



S'ENGAGER POUR CHACUN

AGIR POUR TOUS

11 janvier 2022

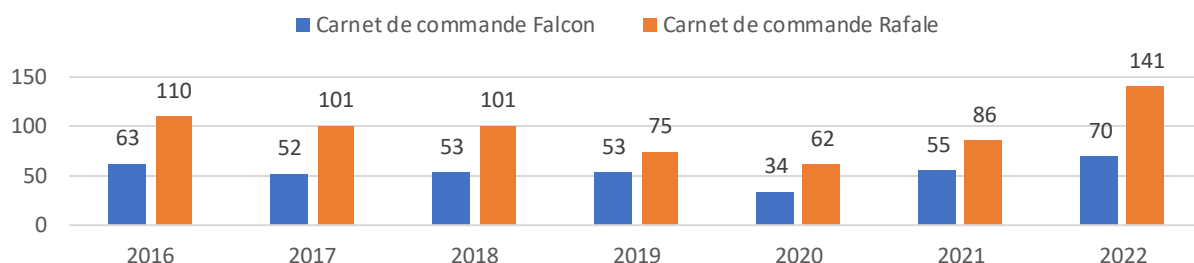
NAO SALAIRES 2022

La CFDT n'a cessé depuis l'ouverture de la NAO de dire que le contexte économique de la société est très bon. La commande de 80 Rafale par les EAU en décembre est venue renforcer ce constat.

Et ce constat positif se confirme avec le communiqué financier de la société paru jeudi dernier sur les prises de commandes, les livraisons et le carnet de commandes. Ceci dément tous ceux qui nous ont dit que la situation n'était pas bonne afin d'expliquer la signature d'un accord honteux.

Le graphique qui suit en apporte la preuve. Tous les chiffres sont issus des communiqués de la société à l'exception de 2022 qui est une projection sur les bases des résultats 2021 pour le Falcon et le Rafale avec l'intégration de la commande des 80 Rafale EAU qui n'est pas dans les chiffres de 2021.

Evolution du carnet de commandes Falcon et Rafale



Si sur le plan économique, tous les voyants sont au vert pour la société, Il n'en est pas de même sur le plan social. L'accord annuel 2022 signé par la CGC et l'UNSA est révélateur à ce sujet.

Décryptage

Nous l'avons évalué à l'aune des accords que nous avons signés par le passé et notamment les 4 derniers de 2016 à 2019 sous la présidence du PDG Eric TRAPPIER. Ces 4 accords, la CFDT ne les a pas signés seule : de 2016 à 2018, ils sont signés avec la CGC et en 2019 avec la CGC et la CGT dans un contexte économique beaucoup moins porteur pour la société qu'il ne le sera en 2022.

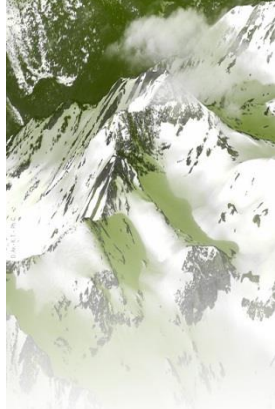
Lors d'une négociation sur les salaires, si le contexte économique le permet, **l'objectif d'une organisation syndicale responsable est de chercher au minimum à maintenir le pouvoir d'achat voire l'augmenter.** Pour cela elle cherche à compenser la hausse des prix connue (année N - 1).

Quand on parle d'inflation dans une NAO, on ne se base pas sur l'inflation à venir que personne ne sait raisonnablement estimer mais sur celle de l'année N - 1 : celle de 2015 pour l'accord annuel 2016, celle de 2021 pour l'accord annuel 2022. L'inflation 2021 est de 2,8 %.

Pour juger de la qualité d'un accord, il ne faut pas se contenter de regarder le pourcentage inscrit dans l'accord mais il faut calculer le gain de pouvoir d'achat. C'est-à-dire la différence entre l'augmentation en % et l'inflation (donnée INSEE).

