

NEGOCIATIONS SALARIALES



MÉTALLURGIE

1ère Organisation
Syndicale
d'Airbus DS

Le + syndical

15 mars 2022

« **privilégier le pouvoir d'achat** » et « **donner de la visibilité** » ?

Hier s'est tenue à Toulouse la 2e réunion de Négociation Annuelle Obligatoire (NAO).

La Direction a confirmé sa proposition de négocier un accord de politique salariale sur 2 ans (du 1/07/2022 au 30/06/2024) avec la volonté affichée de « **privilégier le Pouvoir d'Achat, donner de la visibilité aux salariés et pouvoir se projeter malgré un contexte déstabilisant afin d'accompagner la réussite collective de nos défis** » (sic).

La direction a fait une nouvelle proposition pour une politique salariale à **6,2% sur 2 ans**:

- **3,6% en 2022**
- **2,6 % en 2023**

se décomposant de la façon suivante :

	2022			2023		
Non cadres	AG	1,9%	3,6%	AG	1,1%	2,6%
	AI	1,7%		AI	1,5%	
Cadres I à IIIB	AG	1,8%	3,6%	AG	1,0%	2,6%
	AI	1,8%		AI	1,6%	
Cadres IIIBex / IIIC	AG	0,0%	3,6%	AG	0,0%	2,6%
	AI	3,6%		AI	2,6%	

L'hypothèse d'inflation retenue par la Direction pour 2022 est de 2% et inférieure à 1% pour 2023. Et aucune mesure de rattrapage du dérapage de l'inflation 2021 n'a été proposée.

La CFE-CGC a bien évidemment réagi face à cette proposition très en dessous des attentes et inacceptable au vu du niveau d'inflation.

Mais au-delà des montants proposés, se pose la question de la cohérence entre la proposition faite et les objectifs affichés par la Direction.



Les objectifs affichés par la Direction sont de « **privilégier le pouvoir d'achat** » et de « **donner de la visibilité aux salariés** ». Nous ne pouvons qu'être d'accord sur ce principe qui nécessite de prendre en compte :

- **le dérapage d'inflation de 2,2% en 2021** (2,8% d'inflation réelle pour une hypothèse de 0,6%)
- **un prévisionnel d'inflation 2022 réaliste**, soit selon la **Banque de France une inflation 2022 de 3,7% dans la meilleure hypothèse et de 4,4% dans un scénario dégradé**, soit le double de l'hypothèse de la Direction !

Quelles que soient les hypothèses, la CFE-CGC insiste sur le contexte d'incertitude lié à la guerre en Ukraine et ses innombrables conséquences.

Pour la CFE-CGC, sont impératifs :

- une **politique salariale 2022 récompensant les efforts des salariés et basée sur des prévisions d'inflation réalistes** (les prévisions de la Direction datent de janvier, donc bien avant la guerre en Ukraine et ses conséquences sur l'inflation)
- le **rattrapage de la flambée de l'inflation en 2021**
- une **clause engageante pour tenir compte de l'inflation réelle 2022** basée sur des critères de déclenchement précis, et un niveau de complément de politique salariale vs le dérapage d'inflation clairement défini.
- la prise en compte de la **revalorisation (>2,9%) des salaires minima garantis** de la convention de la **Métallurgie** toujours en cours de négociation.

Par ailleurs la **CFE-CGC** est favorable à « **donner de la visibilité aux salariés** » pour 2023. Mais dans l'immense incertitude qui règne actuellement sur l'évolution de l'inflation, **il faut pour cela dans l'accord de politique salariale une prévision d'inflation pour 2023 et une clause de révision engageante pour 2023**, aussi. **Le cas échéant il sera nécessaire de rester sur une politique salariale annuelle, et d'attendre début 2023 pour négocier la politique salariale 2023.**



Nous sommes donc encore très loin d'une proposition de politique salariale qui réponde aux objectifs affichés. Et très loin des attentes de la CFE-CGC !

La prochaine réunion de NAO se tiendra mardi 22 mars.

<https://www.cfecgc-airbusds.fr> - tweeter: @cfecgcairbusds