

Prime : ça ne fait pas le compte

Alors que notre travail a rapporté encore des milliards de profits... au grand bonheur des gros actionnaires, et que la direction a encore claironné "une nouvelle année exceptionnelle" en nous flattant pour notre implication, on nous annonce **une prime de participation divisée par deux** par rapport à celle de l'an dernier.

Non seulement on aura une prime au rabais, mais aussi **une augmentations générale de 30€ brut pour les non-cadres et 0€ pour les cadres.**

Pourtant l'argent déborde des caisses d'année en année, les carnets de commande sont pleins, les

dividendes insolents.

Alors cela montre qu'il ne faut pas compter sur des primes aléatoires pour répondre à l'inflation galopante, mais sur de véritables augmentations de salaire, car le salaire, lui, est garanti tous les mois. Il faut 300 € d'AG pour tous, sans distinction de catégories. Et il faut que les salaires augmentent en fonction de l'augmentation réelle des prix.

Les travailleurs qui ont débrayés dans certaines usines du groupe ont eu raison d'exprimer leur colère.

Il ne nous reste plus qu'à suivre leur exemple !

Réduction du télétravail : ça fait beaucoup !

Quelques jours avant l'annonce sidérante du montant de la prime de participation, les travailleurs des bureaux ont appris de manière "officieuse", par la voix de leurs managers et collègues, que le nombre de jours de télétravail serait désormais limité à un seul par semaine, contre deux actuellement.

C'est incompréhensible !

Cette annonce survient juste après des discussions sur les augmentations salariales, elles aussi très décevantes. En l'absence d'Augmentation Générale (AG) pour les cadres, l'enveloppe moyenne d'AI de seulement 2,5 % — laquelle ne couvre même pas la hausse des factures d'électricité pour beaucoup — se traduira par... rien ou très peu pour beaucoup d'entre nous. On pourrait comparer ce système injuste au principe de loterie où les perdants sont toujours les plus nombreux. Et en effet, ne pas être augmenté de manière uniforme, entraîne de fait une compétition toxique au cœur des équipes. Nous ne pouvons pas nous résigner à cette règle d'usage.

On veut nous faire accepter de faibles augmentations — dont notre ex-CEO affirmait qu'elles n'avaient "pas vocation à compenser l'inflation" — tout en affichant une volonté d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

De fait, le télétravail a permis à beaucoup de réduire le temps de transport (souvent supérieur à deux heures par jour) et d'en limiter les frais (carburant, suppression de lignes de bus de l'usine..), offrant ainsi une présence accrue auprès des familles dans un contexte où la pression financière des foyers s'accroît.

Quels que soient les prétextes de la direction, la réalité c'est que la plupart des cadres passent un temps considérable à travailler à distance avec des collègues en Allemagne, en Espagne ou en Pologne, Roumanie, Chine, Inde...

La remise en cause du deuxième jour de télétravail n'est pas acceptable et serait en rupture avec les engagements de flexibilité affichés.

La revalorisation des salaires, qu'on le veuille ou pas, reste un élément clé de motivation, puisque c'est lui qui permet de payer les factures. Des travaux récents soulignent que la flexibilité, incarnée par le télétravail, est devenue un "salaire indirect" : sa remise en cause, couplée à une stagnation salariale, est tout simplement inacceptable !

