

Lien vers la [présentation de la direction](#) sur les accidents de travail.

A venir : petit guide d'autodéfense sanitaire des salarié·es en cas d'accident de vie ou de travail.



Prime d'ancienneté

Dans ce domaine, comme pour les classifications RELOAD, la direction ne valorise plus les qualifications et l'expérience de ses salarié·es.

Grille non cadre → La nouvelle règle de calcul est intéressante les premières années, mais les salarié·es plus âgé·es à mesure qu'ils évoluent ne sont plus récompensés.

Grille cadre ↓ Quelque soit l'ancienneté, les cadres sont perdants. Liens pour lire les [tableau 1](#) et le [tableau 2](#).

APPONTEMENTS BASE 38H			PRIME ANCIENNETE (ancienneté au 31/12/2023 - et la nouvelle au 01/01/2024)																	
Point ancienneté	7-50	Taux	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
215	40,89 €	62,52 €	78,15 €	93,78 €	109,41 €	125,04 €	140,67 €	156,30 €	171,93 €	187,56 €	203,19 €	218,82 €	234,45 €	250,08 €	265,71 €	281,34 €	296,97 €	312,60 €	328,23 €	343,86 €
Gains ou Moins value / mois			17,57 €	23,43 €	29,29 €	35,14 €	41,00 €	46,86 €	52,72 €	58,58 €	64,44 €	70,30 €	76,16 €	82,02 €	87,88 €	93,74 €	99,60 €	105,46 €	111,32 €	117,18 €
Nouveauté prime ancienneté			64 €	86 €	107 €	129 €	150 €	172 €	193 €	215 €	236 €	258 €	279 €	301 €	322 €	344 €	365 €	387 €	408 €	430 €

Coefficient

Progression de carrière

	base / an	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Ancienne prime	133	399	532	665	798	931	1064	1197	1330	1463	1596	1729	1862	1995	2128	2261	2394	2527	2660
Nouvelle prime	120,65	361,95	482,6	603,25	723,9	844,55	965,2	1085,85	1206,5	1327,15	1447,8	1568,45	1689,1	1809,75	1930,4	2051,05	2171,7	2292,35	2413
Plus ou moins value	-12,35	-37,05	-49,40	-61,75	-74,10	-86,45	-98,80	-111,15	-123,50	-135,85	-148,20	-160,55	-172,90	-185,25	-197,60	-209,95	-222,30	-234,65	-247,00
Delta à ramener au brut mensuel	1,03	3,09	4,12	5,15	6,18	7,20	8,23	9,26	10,29	11,32	12,35	13,38	14,41	15,44	16,47	17,50	18,52	19,55	20,58

Autres négociations RELOAD

Mobilités domicile-travail : les débats sont poussifs et Airbus n'est pas la hauteur de son slogan "pioneering sustainable aerospace" (pionnier de l'aérospatiale durable) pour accompagner les salariés à se déplacer sans émissions de CO2 et à moindre coût.

NAO : une négociation est en cours sur les grilles SMH (Salaires Minimum Hierarchiques) et le point d'ancienneté. Pour l'instant, les deux seraient gelés jusqu'en 2025, sachant que leurs valeurs datent de 2022.

BDESE (Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales) : l'objectif est de disposer de toutes les informations pour vérifier la santé réelle de l'entreprise, que tous les salarié·es soient traité·es équitablement (handicap, âge, genre...) et que l'entreprise ait une véritable politique environnementale.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des idées de données à intégrer.



La gazette de la Cégète

Négos, RELOAD, revenus et salaires



Mars 2024

NAO : combien Airbus vous doit-il ?

Perte de salaire pour un·e salarié·e qui est chez Airbus depuis 2018.

Hausse du coût de la vie* 2018 - 2023		2018	2023
Dépenses mensuelles moyennes de base pour un foyer de deux personnes			
	Logement	700€	750€
	Nourriture	420€	530€
	Transports	60€	70€
	Voiture	320€	365€
	Eau/énergie	210€	290€
	Communications	60€	60€
	Assurances	140€	150€
	Vacances	60€	70€
	Restauration	100€	120€
		2150€	2490€
		+340€ !	

