



Négociations salariales 2020 : Pour un croissant en plus.



Les négociations salariales entre la direction générale et les organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT, CFE-CGC, UNSA) se sont terminées le 12 février. Trois réunions seulement qui se soldent par un écart de +0,6% entre la 1^{ère} et la dernière réunion, comme depuis plusieurs années. La seule véritable marge de négociation consiste à déterminer comment répartir ce supplément. Cette année aucune nouveauté n'a été apportée.

Grille de salaire :

Inflation INSEE: **+1.19 %**

Augmentation Safran Aircraft Engines : **+1.2 %**

Repère et revendication CGT : Pour ne pas smicardiser nos qualifications, la grille doit évoluer au moins à hauteur du SMIC. Depuis 2016, c'est le cas.

Positionnement CGT : C'est le seul point positif de cette négociation. Cependant, une perte de 3,49% sur les dix dernières années n'est toujours pas compensée.

Augmentations générales (AG) :

| AG 1er janvier | 2018 | 2019 | 2020 politique salariale SAE | 2020 repères CGT |
|--------------------------------|---------|-------------------|---------------------------------|---------------------|
| niveau 3 à 5 (coef. 215 à 365) | 30 € | 1,15 % talon 35 € | 32€ soit : | 0,6 % talon 51 € |
| inflation (série 1763852) | +1,09% | +1,38% | mini coef. 215 : 1,82 % | +1,19% |
| Plafond Sécurité Sociale (PSS) | + 1,28% | + 1,99% | moyen société : 1,11 % | + 1,51% |
| | | | maxi coef. 365 : 0,94 % | |

Repères CGT : L'AG doit permettre de maintenir le pouvoir d'achat. Elle devrait s'appliquer à tous les salariés, niveau 6 et cadres inclus. L'indicateur INSEE, en est une approximation minimaliste. C'est un indicateur d'évolution des prix à la consommation et non d'évolution du coût de la vie. Il ne prend en compte que certains éléments économiques et minore notamment le coût du logement. Il fausse ainsi la réelle inflation subie par les ménages. Il faut donc prendre aussi en considération un autre indicateur : l'évolution du plafond de la sécurité sociale.

Revendication CGT : Une AG à 0,6 % pour tous, avec un talon de 51 € pour les non-cadres.

Soit + 2,9 % pour le mini du coef. 215, + 1,50 % pour le maxi du coef. 365 (décollement de 35%)
+ 1.78 % pour le salaire moyen société non cadre (2.900 €).

Positionnement CGT : L'AG proposée ne permet pas de tenir compte de l'évolution réelle du coût de la vie. Elle représente sur le salaire moyen une augmentation de +1,1%, donc en-dessous de l'inflation, ce qui aura pour conséquence une nouvelle perte du pouvoir d'achat. Un rattrapage était cependant possible compte tenu des résultats financiers exceptionnels.

Augmentations individuelles (AI) :

| AI | 2018 | 2019 | 2020 politique salariale SAE | 2020 repères CGT |
|---------------------------------|----------------|---------------|---------------------------------|---------------------|
| niveau 3 et 5 (coef. 215 à 365) | 1,4 % mars | 1,4% janvier | 1,3% | 1,75% |
| niveau 6 et IC | 2,20 % janvier | 2,85% janvier | 2,25% | 1,75% + AG 0,6 % |
| promotions IC | 0,15% | 0,15% | 0,15% | 0,15% |

Repère CGT : L'augmentation individuelle doit permettre d'assurer une évolution de carrière pour au moins doubler son salaire sur toute une carrière, hors inflation. Pour cela, une AI d'au moins 1,75% est nécessaire pour une carrière de 40 ans.

Revendication CGT : Une AI à minima de 1,75 %. Un budget de promotion de 0.15%.

Positionnement CGT : l'AI proposée est insuffisante. Pour les ingénieurs, cadres et niveau 6 c'est par idéologie que la direction refuse l'attribution d'AG, mais préfère instaurer une AI mini de 1% pour au moins 90% des salariés avec une garantie d'augmentation sur 3 ans de 3.5%. Il serait bien plus efficient de mettre une AG comme pour les non cadres pour avoir un budget spécifique d'AI.

