



N° 2022-10 du 14/04/2022

Politique salariale 2022 : FO signe !

FO a réuni, dans chaque établissement concerné, ses conseils syndicaux, représentant tous ses adhérents, pour poser la question de la signature du projet d'accord de politique salariale 2022 d'ArianeGroup. **Ils ont donné, à une très grande majorité, leur approbation.**



FO est allée au bout de la négociation, même si à la 3^{ème} et avant-dernière réunion nous étions encore bien loin de la feuille de route établie avec nos adhérents (cf newsletter FO n°2022-09).

La Direction Générale a été sensible à nos arguments sur les éléments extérieurs particuliers à prendre en compte cette année (inflation, politique et géopolitique, enchaînement des années compliquées...), malgré la situation économique et financière d'ArianeGroup en-dessous des attentes mais avec vraiment de belles perspectives dans la défense (ce n'est pas un scoop) comme, plus récemment, dans le civil (notamment suite au contrat Kuiper qui confirme bien l'intérêt d'Ariane 6).

La dernière réunion du 07 avril a permis de clore la négociation sur **des avancées significatives**, notamment avec un niveau de **3.8%** qui se positionne parmi les meilleurs niveaux obtenus dans le secteur Aéronautique et Spatial.

Pourquoi FO signe ?

La Direction Générale a répondu en grande partie à nos revendications (Cf les revendications FO dans la newsletter FO n° 2022-08) :

Nous avons demandé	Nous avons obtenu
Une AG pour tous de 2,8%.	Une AG pour tous de 2%.

Nous avons revendiqué la couverture de l'inflation constatée fin 2021 pour tous. L'AG pour les ingénieurs et cadres est une nouveauté car, compte tenu du contexte, nous ne pouvions pas accepter qu'un salarié puisse passer cette année sans aucune progression salariale.

Enfin, avec l'AG à 2% complétée par les mesures planchers et la prime exceptionnelle **pour 2022**, nous avons obtenu plus. Cf exemples ci-dessous.

Une mesure plancher avec AG mini pour tous.	Une mesure AG ou AG+AI mini de 60€ pour les mensuels et 100€ pour les ingénieurs et cadres (dans le budget spécifique de 0,2%).
---	---

Avec les 2% d'AG, cette mesure favorise les salaires en-dessous de 3000€ ($3000 \times 2\% = 60$) pour les mensuels et en-dessous de 5000€ ($5000 \times 2\% = 100$) pour les ingénieurs et cadres. Tous les mensuels en-dessous de 3000€ et les ingénieurs et cadres en-dessous de 5000€ vont bénéficier du budget spécifique de 0.2%.

De plus, la prime exceptionnelle uniforme pour tous (y compris les temps partiels, les CDD et les nouveaux embauchés) participe également à la protection des salaires les plus bas pour 2022.

Enfin, même si le mini comprend l'AG + une éventuelle AI, avoir une AI devrait permettre de dépasser ce mini (pour un salaire de 2000€ il faudrait une $AI < 20€$!!!). Cf exemples ci-dessous.

Des AI et des taux de promotion.	Un budget d'AI de 1,6% et des taux de promotion mini de 13 et 5,5% respectivement pour les mensuels et les ingénieurs et cadres.
----------------------------------	--

Ce niveau d'AI, pour les mensuels, est le meilleur jamais obtenu dans ArianeGroup. Il va permettre, sans aucun doute, de distribuer des AI bien supérieures à 20€.

Pour les ingénieurs et cadres, c'est une nouveauté, le niveau global est réparti entre AG et AI pour la première fois. Mais, avec cette base d'AG, les progressions salariales seront les plus importantes depuis la création d'ArianeGroup.

Les managers auront donc les moyens de promouvoir leurs collaborateurs et c'était important d'y remettre l'accent avec l'indication de taux mini de promotion. Cf exemples ci-dessous

Une clause de sauvegarde.	Une clause de revoyure.
---------------------------	-------------------------

Cette clause de revoyure est engageante avec un rendez-vous en début d'année prochaine. Elle est complémentaire avec la prime exceptionnelle (cf ci-dessous) qui ne participe qu'au « traitement » de l'inflation incertaine en 2022.

La clause de revoyure va permettre d'établir un constat à fin d'année. Si un haut niveau d'inflation s'avérait être durable, il sera possible de négocier une mesure spécifique avant d'engager la négociation de la politique salariale 2023.

Une politique salariale sur 12 mois.	Une mesure tenant compte d'un effet rétroactif de janvier à juin (application de la politique salariale en juillet).
--------------------------------------	--

Cette prime « rétroactivité » sera calculée en fonction du salaire brut sur les 6 mois concernés (tout élément s'appliquant sur le salaire de base **inclus**) et en tenant compte de **la progression salariale individuelle**, AG et le cas échéant AI. S'il devait y avoir une mesure plancher, elle serait aussi prise en compte.