Augmentations Airbus 2018 - 2023**

Hausse équivalente du salaire net (AI + AG moyenne) sur la période, équivalente à ces dépenses.

2150€ → 2350€ (+200€)
Soit 3013€ brut mensuel

Progression de carrière

Hausse nécessaire du salaire net pour couvrir l'inflation et le déroulement de carrière (+2% en plus de l'inflation) depuis 2018.

2150€ → 2665€ (+515€)
Soit 3417€ brut mensuel

La CGT constate qu'il manque 315€ net mensuels à nos salaires (400€ brut). Quelle AG mini voulez-vous ?

* Source Insee Cf. [calculs et sources](#)
** Moyenne du salaire de juin et décembre

Ces 400€ brut correspondent à un budget annuel de 740 millions d'euros pour les 154 000 salarié·es d'Airbus et respectivement de 77 et 48 millions d'euros pour les salarié·es d'Airbus Opérations et SAS. À comparer aux 25 milliards d'euros d'EBIT produits par les salarié·es et aux 6,2 milliards d'euros de dividendes redistribués en 5 ans.

Ce rattrapage ne représenterait que respectivement 1,5% et 1,0% des bénéfices annuels pour Airbus Operations et Airbus SAS. La CGT vous consultera prochainement.

Intéressement

Malgré un **dépassement record** de l'objectif de livraisons, la direction et les actionnaires font clairement le choix de **ne pas rétribuer les salarié·es** à la hauteur des efforts fournis. **52%** des 4,2 Md€ de bénéfices sont distribués **aux actionnaires** (2,2 Md€) alors que seulement **9%** sont distribués **aux salarié·es** (391 millions d'€), alors qu'ils produisent 100% de ces bénéfices.

Année	2021	2022	2023	Evolution 2022/2023
EBIT Adjusted	4,8 Md€	5,6 Md€	5,8 Md€	+3,5%
EBIT Reported	5,3 Md€	5,3 Md€	4,6 Md€	-13%
Dividendes	1,5 €/action	1,8 €/action	2,8 €/action	+55%
Intéressement	3692 €	3427 €	2449 €	-28%

Md€ = Milliards d'euros

La CGT souligne qu'on **ne peut pas compter sur les primes fluctuantes** et la bonne foi des financiers et que **les seuls acquis pérennes, ce sont les salaires et les augmentations successives.**