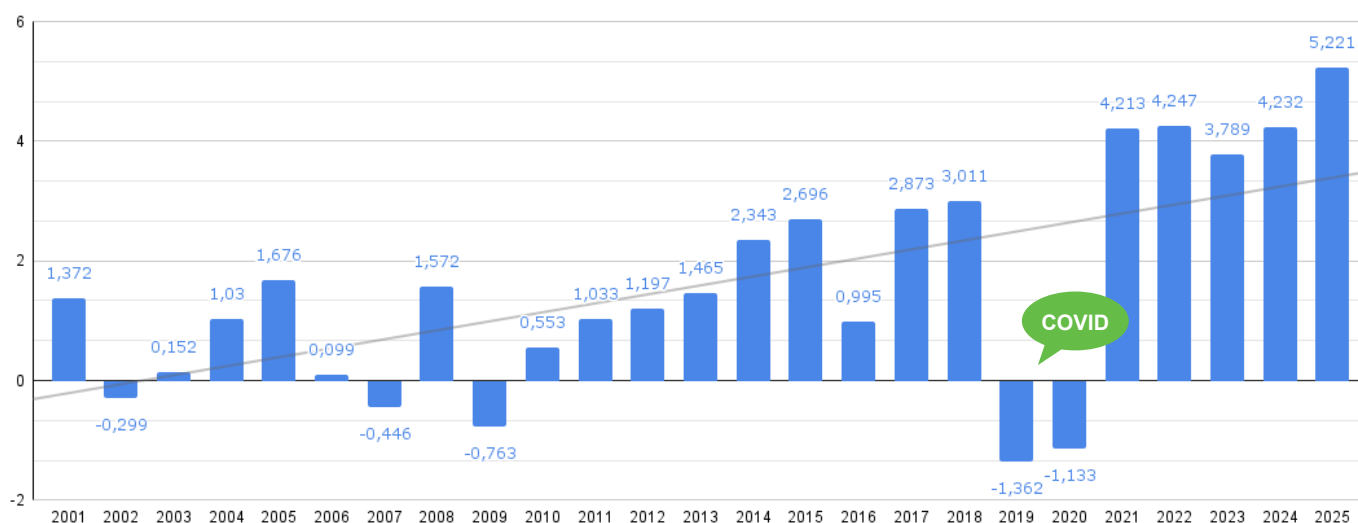
L'inflation ampute sérieusement notre pouvoir d'achat, il est urgent d'augmenter les salaires et que ces augmentations soient indexées sur la hausse réelle des prix !

La direction réduit notre pouvoir d'achat en gavant les actionnaires !

(Toutes les données qui suivent sont consultables dans les rapports annuels IFRS d'Airbus Group, "versement aux actionnaires" = Purchase of treasury shares + Share-based payment + Cash distribution to shareholders, Dividends paid, Distribution to owners.)

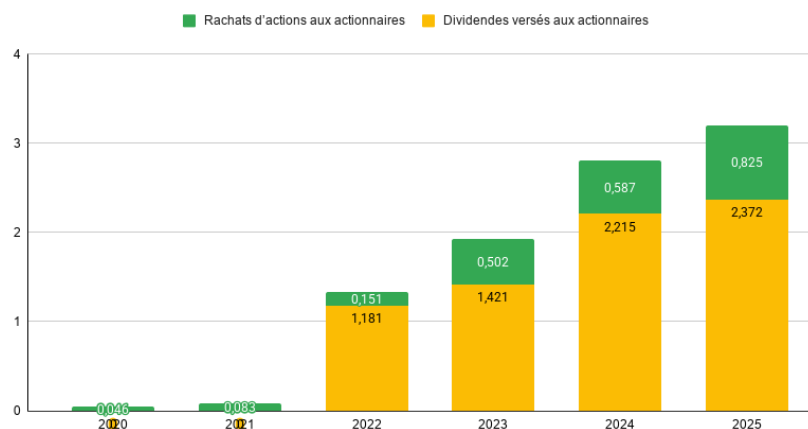
Depuis la naissance du groupe EADS puis Airbus group, **en 25 ans**, notre travail (sans oublier celui de la sous-traitance) a rapporté un total de **39 milliards d'euros**.

