

NAO : Photo finale

La 4e réunion de Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) s'est tenue le 4/5 et le projet d'accord a été finalisé hier.

L'ultime proposition de la Direction se compose d'un budget de 1,9% pour les AG et AI, plus des mesures complémentaires hors budget conduisant à une politique salariale 2021 dépassant les 2% de la masse salariale.

En synthèse :

	AG	AI	Mesures complémentaires
Mensuels	0,9 % au 1/7/2021	1,0 % au 1/9/2021 + prime pour compenser les 2 mois (juillet et août) de retard d'application de l'AI	Plancher AG de 30€ (490 salariés concernés) + 1% d'AG pour les 35 ans ou moins embauchés après le 1/3/2019 (40 salariés concernés)
Cadres I à IIIB	0,7 % au 1/7/2021	1,2 % au 1/9/2021 (dont 0,25% pour promotions) + prime pour compenser les 2 mois (juillet et août) de retard d'application de l'AI	Mesure jeunes (1) : cf. détail ci-dessous (environ 500 salariés concernés)
Budget Global	1,90%		non chiffré (estimation 0,1% à 0,2%)

(1) La mesure proposée pour les jeunes cadres consiste en :

- Pour les positions I en dessous de la RMG : mise à la RMG avec un minimum de 40€
- Pour les positions I déjà au-dessus de la RMG : augmentation forfaitaire de 40€
- Pour les positions II indice 100 ne changeant pas d'indice et dont la rémunération est inférieure à la RMG : augmentation forfaitaire de 40€. Ceux qui ont changé d'indice en 2019 seront mis à la RMG si nécessaire
- Pour les positions II indice 100 passant à l'indice 108 : mise à la RMG avec minimum de 40€. Pour ceux qui sont déjà au-dessus de la RMG : augmentation forfaitaire de 40€

Pour les cadres IIIBex/IIIC politique salariale de 1,5%.

La Direction justifie cet écart par le fait que :

- La moyenne de la part collective de la part variable des cadres IIIBex/IIIC est largement supérieure à 100%
- Contrairement à ce qui avait été dit, et contrairement aux pays étrangers les cadres IIIBex/IIIC français bénéficieront de la prime COVID-19 de 600€

Considérations CFE-CGC

Notre rencontre avec Jean-Marc NASR et Catherine DELMOTTE le 3 mai (accompagné de FO) **semble avoir été décisive** pour faire évoluer le budget de politique salariale.

Certes, toutes nos revendications n'ont pas abouti, mais **le niveau global obtenu positionne Airbus Defence & Space en tête des politiques salariales du groupe Airbus cette année** (1,9%+0,1% pour les mobilités chez Airbus Helicopters ; 1,4% chez Airbus Avions)

La CFE-CGC note avec satisfaction les mesures en faveur des jeunes. Cela fait des années que la CFE-CGC réclame de telles mesures. Les propositions négociées sont significatives et vont bénéficier à plus de 500 salariés parmi les plus jeunes, ce qui est loin d'être négligeable. Le problème des salaires d'embauche trop faibles n'en est pas pour autant réglé ; la CFE-CGC a demandé qu'un groupe de travail soit créé pour traiter ce sujet.

De même la CFE-CGC note avec satisfaction la proposition d'AG pour tous, mensuels et cadres, et à un niveau supérieur au prévisionnel d'inflation du projet de loi de finance 2021 (0,6%).

Parmi les regrets figure le fait que la politique salariale des cadres IIBex/IIIC soit inférieure à celle des autres salariés. Les raisons avancées (et en particulier la part variable collective supérieure à 100%) apportent un complément de rémunération ponctuel alors qu'une augmentation est pérenne et joue sur la rémunération jusqu'à la fin de la carrière. De plus la CFE-CGC est opposée à mélanger les différents éléments de rémunération. Augmentations et parts variables ne répondent pas aux mêmes objectifs.

L'accord est ouvert à la signature jusqu'au mercredi 12 mai.

En l'absence de signature la Direction appliquera son avant dernière proposition, à savoir un budget d'AG+AI de 1,5%.



La CFE-CGC a lancé la consultation auprès de ses adhérents pour décider de la signature de cet accord.

Restez Informés
Installez l'application My CfeCgc ADS
QR code ci-contre ou
<http://flashwebcodelink.com/406>