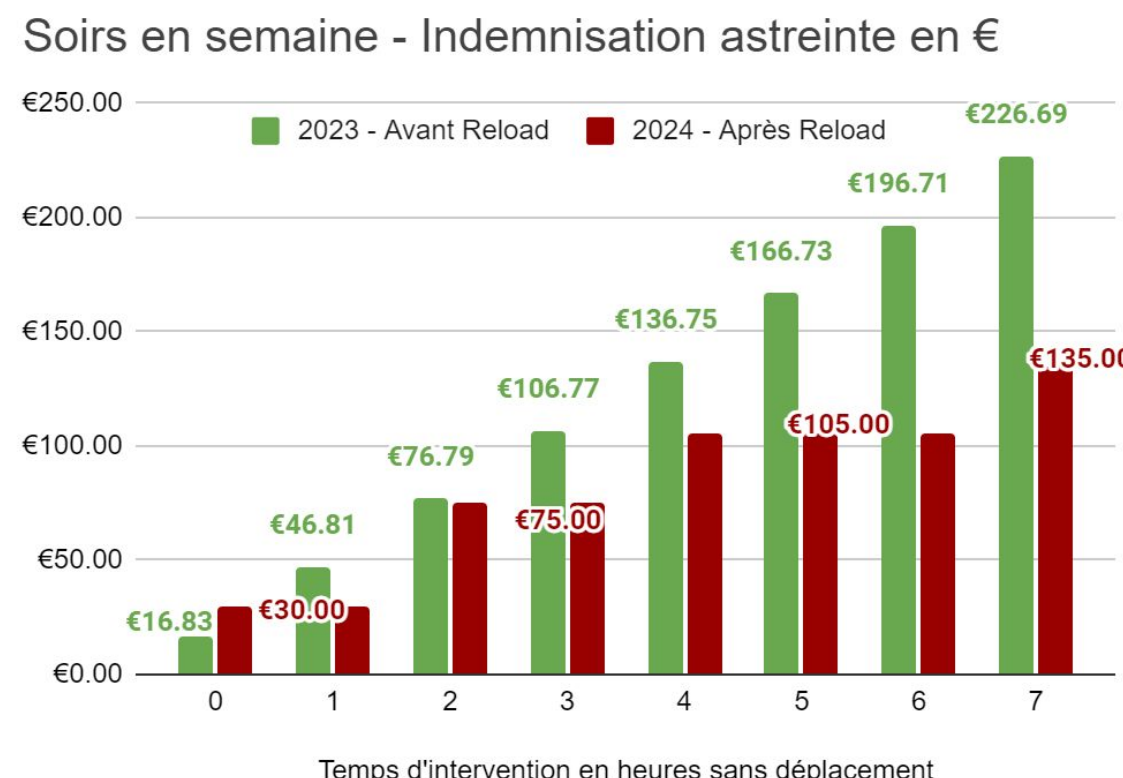


Astreintes

Les organisations syndicales CFE-CGC, FO, CFTC et CFDT ont signé l'accord sur les astreintes.

Les calculs CGT montrent (ci-contre) qu'il y a une perte visible pour les astreintes les soirs en semaine. Et plus l'intervention est longue, plus les pertes augmentent ! Pour les autres types d'astreintes, les différences sont moins notables, voir le lien vers le [tract complet](#).

Ce résultat est très décevant pour les salarié·es concerné·es qui demandaient une revalorisation réelle des forfaits et des heures d'intervention.

