

AIRBUS HELICOPTERS



Vendredi 5 Juin 2020

Cadrage Politique Salariale Groupe AIRBUS 2020

Le jeudi 4 Juin, la Direction des RH du Groupe AIRBUS a présenté aux Organisations Syndicales le cadrage de la Politique salariale et l'agenda social du Groupe AIRBUS 2020.

Ces sujets seront traités au niveau groupe et/ou au niveau Divisions. Nous reviendrons sur chacun de ces points au fur et à mesure de leurs avancements.

Pour ce qui de la politique salariale, ce sera un **Cadrage Groupe et des Négociations par Division**.

Cadrage Groupe de la politique salariale 2020

Bien entendu, la situation d'AIRBUS Commercial Aircraft pèse énormément. Les avions représentent près de 80% du chiffre d'affaires du Groupe, là où AH pèse 8%...

La Direction a rappelé le contexte de la crise sanitaire et économique Covid-19 (arrêt des vols, compagnies aériennes clouées au sol,...) qui fait de cette crise la plus sérieuse de l'histoire du transport aérien.

Les impacts de cette crise chez Airbus Commercial Aircraft, comme la baisse des cadences de production de 40 %, les demandes de décalage de livraisons de la part des clients, les retards de paiement des clients et une Supply-Chain en souffrance... **poussent dans ce contexte la Direction du Groupe AIRBUS à prendre la décision, unilatérale, de geler les salaires jusqu'en juin 2021.**

Négociations par Divisions

Dans ce cadre contraint, principalement appuyé sur un constat lié aux Avions, **quelle est la marge de manœuvre pour AH ?**

Le contexte économique et industriel est, fort heureusement, significativement différent :

- Baisse contenue du CA en 2020
- Maintien des objectifs de livraison Super Puma et NH90 pour 2020
- Reprise de toutes les activités
- Niveau de charge soutenu (impact sur les congés,...)

Quelles sont les marges de négociation qui nous restent à explorer en termes de reconnaissance des salariés qui n'ont jamais cessé leurs activités durant le confinement ?

La CFE-CGC ne manquera pas lors de la négociation, 2^{ème} quinzaine de juin, de le rappeler à la Direction, partageant avec le reste du Groupe une base de revendications telles que :

- En cas d'annonce de plan relatif à la compétitivité de l'entreprise : l'effort des salariés sur les salaires devra être pris en considération.
- Le gel des salaires ne doit pas s'exercer au détriment du maintien du pouvoir d'achat en cas de variation de l'inflation. Tous dispositifs de type « Garantie de Progression Salariale » ou clause de rendez-vous, doivent être préservés.
- Les promotions sont le moteur de l'investissement à long terme de nos salariés. Les salaires en sont le carburant : il ne faudra pas l'oublier.

S'opposer parfois

Construire souvent

Proposer toujours

