



POLITIQUE SALARIALE 2023 FO SIGNE !



FO a réuni, dans chaque établissement concerné, ses équipes et ses conseils syndicaux, représentant tous ses adhérents, pour poser la question de la signature du projet d'accord de politique salariale 2023 d'ArianeGroup.

Ils ont donné, à une très grande majorité, leur approbation.

FO reste pragmatique et prendra donc, une nouvelle fois, ses responsabilités en signant ce projet d'accord qui résulte d'un dialogue social de qualité.

La Direction Générale (DG) a été sensible à nos arguments en comprenant l'enjeu d'une politique salariale récompensant l'engagement des salariés malgré la situation économique et financière fragile d'ArianeGroup.

Elle aurait pu proposer des miettes mais elle a démarré la négociation à un niveau qui nous a permis, à force de ténacité, d'arriver à celui obtenu chez Airbus et Safran, maisons mères d'ArianeGroup, rappelons-le leaders mondiaux sur leurs activités respectives avec des profits de plusieurs milliards.

POURQUOI FO SIGNE ?

La DG a répondu en grande partie aux revendications de notre feuille de route établie avec nos conseils syndicaux.

FO a négocié et échangé avec les différents interlocuteurs concernés toujours avec l'objectif de converger vers un projet d'accord acceptable dans l'intérêt des salariés :



Nous avons obtenu	Nous n'avons pas obtenu
<ul style="list-style-type: none">✓ Le même niveau que nos maisons mères (Airbus et Safran) : 5,5%.✓ Une bonne répartition AG / AI pour les mensuels soit 3% d'AG✓ Une AG pour les Ingénieurs & Cadres pour garantir une progression salariale minimale de 2%✓ Une AG mini pour tous de 100€ pour protéger les plus bas salaires.	<ul style="list-style-type: none">○ Une meilleure politique salariale que celles de nos maisons mères (Airbus et Safran).○ Un pourcentage d'AG suffisamment important pour les ingénieurs & cadres.○ L'application de la politique salariale en une seule date en juillet (même si l'annonce portera à la fois sur l'AG et l'AI).

<p>Ex. je suis mensuel, j'ai un salaire de 2500€ (AG=2500x3%=75<100), j'aurai une AG de 100€ soit une progression salariale de 4% (au lieu de 3%).</p> <p>Je suis ingénieur ou cadre, j'ai un salaire de 4000€ (AG=4000x2%=80<100), j'aurai une AG de 100€ soit une progression salariale de 2.5% (au lieu de 2%).</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Un des meilleurs niveaux d'AI pour les mensuels de 2%, depuis la création d'ArianeGroup. Par définition, une AI n'est pas distribuée à 100% des mensuels (78.7% en 2022), l'AI moyenne sera > 2%. Ex. j'ai un salaire de 2500€ avec l'AG mini de 100€ si j'ai une AI elle sera en moyenne > 50€ soit une progression salariale totale moyenne > 150€ (> 6%). ✓ Un des meilleurs niveaux d'AI pour les Ingénieurs & Cadres de 3%. Les managers pourront mettre l'accent sur la reconnaissance avec des AI > 3% en moyenne. Ex. j'ai un salaire de 4000€ avec l'AG mini de 100€ si j'ai une AI elle sera en moyenne > 120€ soit une progression salariale totale moyenne > 220€ (> 5.5%). ✓ Le prolongement de la vigilance égalité pro. ✓ Une prime couvrant la rétroactivité à partir de janvier 2023 traitée en élément de salaire (cotisations sociales incluses). ✓ La clarification des taux de promotions pour éviter toute conjecture relative à la future application de la nouvelle classification. ✓ La clarification de la prise en compte des passages au statut cadre dans les promotions. ✓ La prise en compte de la mise aux mini des Ingénieurs et Cadres sur le budget spécifique avant l'application de l'AG pour ne pas impacter le budget des AI. ✓ La prise en compte des évolutions de carrière depuis 2020 et en particulier des salariés n'ayant pas eu d'AI en 2022. ✓ L'avancement de l'application des AI de septembre à août. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Une mesure plancher plus conséquente pour tous.
--	---

CONCLUSION

Pour arriver à un projet d'accord acceptable chacun, FO et la DG, a du faire un bout du chemin en tenant compte du contexte sociétal et du contexte de l'entreprise.

Pour FO, il n'y a pas de bons ou de mauvais accords !

Il y a :

- Soit des accords acceptables dans l'intérêt des salariés,
- Soit des accords inacceptables suite à l'échec du dialogue social pouvant conduire au rapport de force.

Nous n'avons pas obtenu toutes nos revendications mais, par le dialogue social, nous avons pu obtenir le maximum que la DG pouvait donner, ce qui a été jugé acceptable par nos Conseils Syndicaux.

Afin de régler la problématique des deux dates d'application pour l'AG et l'AI, FO a d'ores et déjà exigé de commencer les négociations de politique salariale dès le premier trimestre 2024.

Comme réclamé l'an dernier, la politique salariale 2023 est entièrement basée sur du salaire et n'est plus complétée par une prime (hors prime de rétroactivité).

FO rappelle que, pour que cet accord soit applicable, il faut la signature de plusieurs Organisations Syndicales Représentatives représentant plus de 50% des salariés (résultats des élections professionnelles de 2019)

FO pour faire progresser le bulletin de paye des salariés

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



Un Syndicat à votre service

Compagnons – Employés – Techniciens – Managers – Ingénieurs & Cadres



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.