



Le + syndical

L'HARMONISATION : UNE NECESSITE

POURQUOI ?, WHY ?, WARUM ?, PORQUE ?

Certes, Airbus est une réussite industrielle incroyable, confortée année après année par une gamme élargie, des livraisons à la hausse, un carnet de commandes renforcé.

Certes, Airbus est une réussite européenne incontestable.

Mais au-delà de la vitrine, Airbus souffre encore et toujours d'un manque de cohésion sociale. En particulier en matière de politique de rémunération, c'est la cacophonie !

La **CFE-CGC** estime qu'il est grand temps que la Direction d'Airbus se préoccupe de cette situation et lance le chantier : **HARMONISATION**.

Déjà, le 6 mai 2010 dans un courrier à la Direction des RH d'EADS, la **CFE-CGC** écrivait :

Thème 2 : Harmonisation.

Les études menées par la CFE-CGC sur la part variable des III Bex démontrent un manque total d'homogénéité dans ses modalités d'attribution que ce soit au niveau européen mais aussi entre les filiales d'EADS en France. A titre d'exemple, les pourcentages sont différents d'un pays à l'autre ou d'une entité à l'autre. Par ailleurs, certains ont des minima de prime, d'autres non. Nous vous demandons d'ouvrir une négociation afin de corriger les défauts du système, de le rendre homogène et de placer l'ensemble du groupe sur la même base contractuelle de rémunération variable.

D'autre part, la CFE-CGC considère que la politique salariale doit permettre le maintien du pouvoir d'achat et la reconnaissance de l'investissement personnel. Le financement des promotions doit faire l'objet d'un budget spécifique, afin de permettre aux hiérarchies et aux ressources humaines d'accorder les augmentations nécessaires aux promotions sans réduire le niveau de la politique salariale.

Nous vous demandons d'ouvrir des négociations sur le sujet.

La Direction d'EADS nous répondait le 10 mai 2010 en annonçant des négociations sur la part variable des cadres supérieurs, fin 2010.

Entre Airbus Operations et Airbus Central Entity, la **CFE-CGC** a déjà obtenu quelques évolutions notables :

- prime d'ancienneté cadre d'Airbus Operations revalorisée sur la base de celle de Central Entity (gain annuel de 128 €),
- Harmonisation du forfait jour à Central Entity sur la base d'Airbus Operations faisant passer le forfait de 213 jours à 211 sans impact salarial.
- Règles de mise en œuvre du CET entre les « 2 Airbus » donnant plus de souplesse aux salariés dont la possibilité de capitaliser et monétiser des jours.
- Adhésion à la couverture Prévoyance IPECA pour les NC non forfaités à Airbus Central Entity sur la base d'Airbus Operations

En 2011, la **CFE-CGC** souhaite voir aboutir une autre de ses revendications :

- Revalorisation de la valeur du point société pour les NC à Central Entity (5,94 €) sur la base de celui d'Airbus Operations (6,18 €), valeurs 2010.

Mais reste les incohérences européennes

En effet, des dossiers de fond perdurent et irritent l'ensemble des salariés d'Airbus en France, pour lesquels la **CFE-CGC** demande en priorité :

Une règle commune d'évolution salariale

Pourquoi un Cadre français ne peut-il pas bénéficier d'augmentation générale ?

Pourquoi un Cadre français a-t-il moins de garantie de sauvegarde de son pouvoir d'achat que certains de ses collègues, allemands par exemple ?

Une procédure commune de promotions

Pourquoi la mesure du poids des postes est-elle différente, benchmark d'un côté, méthode Hay de l'autre ?

Pourquoi les salariés français doivent-ils avoir le mini de la catégorie supérieure pour prétendre à une promotion alors même qu'ils assument la fonction ?

Un financement commun des promotions

Pourquoi le financement des promotions d'un salarié français ampute-t-il le budget de la politique salariale ?

Une procédure commune d'évaluation pour les salariés Cadres

Pourquoi les grilles d'évaluation d'un salarié français seraient-elles différentes alors que le processus P&D se veut identique ?

Pourquoi la rémunération variable (prime annuelle) d'un salarié français est-elle plafonnée à 12% ?

La CFE-CGC considère que la Direction doit rapidement prendre en considération ces disparités source d'incompréhension grandissante dans les équipes qui se veulent de plus en plus transnationales. Sans parler de la gestion de ces équipes qui devient, elle, source de casse tête pour les managers.

Les structures existent maintenant tant au plan local où la Direction d'Airbus a su progressivement se doter d'une seule et unique Direction des Ressources Humaines, tant au niveau européen où depuis septembre 2010 a été signé par l'ensemble des organisations syndicales européennes un accord relatif à la procédure de négociation sociale.

C'est dans ce cadre qu'a été négocié le nouvel accord d'intéressement, et c'est là que se tiendra en avril prochain la négociation sur les III Bex en réponse à notre demande.

Comme « un escalier se balaie toujours en commençant par le haut », la **CFE-CGC** a l'intention bien évidemment d'y poursuivre ses revendications en matière d'harmonisation pour toutes les autres catégories de salariés.

Bonne nouvelle !

Les politiques concernant les classifications, la structure de la politique salariale, la rémunération variable de nos dirigeants sont totalement harmonisées au sein du Groupe EADS

Allez savoir si ce n'est pas une des raisons pour laquelle ces mêmes dirigeants, mieux intégrés, se sentent plus engagés (voir l'enquête Gallup) que ceux des classifications inférieures ?

Pour Airbus, les négociations salariales vont s'ouvrir dans les jours à venir.

La CFE-CGC y portera, entre autres, ses revendications allant dans le sens de plus d'harmonisation pour une meilleure intégration.

Notre Président Gallois déclarait il y a quelques temps :

« Des salariés bien dans leur basket, c'est une entreprise plus compétitive ».

Toulouse, le 4 avril 2011