercial Aircraft

Maxime Leonard

07 71 35 17 01

maxime.leonard@airbus.com

Airbus Operations SAS

Patrick Brisset

06 63 64 47 63

syndicat.cgt@airbus.com

Airbus SAS

Ioanna Kouranti

07 71 37 23 30

syndicat.cgt@airbus.com

ATR

Valérie Mora

06 80 16 66 42

syndicat.cgt@atr-aircraft.com

Airbus Protect

Océane Jacquerie

07 82 42 87 76

oceane.o.jacquerie@airbus.com



GROUPE.CGTAIRBUS.COM



J'agis,
je m'engage,
je me syndique !

