



NÉGOCIER LES RÉMUNÉRATIONS DANS LE SECTEUR AÉRONAUTIQUE

DÉCEMBRE 2022

SOMMAIRE

#1 – LE CONTEXTE INFLATIONNISTE ET LE PARTAGE DE LA VALEUR	3
#2 – L'ANNÉE 2022 EST MARQUÉE PAR DES CONFLITS SOCIAUX ET DES REVENDEICATIONS SALARIALES : DES NÉGOCIATIONS SE SONT ROUVERTES DANS PLUSIEURS ENTREPRISES – FOCUS SECTEUR AÉRONAUTIQUE	12
#3 – QUELQUES ÉLÉMENTS DE COMPARAISON SUR LES NAO DU DÉBUT D'ANNÉE 2022 DANS DES ENTREPRISES AÉRONAUTIQUES	19
#4 – COMMENT ABORDER LES NAO 2023 DANS CE CONTEXTE	22
#5 – LA LENTE ET CERTAINE SORTIE DE CRISE DU SECTEUR AÉRIEN	30

#1

LE CONTEXTE INFLATIONNISTE ET LE PARTAGE DE LA VALEUR

UNE INFLATION RECORD QUI PÈSE SUR LE POUVOIR D'ACHAT DES MÉNAGES

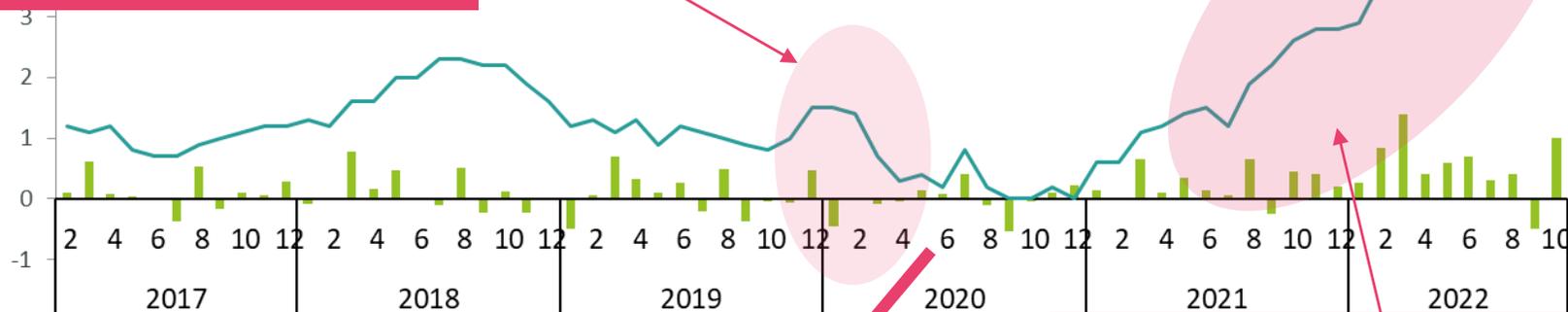
Evolution de l'IPC annuel et mensuel de 2017 à octobre 2022 en %

Source : INSEE

■ Glissement mensuel — Glissement annuel

Effet Covid en 2 temps :

1. choc déflationniste pendant les premières vagues du Covid (Offre > Demande)
2. puis inflationniste avec la forte reprise d'activité (Demande > Offre)



Évolution annuelle en novembre 2022 : **+6,2 %**.

L'évolution en **moyenne annuelle** établit la moyenne des variations des 12 mois précédents.