Cette prime sera bien soumise à cotisations et imposable donc prise en compte pour les droits à la retraite par exemple.

Une prime exceptionnelle « transport » et une revalorisation des Indemnités Kilométriques

Une prime exceptionnelle de 1000€ et 4% de revalorisation des IK et primes de zone.

La prime est devenue une prime globale qui participera au maintien du **pouvoir d'achat en 2022**. Elle permet, avec l'AG, de protéger **cette année** les salariés de l'inflation qui pourrait atteindre un pic (cf clause de revoyure si l'inflation s'avérait être durablement à un niveau élevé). Cf exemples ci-dessous.

Le maintien de l'effort de surveillance dans le cadre de l'égalité professionnelle.

Une surveillance particulière et le rappel à l'accord concerné (dans le budget spécifique de 0,2%).

Pour ne pas perdre le résultat des efforts réalisés jusqu'à maintenant, l'égalité professionnelle doit s'inscrire complètement dans la durée.

EXEMPLES

1. Mensuel avec un salaire de **2000€**, hors effet ancienneté (la politique salariale augmente mécaniquement la prime d'ancienneté, ce qui est pris en compte dans le budget spécifique de 0.2%. Tous les mensuels vont bénéficier de ce budget) :

Cas numéro 1	Cas numéro 2
<p>Je n'ai pas d'AI :</p> <p>Mon AG devrait être de $2\% \times 2000\text{€} = 40\text{€}$ mais, avec la mesure plancher, j'aurai 60€, soit une augmentation de salaire de 3%.</p> <p>Si je rajoute ma prime exceptionnelle de 1000€ ramenée au mois ($1000/12 = 83\text{€}$), j'aurai une augmentation totale de ma rémunération ramenée au mois pour 2022 de 7,1%.</p>	<p>J'ai une AI de 50€ :</p> <p>Mon AG est de 2% soit 40€ et mon AI est de 50€. J'aurai 90€, soit une augmentation de salaire de 4,5%.</p> <p>Si je rajoute ma prime exceptionnelle de 1000€ ramenée au mois ($1000/12 = 83\text{€}$), j'aurai une augmentation totale de ma rémunération ramenée au mois pour 2022 de 8,6%.</p>

2. Ingénieur ou Cadre avec un salaire de **4000€** :

Cas numéro 1	Cas numéro 2
Je n'ai pas d'AI :	J'ai une AI de 70€ :

Mon AG devrait être de $2\% \times 4000\text{€} = 80\text{€}$ mais, avec la mesure plancher, **j'aurai 100€, soit une augmentation de salaire de 2,5%.**

Si je rajoute ma prime exceptionnelle de 1000€ ramenée au mois ($1000/12 = 83\text{€}$), **j'aurai une augmentation totale de ma rémunération ramenée au mois pour 2022 de 4,5%.**

Mon AG est de 2% soit 80€ et mon AI est de 70€. **J'aurai 150€, soit une augmentation de salaire de 3,75%.**

Si je rajoute ma prime exceptionnelle de 1000€ ramenée au mois ($1000/12 = 83\text{€}$), **j'aurai une augmentation totale de ma rémunération ramenée au mois pour 2022 de 5,8%.**

Conclusion

Nous, FO, avons constaté qu'avec 3,8%, soit mieux que Safran (3,1%) et proche d'Airbus (3,9%), la Direction Générale n'irait pas plus loin.

Pour dépasser ce niveau **en 2022**, nous avons obtenu une prime exceptionnelle de 1000€.



En faisant confiance à la négociation, FO a pu présenter un projet d'accord acceptable à ses adhérents qui ont décidé d'engager **la signature de leur syndicat.**

Pour que cet accord soit applicable, il faut la signature de plusieurs Organisations Syndicales Représentatives pour représenter plus de 50% des salariés.

Contactez-nous :

ISSAC : Bruno Dubéarn, 0670402912 (DSC)
ISSAC : Bernard Tachaires, 0677686994 (DSC suppléant)
ST MEDARD : Evelyne Caputo, 0788441331 (DSC suppléante)
LES MUREAUX : Véronique Ferré, 0609614937 (DSC suppléante)

Rejoignez-nous :

 fo ariane group
 fo_arianegroup



Ouvriers – Techniciens – Agents de maîtrise – Ingénieurs & Cadres

Toujours à vos côtés pour vous écouter, vous défendre et vous accompagner



Vous recevez cette newsletter car vous êtes inscrits sur une liste de diffusion autorisée. Si vous ne souhaitez plus la recevoir, merci de nous le faire savoir.