



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



AIRBUS Helicopters

Négociation du 2 avril 2014 : 2,4 % + 0,4 %...

A
I
R
B
U
S
H
E
L
I
C
O
P
T
E
R
S

Préambule :

L'objectif de la **CFDT** dans cette négociation est d'obtenir la politique salariale qui permette de récompenser les **efforts fournis** par les salariés et leurs déroulements de **carrière** tout en garantissant la **pérennité de l'entreprise**.

La négociation salariale doit intégrer le **contexte de l'entreprise** et en l'occurrence celui d'AIRBUS HELICOPTERS.

Pour la **CFDT**, nous avons déjà largement exprimé notre position sur le sujet et nous ne partageons pas forcément totalement le tableau dressé par la Direction sur un certain nombre de sujets.

Par contre, nous savons que nous vivons dans un **monde instable** et que la situation peut **basculer rapidement** d'un côté ou de l'autre (voir EC225 en 2013), que la **concurrence** existe, et qu'il y a de nombreux **chantiers d'amélioration** qui nous attendent. Nous sommes conscients que si l'entreprise est dimensionnée pour un **chiffre d'affaires de 6,9 milliards**, il y a un réel problème si nous sommes durablement en dessous...

Enfin, il faut prendre en compte le **faible niveau prévisionnel d'inflation** pour 2014 (0,6% en 2013).

Propositions de la Direction : 2,4 % + 0,4 % de conditionnel

Non Cadres : 1% en AG au 01/01/14
 0,7 % en AIS au 01/01/14 + 0,7 % au 01/06/14

- + Evolution du point société de 1%.
- + Clause de RdV identique à celle de 2013
- + Mesure égalité des chances pour les séniors.

Cadres 1 à 3B : 2,4 % en AIS au 01/01/14

- + Clause de RdV identique à celle de 2013
- + Mesure égalité des chances pour les séniors.

Cadres 3BCE et 3C : 1,95 % au 01/01/14

+ 0,45 % de financement de la part variable de 23,5 à 25 %

- + Mesure égalité des chances pour les séniors.

A ces budgets s'ajoute un **budget conditionnel de 0,4 %** lié à un **montant de commandes en 2014** (OP 2014).

Si l'objectif est atteint à 80 % : + 0,1 %, à 90 % : +0,2 %, à 100 % : + 0,4 %

L'obtention des objectifs serait évalué en janvier/ février 2015, avec **rétroactivité** des mesures au 01/10/13.

S'il n'y a **pas d'accord majoritaire**, la Direction appliquera **unilatéralement 2,2%**.

Considérations CFDT :

- La **CFDT** rappelle que les politiques salariales dans les **industries de l'Aéronautique en France** pour 2014 sont dans la fourchette des 2,8 %. Pour la **CFDT**, la politique salariale d'**AIRBUS Helicopters** doit se situer **au-dessus de cette fourchette** toutes mesures confondues.

- La **CFDT** n'est pas demandeuse d'une **mesure de conditionnalité** qui rajoute de l'incertitude sur la rémunération des salariés.

- Si **conditionnalité, il doit y avoir en 2014**, en fonction de la situation de l'entreprise, la **CFDT** revendique :

- ⇒ Un **relèvement de la part fixe** de 2,4 %
- ⇒ Un **bonus** sur la part conditionnelle si l'objectif est dépassé
- ⇒ Une **rétroactivité** au 1^{er} juin 2013
- ⇒ Une **transparence sur l'objectif** de l'OP 2014 (6 299 M€) avec notamment les **prises de commandes** potentielles prises en compte
- ⇒ Un **suivi de l'objectif** régulier en CCE
- ⇒ Une répartition du budget conditionnel en nombre **d'Augmentations Individuelles (AI) supplémentaires** distribuées pour les **non-cadres** et les **cadres 1 à 3C**

Pour les autres mesures, la **CFDT** rappelle sa **plateforme revendicative** disponible sur Intranet sans oublier une **mesure talon** pour les augmentations générales Non-Cadres.

D'ores et déjà la Direction s'est engagée à ouvrir la discussion sur le **statut des 400 points**, la reconduction de la Garantie Evolution Salariale (**GES**) pour les Non-Cadres, la Garantie de Progression Salariale (**GPS**) pour les Cadres.

Ces différents points seront discutés lors de la prochaine réunion de négociation programmée le 9 avril 2014.

Part variable des cadres L5

La Direction a précisé les **principes de distribution de la part variable des cadres L5**. Si la performance est calibrée à 100 % en moyenne, cette moyenne doit être assurée de chaque Direction et non pas au niveau du service. C'est à l'issue de cette calibration que l'évaluation P&D est communiquée au salarié et la part distribuée suivant le tableau suivant (**extrait**) :

Evaluation P&D	% de part variable
< 60%	7 %
80 %	9,60 %
90 %	10,80 %
100 %	12 %
110 %	13,20 %
120 %	14,40 %

Considérations CFDT :

La mise en œuvre de ce principe devrait clarifier la distribution des parts variables et **éviter les écarts** entre service pour une même évaluation P&D.

**La CFDT, un syndicat critique, exigeant,
constructif, autonome !**