



Politique salariale 2018

Malgré l'interpellation du CEO Antoine Bouvier par notre organisation syndicale FO et par la CFE-CGC, nous ne sommes pas parvenus à obtenir autant que nous le demandions.

Avec un statu quo sur le niveau de politique salariale, seule une avancée de 2 mois des dates d'effets a été mise sur la table ; avancée pesant près de 2 M€.

Le niveau de la politique salariale 2018 vous a déjà été présenté, et s'établit donc à hauteur d'un **budget de 3%**. Si ce niveau est globalement un bon niveau par rapport aux entreprises du secteur, il reste difficile à le faire coller à la communication Direction, très positive et avantage, faite sur MBDA.

Une communication faite pour donner une bonne image de l'entreprise mais qui est en décalage avec le vécu de l'intérieur. Chacun ne souhaitant retenir que ce qu'il veut retenir, les débats ont été difficiles dans les sections syndicales FO.

Comme nous l'avons exprimé la semaine dernière, **l'ambiance sur les différents sites n'est globalement pas optimale**. Malgré le renfort des équipes à travers le recrutement et les investissements, des scories importantes, suivant les Directions, suivant les sites, altèrent la perception des négociations qui sont menées au sein de MBDA France.

Aujourd'hui c'est à travers la Politique Salariale que chacun peut exprimer son mécontentement personnel ou collectif, demain ce sera sur l'intéressement et le PERCO.

Il faut que la Direction entende le message et prenne les mesures nécessaires pour y remédier mais faut-il se tirer une balle dans le pied (les salariés) pour espérer se faire entendre ?

Pour en revenir au sujet qui nous a préoccupé, ci-après quelques éléments d'appréciation :

	Prise de cde	Chiffre d'affaires	Résultat d'exploitation	Intéressement Versé Année n+1	Participation versée Année n+1	Total des versements	Inflation	Politique Salariale
2014	1,89md€	1,27md€	107M€	17,1 + 3,5M€	12,45M€	33,05Me	0,5%	2,7%
2015	4,163md€	1,62md€	117,8M€	16,49	7,05M€	23,54M€	0%	2,8%
2016	2,87md€	1,69md€	94,9M€	12,8M€	6,8M€	19.6M€	0,2%	2,5%
2017	1,32md€	1,75md€	134,1M€	15,6 + 2,3M€	4,4M€	22,3M€	1%	2,9%
2018	*3,51md€	*2,03md€	*184,8M€	17,4M€	7,6M€	25M€	*1,2%	3%

*prévisionnel

La réalité des négociations dans les entreprises du secteur avec des dates d'effet variables:

Entreprise	Renault	Peugeot	Safran	Dassault	Thalès	Airbus Hélicoptère	ASB	MEL	MBDA
Pol Sal 2018	2,4%	2,3%	2,3%	2,7%	2,8%	2,05%	2,7%	2,5%	3%

La négociation est un exercice difficile. Chacun peut le constater dans son environnement personnel. Une fois la négociation close, il faut analyser d'où l'on vient, où l'on souhaitait aller, et où nous en sommes arrivés.

Le principe de la négociation est d'arriver toujours à un compromis. Soit la négociation n'a pas eu lieu et il faut en tirer les conséquences (grève et manifestation), soit la négociation a eu lieu et il faut peser ce que représente une signature pour les salariés.

Dans le cas de figure qui nous intéresse, en cas de non-signature :

- Un niveau de Politique Salariale 2018 à **2,8%**.
Ce qui revient à laisser plus de 600 k€ de salaire récurrent pour les actionnaires !
- Une discrimination réelle avec la **distribution des AI pour 70% des salariés de toutes les catégories** au lieu des 98% réalisés depuis des années.
Ce qui revient à ce que 1400 salariés ne touchent pas d'AI en 2018 !
- Une application de la politique salariale **en juin 2018**.
Ce qui revient à laisser 1,8M€ de primes pour les actionnaires !
- La non application du quota supplémentaire de promotions.
Ce qui revient à diminuer le nombre de promotions et d'entretenir les plafonds de verre.
- La **non anticipation des promotions des ouvriers** en marge de la négociation sur la carrière des ouvriers.
Ce qui revient à diminuer sur l'année 2019 le nombre de promotions dans cette catégorie !

Nous laissons la responsabilité de la défense des intérêts des actionnaires et de la Direction à celles et ceux qui critiquent. En ce qui nous concerne, ce qui nous importe, ce sont les salaires et primes qui tombent dans la poche des salariés.

Et si cela peut aider ceux qui ont les plus bas salaires, et quelques soient les catégories sociaux professionnelles, nous en serons satisfaits. Cela porte le nom de solidarité !

Ce sont ces éléments que nous avons pesés et, à une courte majorité, nous avons décidé, la signature en toute démocratie interne et dans le respect des avis contraires de chacun.

Aussi, à travers les positions des uns et des autres, des réactions, cette négociation aura ébranlé plusieurs considérations que nous pensions acquises et cela nous interroge :

Des demandes pour plus de primes (date d'effet) et moins de niveau de salaires (%) ?

Mais alors quid des caisses sociales si moins de cotisations récurrentes?

Plus de discriminations (70% d'élus pour les AI) et arrêt de l'Augmentation Générale Individualisée (98% d'élus pour les AI)?

Mais quid de la solidarité dans l'entreprise ?

Des montants différents suivant les catégories de salariés ?

Mais pourquoi faire de la discrimination,

La négociation 2019 promet !

Dans quelques semaines, nous aurons à négocier l'intéressement avec l'obligation de contracter avant juin pour limiter le paiement de charges élevées sur les sommes versées aux salariés. Les postures des uns et des autres sont connues. Il y aura à nouveau lutte pour aller chercher quelque chose de positif.

COMBATIFS, CONSTRUCTIFS, DECISIFS