Profits du groupe Airbus (ex EADS) en milliards d'€ par Année

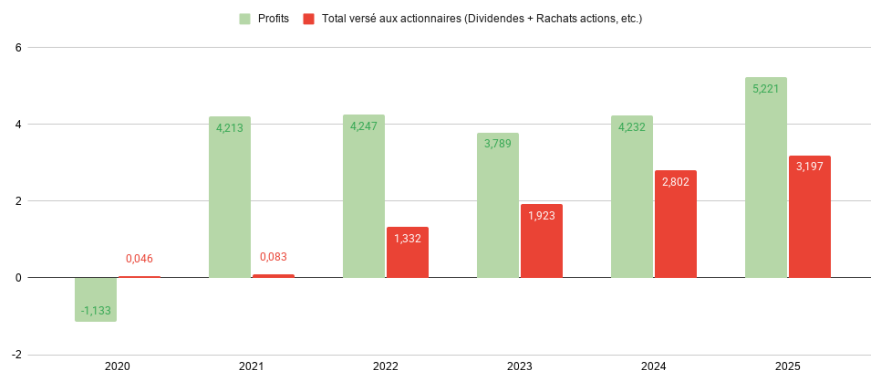


Depuis la fin du Covid, non seulement la direction a continué à verser des dividendes colossaux aux gros actionnaires anonymes, qui se cachent derrière des fonds d'investissements tels que Black Rock, Vanguard Group, Capital Group, Amundi, Capital Research & Management ou TCI Fund

Total Dividendes + Rachats actions aux actionnaires en Md€



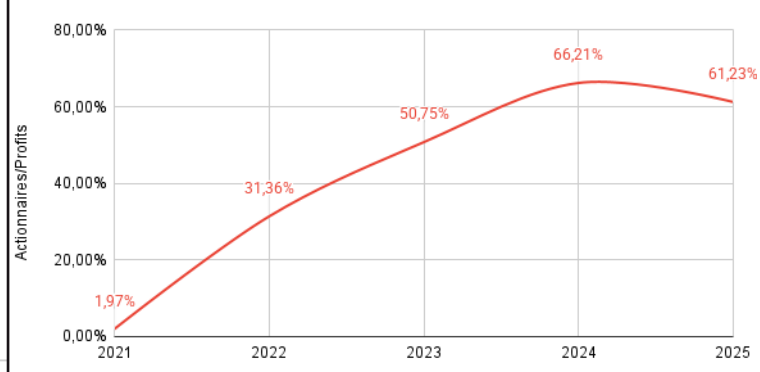
Versement aux actionnaires par rapport aux profits (Mds €)



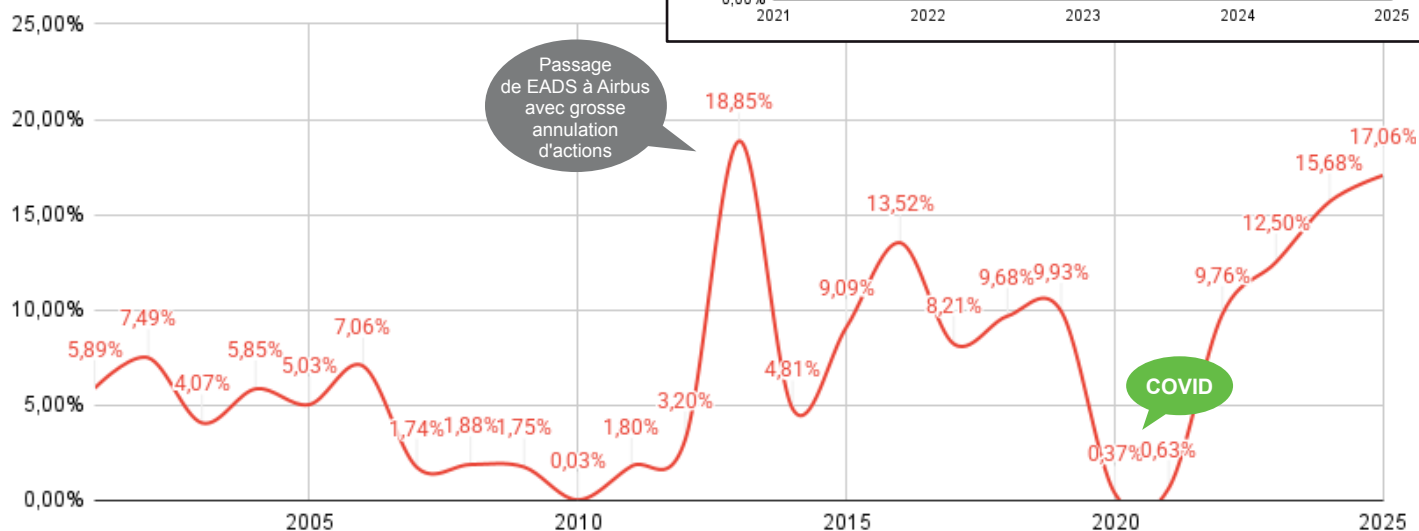
Management, mais depuis trois ans, la part des profits qu'elle leur reverse sous forme de dividendes, rémunérations diverses et en rachat ne cesse de croître et tend à rattraper la totalité des profits.