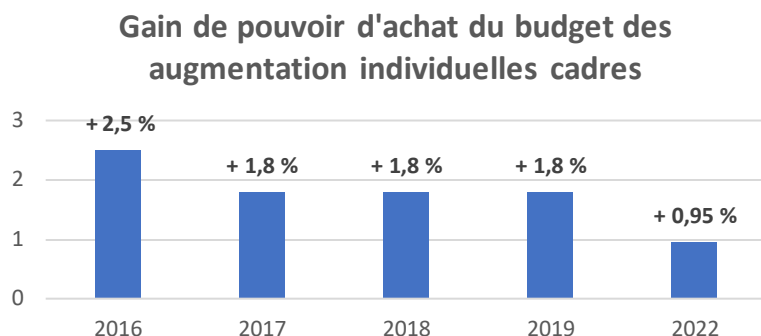
En 2022, le budget des Ai cadres est 3,75 %. Mais pour connaître le gain de pouvoir d'achat il faut soustraire l'inflation 2021 de 2,8 % soit : **3,75 % - 2,8 % = 0,95 %.**

Le gain de pouvoir d'achat de l'accord annuel 2022 signé par la CGC et l'UNSA est donc de seulement 0,95 % pour les cadres. **Et il est négatif pour une majorité de non-cadres.**



La CFDT ne se radicalise pas, Elle dénonce une manipulation des chiffres

Quand on compare le gain de pouvoir d'achat aux accords signés par la CFDT dans un contexte économique beaucoup moins bon, ça fait mal. Le tableau ci-dessous le démontre :



Lecture du tableau : avec l'accord annuel 2016, le gain de pouvoir d'achat moyen était de + 2,5 % ; de 2017 à 2019, il était de + 1,8 %. Ces 4 accords ont été signés par la CFDT.

Rappel des budgets cadres signés par la CFDT de 2005 à 2008 : 4,4 % ; 4,4 % ; 4,6 % ; 4,5 % avec un niveau d'inflation bien moindre (entre 1,5 % et 2 %), et dans une situation économique de la société comparable.

L'accord annuel 2022 restera donc dans les annales comme le plus mauvais dans un contexte économique pour la société pourtant très bon.

2022 aurait dû être l'année du rattrapage après 2 années de disette en 2020 et 2021 suite à l'accord biennuel 2020-2021 également signé par la CGC et l'UNSA. Mais les signataires ne l'ont pas voulu ainsi.

Et maintenant, quelle est la situation de chacun au regard de cet accord ?

Si votre salaire n'est pas augmenté en janvier 2022 d'au moins 2,8 %, votre pouvoir d'achat aura diminué. Ça sera le cas pour la plupart des salariés non-cadres et cadres.

La CFDT a réclamé un budget global de 4,8 % soit 2 % au-dessus de l'inflation ce qui compte tenu du contexte économique est mesuré.

La CFDT a proposé à la DG de transformer sa proposition budgétaire de 3,7 % de la masse salariale en une Augmentation Garantie Uniforme (AGU) correspondante de 120 € (nets/mois) pour tous cadres et non-cadres et d'y ajouter un budget de 1,1 % d'Augmentations individuelles (Ai) pour atteindre un budget global de 4,8 %.

Une AGU de 120 € correspond à une augmentation de 5,2 % du salaire mini d'un cadre PII.

De plus un budget d'Ai de 1,1 % permettrait de distribuer des Ai de 2,2 % mini à la moitié du personnel en plus de l'AGU de 120 €. Un cadre PII aurait ainsi vu son pouvoir d'achat augmenter entre 2,4 % et 4,6 % (voir le calcul du gain de pouvoir d'achat).

Hélas, nouveau refus de la DG. Vous connaissez la suite...

Aujourd'hui, la CFDT appelle donc à des grèves dans tous les établissements de la société où elle est présente.

La production est pratiquement à l'arrêt et le demeurera tant que la DG n'aura pas réouvert les négociations et aboutit à un nouvel accord prenant en compte nos revendications légitimes.