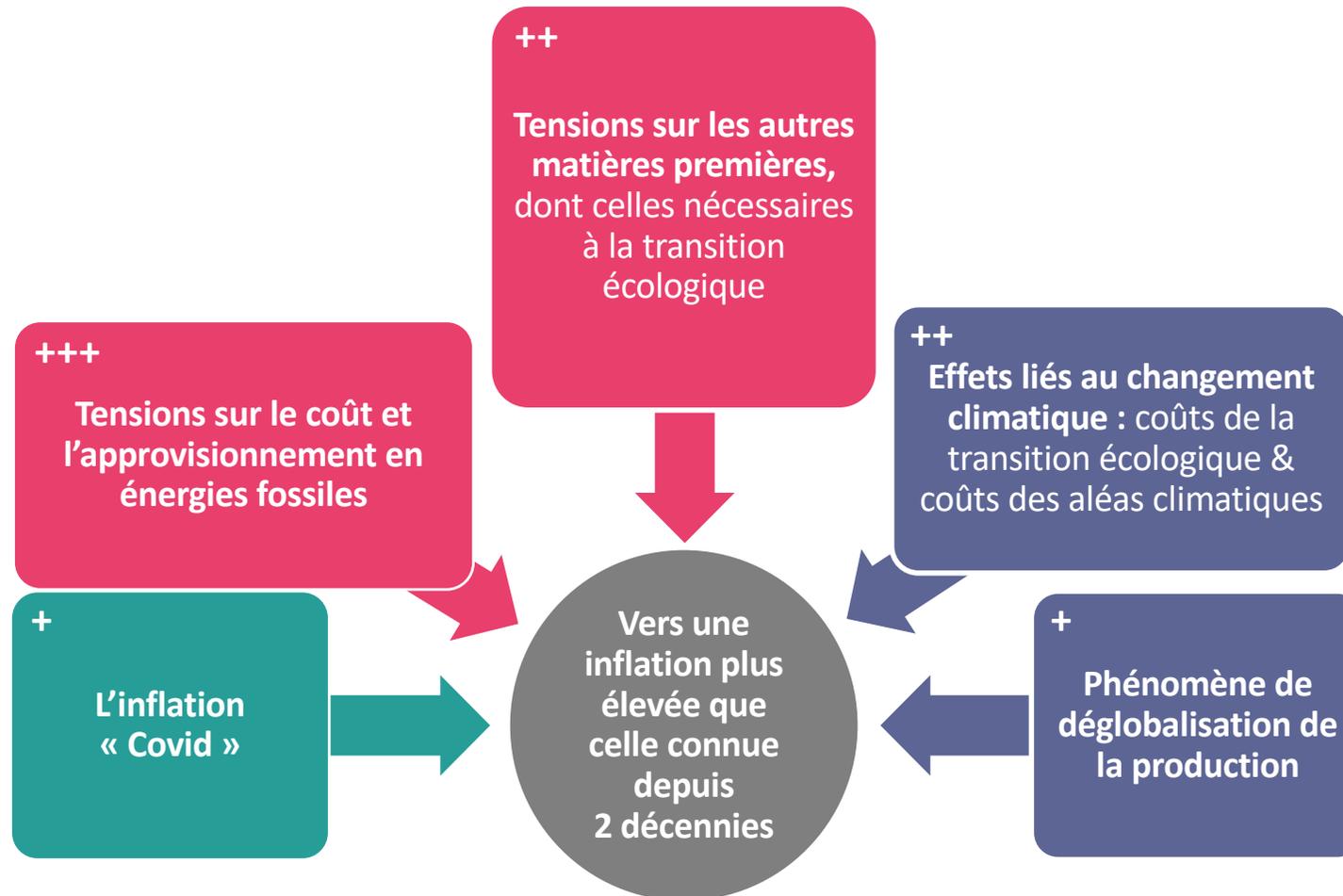
Elle est à **+1,6 % en 2021**.

Flambée du cours du gaz, des autres énergies fossiles et de certaines matières premières en lien avec la guerre en Ukraine.

Les ménages ouvriers et employés ont subi plus fortement l'inflation passée et sont plus sensibles à l'inflation actuelle !

AUX ORIGINES DE LA HAUSSE DES PRIX : DES DÉSÉQUILIBRES PLUS OU MOINS DURABLES

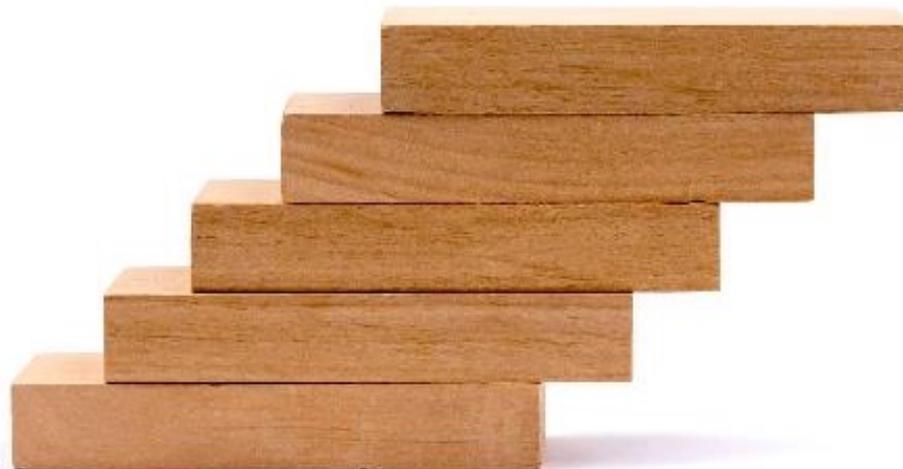
Sources : Syntex & Alternatives économiques, n° 426, septembre 2022