C'est dire, comme ces fonds privés, qui détiennent des fortunes équivalentes à celles des états, absorbent de plus en plus la richesse produite par notre travail. **Depuis 2023, la direction leur distribue plus de la moitié des profits.**

Parts des Actionnaires VS Profits

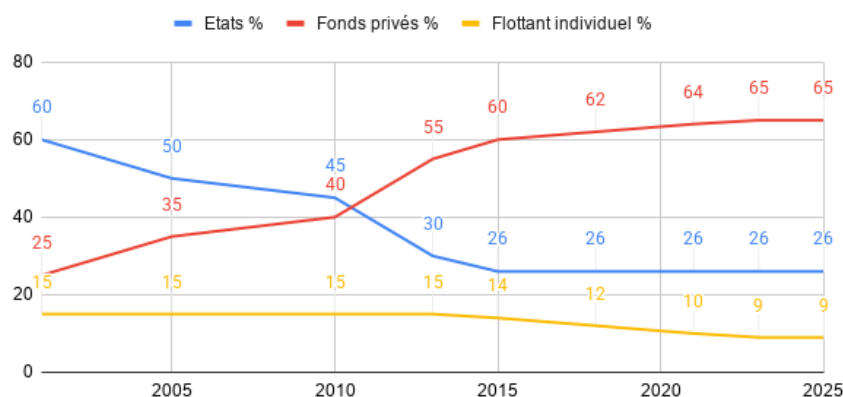


Parts en % des actionnaires VS Masse salariale



Et lorsqu'on compare ce taux à l'évolution de la masse salariale*, il devient encore plus net que l'enrichissement des actionnaires se fait en baissant nos salaires. Alors que jusqu'en 2010 la part des actionnaires équivalait en moyenne à 5%, 6% de la masse salariale, **aujourd'hui elle dépasse 17%**. Rien d'étonnant à voir nos salaires stagner, voire baisser face à une inflation explosive, alors que notre travail n'a jamais rapporté autant d'argent !

Évolution des actionnaires de Airbus Group



minoritaires (60% à 26%) alors que **les actionnaires privés ont atteint la majorité avec environ 65% des actions**. Tous ces profits, qu'on les compte en dollars ou en euros, ne viennent que de notre travail et devraient servir à augmenter nos salaires et à embaucher !

Alors quand la direction prétend qu'il n'y a pas d'argent pour augmenter nos salaires, c'est faux ! L'argent existe, et leur choix est de rémunérer le capital, pas nos salaires.

Ces orientations ne viennent pas de rien, elles correspondent exactement à la nature financière des actionnaires qui en veulent toujours plus. Les États (France, Allemagne, Espagne) qui sont complices de cette politique sont progressivement passés d'actionnaires majoritaires à

Mais pour cela, il ne suffira pas que de le dire, il faudra un véritable rapport de force qui ne dépend que de notre volonté à ne pas nous résigner.

* La masse salariale utilisée correspond aux données publiées par Airbus dans ses comptes IFRS. Elle inclut les salaires, les primes, les cotisations sociales, les retraites et certaines rémunérations en actions.

Chaîne H175 : les cadences et le malaise en hausse

Il y a des entraves à la pose de congés.