13^{ème} mois :

| 13 ^{ème} mois plancher | 2018 | 2019 | 2020 politique salariale SAE | <i>en 2020, les discriminations perdurent</i> |
|---------------------------------|------------|------------|---------------------------------|---|
| niveau 3 et 4 (coef. 215 à 285) | 2 516,75 € | 2 554,00 € | 2 585,15 € | écart coef. 285/305 = 911 € |
| niveau 5 (coef. 305 à 365) | 3 430 € | 3 465 € | 3 497 € | écart coef. 365/385 = 460 € |
| niveau 6 et IC | 3 890 € | 3 925 € | 3 957 € | |

Repère CGT : Un plancher doit permettre de revaloriser les plus bas salaires.

Revendication CGT : Un seul plancher, comme pour l'intéressement. Dans une première étape, la CGT propose un seul plancher du niveau 3 à 5.

Positionnement CGT : La mise en place de plusieurs planchers est discriminatoire avec des écarts pouvant aller jusqu'à 911€ (exemple d'un salaire à 2586€ pour un coef. 285 et un coef. 305). **Pourquoi persister dans cette discrimination ?** Est-ce pour compenser la perte de pouvoir d'achat des salariés ayant un coefficient supérieur à 305 points pour qui l'AG de 32€ est inférieure au 1.19% d'inflation INSEE ?

Prime d'équipe :

| PRIMES | 2018 | 2019 | 2020 politique salariale SAE | 2020 repères CGT |
|----------------|-------------------|-------------------|---------------------------------|---------------------|
| Prime d'équipe | 1,38 €/h + 2 % | 1,41 €/h + 2 % | 1,43 €/h + 1,7 % | 2,5 €/h + 77 % |

Repère CGT : Le travail en équipe est une forte contrainte sur la vie personnelle. Une indemnisation de l'ordre de 200€ par mois est insuffisante.

Revendication CGT : Forte revalorisation de la prime d'équipe (+1.09€/h), soit 2,5 €/h.

La direction annonce « qu'en cas de non signature de l'accord, elle appliquerait unilatéralement des mesures salariales à hauteur de 1.95% ». **Pour la CGT**, cette décote de 0.45% est un **chantage à la signature qui n'est pas digne d'un dialogue social serein** et qui ne valorise pas les organisations syndicales. De plus, « la direction s'engage en cas d'accord majoritaire à revoir dans le cadre des déplacements professionnels le montant du remboursement des indemnités kilométriques et du petit déjeuner ». **La promesse d'un croissant supplémentaire peut faire réfléchir.**

Chaque organisation syndicale a choisi sa stratégie de négociation :

- Revendiquer +3.2% à la première réunion, puis +2.7% à la deuxième réunion pour se positionner finalement sur +2.4% seulement.
- Ne chiffrer précisément ses revendications qu'à la dernière réunion et, ironie du sort ou très fine analyse *non concertée*, faire correspondre ses revendications à la proposition de la direction à 1€ près sur le montant de l'AG.
- Revendiquer un budget supérieur à 2018, sans plus de précision ni sur le budget total ni sur la répartition entre les AG et AI. Revendication sans risque puisque conforme avec le cadrage groupe.

Par contre la proposition de la CFE-CGC dans son dernier tract sur les NAO de « supprimer la distinction des budgets entre les niveaux 6 et cadres » laissera un goût amer aux salariés concernés. Pour la CFE-CGC, il est tentant, de lorgner sur ce budget. Mais, que restera-t-il au niveau 6, une fois que le budget sera absorbé par les cadres ? Ne serait-il pas plus efficace de réclamer enfin de véritables augmentations sortant du cadrage groupe et des AG pour les cadres et niveau 6 ?

La CGT avait fait le choix cette année d'insister sur des marqueurs forts :

- ✓ Evolution de la grille au moins au niveau du SMIC.
- ✓ Augmentation générale de +0.6% pour les cadres plutôt que des mesures hypocrites d'augmentations individuelles pour pratiquement tout le monde.
- ✓ Augmentation individuelle de +1.75% pour au moins doubler son salaire sur toute une carrière.
- ✓ Fin des mesures discriminatoires dans les planchers du 13^{ème} mois.
- ✓ Forte revalorisation de la prime d'équipe de +1.09€/h.

Seul le marqueur sur la grille a été retenu ce qui est insuffisant pour la CGT pour reconnaître que la politique salariale est bonne et acceptable.

Le chantage à la signature ne faisant pas partie de nos valeurs, et même avec un croissant de plus, après consultation de ses adhérents, la CGT se prononce contre l'accord salariale 2020.