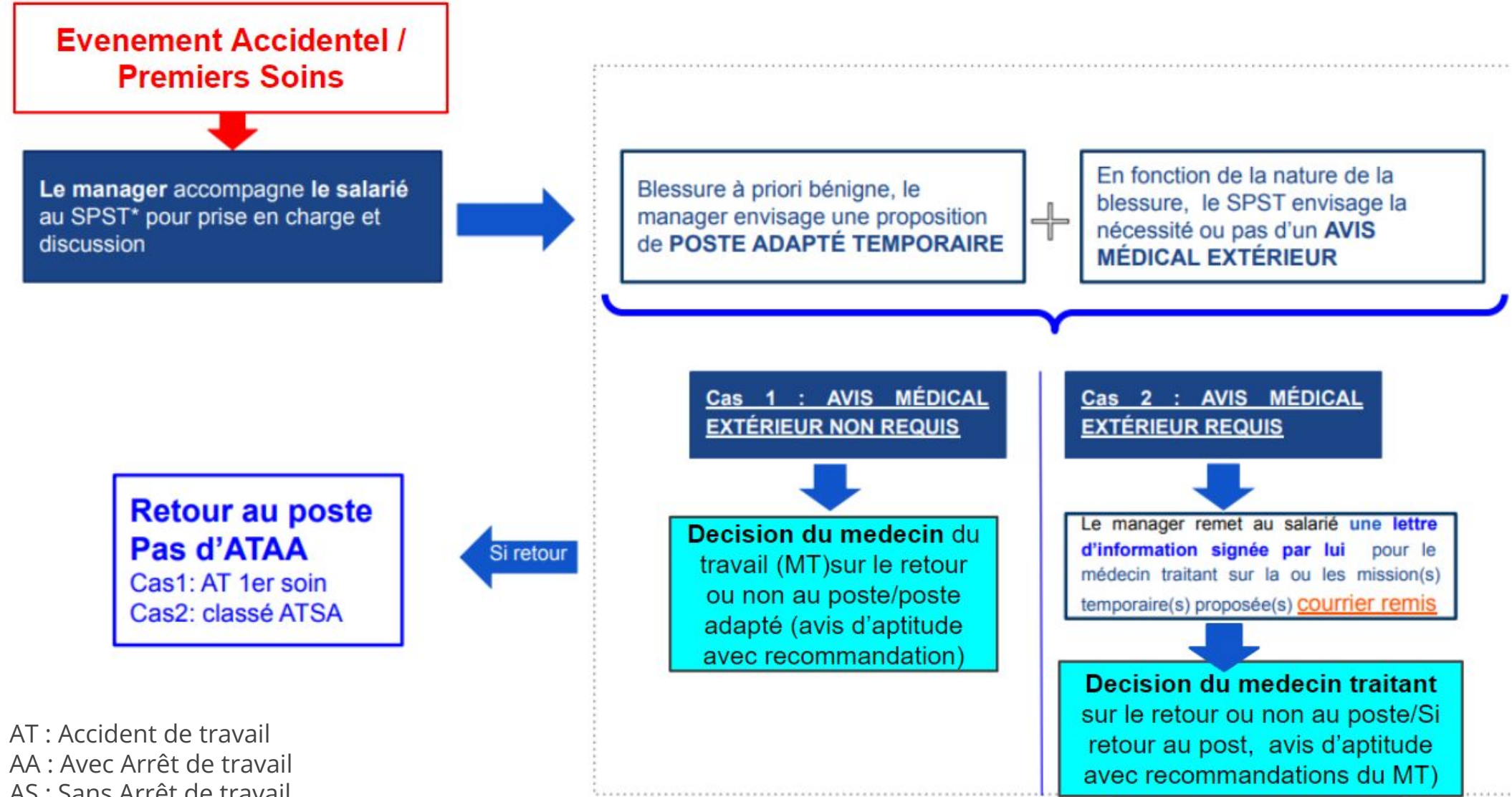


A savoir : les salarié·es d'Airbus Protect, qui font le même genre d'astreintes, ont gardé un accord spécifique bien plus avantageux.

Fidèle à ses valeurs, la CGT consulte les salariés pour connaître leur avis et les porter en négociation. N'hésitez pas à nous contacter pour donner votre point de vue et discuter des suites possibles pour obtenir un meilleur accord.

Accidents de travail

Lors du CSE* de février 2024, la direction nous a fait part de son intention de mettre en place **un nouveau processus en cas d'accident de travail :**



AT : Accident de travail
AA : Avec Arrêt de travail
AS : Sans Arrêt de travail

La CGT trouve cette proposition **inadmissible :**

- Pour des raisons de **confidentialité et de secret médical**, le manager n'a pas à discuter avec le médecin du travail de la santé du ou de la salariée.
- De plus, le ou la salariée est libre d'aller voir son généraliste pour avoir un diagnostic complet ou pour un deuxième avis.
- Le manager n'a ni les connaissances médicales ni le droit d'envoyer un courrier au médecin généraliste. Il s'agit d'**ingérence dans la vie privée des salarié·es**.
- Le seul document permettant de constater un accident de travail est un certificat médical de votre médecin généraliste (indépendamment de l'arrêt de travail)**

Il est également surprenant que des postes verts puissent être mis immédiatement à disposition de ces salarié·es alors que chaque année plusieurs salarié·es sont licencié·es pour inaptitude, après des accidents de vie ou de travail.

La CGT s'opposera **par un avis négatif en CSE** et nous espérons que nos collègues des organisations syndicales majoritaires en feront de même. Si la direction persiste dans cette voie, nous utiliserons les moyens juridiques à notre disposition pour contester cette décision.

* CSE : Comité Social et Economique et Social

** <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F171>