Pour ceux qui souhaitaient convertir leur treizième mois en temps libre, ce n'est plus possible. Il y a besoin de nous au boulot, alors que les embauches ne se font qu'au compte-gouttes.

Il est question de maintenir 20% de l'effectif pendant la fermeture d'août. En soi, si ça en arrange certains, pour quoi pas, mais ce n'est possible qu'en fonction de la production, pas de nos souhaits, pas de nos vies.

La journée commence... en se connectant pour démarrer une opération. L'informatique, présentée comme une aide à la production, agit comme un mouchard, ce qui n'empêche pas la surveillance "classique".

Les temps de certaines opérations ont été beaucoup baissés. Alors on dépasse le temps imparti, mais cela conduit toujours à travailler plus.

Il est nécessaire d'embaucher plus, pas de travailler plus.

LES BUREAUX ET L'INDIVIDUALISME

Être cadres à Airbus, c'est ne pas avoir d'augmentations générales.

Pourtant chaque année, les hiérarchies nous demandent d'inclure des objectifs "d'équipe". Et lors de l'évaluation de la réalisation de ces objectifs seulement la performance individuelle est évaluée, ce qui donnera une valeur individuelle de "prime" (versée une fois par an et ce n'est pas une augmentation du salaire de base). Nous performons en équipe, mais nous sommes évalués individuellement.

Certains cadres auront une augmentation individuelle. Ce qui crée une ambiance de compétition et diminue aussi la volonté de donner son "vrai" avis puisque "notre AI est en jeu". Ces évaluations, que ce soit pour la prime ou pour l'AI, s'apparentent à de vraies évaluations qui suivent un processus cadré, or derrière cela une minutieuse mécanique des budgets doit être respectée : un chef n'a pas suffisamment de budget pour augmenter toute son équipe en même temps (alors que les résultats et bénéfices de l'entreprise explosent) même si c'est toute l'équipe qui a bien fait son travail. Cela veut dire qu'un cadre peut avoir une augmentation égale à 0 € pendant quelques années (maximum 3 ans selon une règle interne aux RH). Cette situation n'est pas simple notamment face à des années d'inflation.

Open space = tous égaux.

Classifications = pas tous égaux.

La plupart des cadres travaillent dans des open space. Et lorsque nous discutons les uns et les autres, on découvre que pour le même travail, nous n'avons pas tous la même classification. Et lorsqu'on fait remonter ce problème à nos hiérarchies, l'argument est "ce n'est qu'une classification".

La passion à la place des augmentations de salaire

Depuis quelque temps chez Airbus, les "récompenses" sont non monétaires : un diplôme, un goodie, un trophée.. tout tourne autour des employés passionnés, qui aiment ce qu'ils font. Il est bien connu que nous payons la note du supermarché avec notre passion pour les hélicoptères !

Toutes ces méthodes instaurent un environnement de compétition et d'individualisme. Impossible d'avoir une rémunération monétaire, impossible de revoir une classification, pas d'AG chez les cadres, des primes normées selon le budget disponible et des AI selon l'humeur du chef.

C'est chacun pour soi et chaque chose que l'on reçoit est quelque chose que notre collègue n'aura pas. **Et tant que nous accepterons leurs jeux sans rien dire, rien ne s'améliorera dans le sens des travailleurs.**

la
cgt
AIRBUS

Marignane

Secrétaire Général : Patrick Peretti - 07 71 72 27 97

NH 90 + CSE : Rémy Bazzali - 07 86 99 53 24

MRO : Cyril Métral - 06 23 00 81 73

NH 90 + CSE : Sébastien Baldacchino

Mécanique + CSE / CSSCT : François Roche - 06 83 93 38 21

Bureaux : Antonin Tokatlian
06 66 60 35 11

Légers : Christophe Clavero

Super Puma : Jean-Baptiste Peretti



Tel syndicat cgt : 04 42 85 93 01

Mail : cgt.ah.ma@gmail.com

Site : www.cgtairbus.fr