

POLITIQUE SALARIALE 2023

EPISODE 1 : L'ESPOIR !

La Direction Générale a convoqué les Organisations Syndicales Représentatives pour une première réunion relative à la négociation de la politique salariale 2023.

En démarrant à un niveau significatif, la DG donne un signe positif quant à la conclusion rapide d'un accord.

PROPOSITION DE LA DG

	MENSUELS	INGENIEURS & CADRES
Politique salariale 2023	4.5%	4.5%
Augmentation Générale (AG)	A Définir	0
Augmentation Individuelle (AI) (Vigilance sur la répartition F/H)	A Définir	4.5%
Application	Juillet les AG Septembre les AI	Septembre
Mécanisme de rétroactivité	Couverture de janvier à juin	Couverture de janvier à août
Taux de promotions (Vigilance sur la répartition F/H)	Dans la continuité des années précédentes	Dans la continuité des années précédentes

REVENDEICATIONS FO

FO DEMANDE :	POURQUOI ?
Une politique salariale de circonstance	<p>4.5% n'est pas un juste retour de l'investissement des salariés et de leurs nombreux succès.</p> <p>Pour la 3ème année consécutive, les comptes d'ArianeGroup sont dans le dur mais ses salariés sont toujours aussi sous pression entre transformation non aboutie et nombreux challenges à relever.</p> <p>L'inflation doit être prise en compte car ArianeGroup est une grande entreprise avec beaucoup d'attentes et ses salariés ne peuvent pas être traités comme dans une banale petite entreprise.</p>
Une Augmentation Générale <u>pour tous</u>.	<p>Dans un contexte inflationniste de haut niveau, il n'est pas question de laisser un salarié, quel qu'il soit, sans progression salariale cette année.</p> <p>Cette AG doit non seulement permettre de protéger le pouvoir d'achat des salariés mais aussi de décoller les plus bas salaires des mini conventionnels.</p> <p>Ces mini conventionnels sont en forte progression et les AI ne doivent pas servir à gérer le rattrapage des salaires concernés.</p>

FO DEMANDE :	POURQUOI ?
Une mesure « plancher ».	Les plus bas salaires sont les plus vulnérables face à l'inflation et doivent être particulièrement protégés.
Des AI méritées	Les AI doivent permettre la gestion de carrière des salariés en les récompensant de leurs efforts et de leur engagement. Le budget des AI doit être supérieur à celui de l'année dernière pour que les managers puissent mieux reconnaître le mérite.
Une surveillance prolongée des écarts de traitement entre les femmes et les hommes.	C'est un sujet de justice sociale aujourd'hui encore d'actualité et ArianeGroup a les moyens d'être un exemple national.
Des taux de promotion et des passages de mensuel à cadre affirmés.	Il n'est pas question d'année de transition sous prétexte d'un changement de classification en 2024.
Un budget spécifique.	Le financement des mesures plancher et égalité professionnelle doit être clairement identifié. Les passages de mensuels au statut cadre ne doivent pas impacter le budget des AI.
Une Politique Salariale sur 12 mois (rétroactivité).	L'application de la politique salariale en cours d'année ne doit pas conduire à un manque de progression salariale entre janvier et le mois d'application de la politique salariale.
Une application de la politique salariale dans sa totalité en juillet.	La DG nous explique que pour des raisons de priorité elle n'a pas pu démarrer cette négociation plus tôt et qu'il va être impossible de distribuer en particulier les AI avant la fermeture estivale. Nous ne pouvons pas nous empêcher de revenir sur la suppression récente de 527 postes de structure que nous avons dénoncée. C'est donc à la DG de s'adapter pour mettre en œuvre la politique salariale qui sera décidée dans les meilleurs délais en démontrant que nous avons eu tort et qu'elle n'a pas dégradé le fonctionnement de l'entreprise. Du côté de FO, nous sommes prêts à mener cette négociation rapidement, à condition qu'elle soit de qualité, afin que la DG puisse disposer de pratiquement 3 mois pour répondre à l'attente des salariés, ce qui semble tout à fait raisonnable.

CONCLUSION

Avec un démarrage à 4.5%, il y a de l'espoir pour que la DG tienne compte notamment du niveau d'inflation.

Cette négociation ne doit pas s'éterniser car les salariés méritent d'avoir au plus tôt ce qu'ils considèrent comme la meilleure des récompenses : la politique salariale.

Pour FO, ce n'est pas le nombre de réunions qui fera la différence mais la qualité de la négociation et la compréhension de l'enjeu d'une politique salariale partagée, au bon équilibre entre situation de l'entreprise et justes retours du travail fourni, à un moment clé pour ArianeGroup.

Les dirigeants d'ArianeGroup doivent pouvoir compter sur les salariés mais ces derniers doivent pouvoir compter sur eux.


FO avec les salariés pour défendre les salaires !


Nous contacter

DSC-FO@ariane.group

ISSAC : Bruno Dubéarn, 0670402912 (DSC)
ISSAC : Frédéric Libert, 0608359208 (DSC suppléant)
LES MUREAUX : Véronique Ferré, 0609614937 (DSC suppléante)
ST MEDARD : Evelyne Caputo, 0788441331 (DSC suppléante)

Rester informé(e)

 fo ariane group

 fo_arianegroup



FO
Ariane Group

Un Syndicat à votre service

Compagnons – Employés – Techniciens – Managers – Ingénieurs & Cadres

Ingénieurs
&
Cadres

by **FO**
Ariane Group

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.