- Effets de long terme
- Effets de moyen terme/incertitude
- Effets de court terme

TROIS SIGNAUX LAISSENT PRÉSAGER D'UNE INFLATION FORTE ET DURABLE

- ▶ L'évolution des **prix de l'énergie** avec la guerre en Ukraine :
 - pétrole, gaz, charbon;
- ▶ L'évolution des **prix des matières premières** avec la guerre en Ukraine :
 - céréales (blé, maïs) ;
 - métaux (nickel, aluminium).
- ▶ La hausse record des **prix de production de l'industrie** :
 - + 27,7 % sur un an en août 2022.



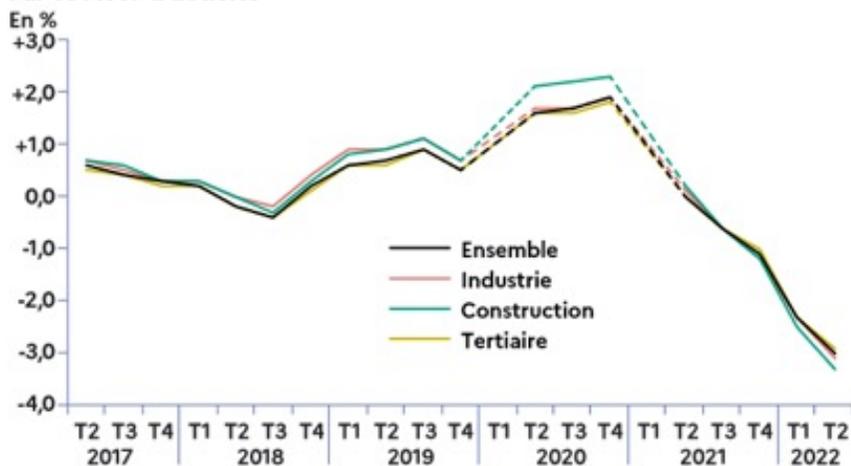
LES SALAIRES MENSUELS DE BASE RÉELS DIMINUENT DEPUIS DÉBUT 2021 DANS TOUS LES SECTEURS ET POUR TOUTES LES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES



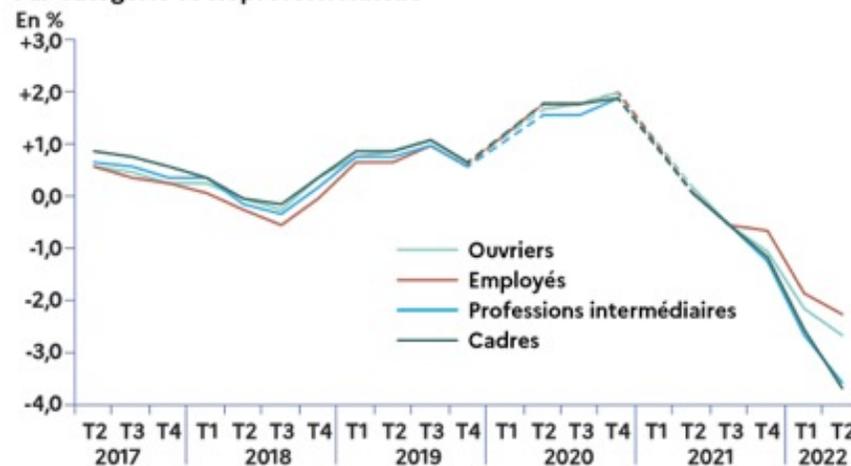
Les données de la DARES montrent une baisse importante du salaire moyen de base réel (c'est-à-dire en tenant compte de l'inflation, en pouvoir d'achat et hors éléments de prime) dès 2021 :

Évolution du salaire moyen de base en euro constant

Par secteur d'activité



Par catégorie socioprofessionnelle



Avertissement : les glissements annuels aux T1 2020 et T1 2021 ne peuvent pas être calculés.

Champ à partir du 2^e trimestre 2018 : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Champ jusqu'au 1^{er} trimestre 2018 : champ précédent hors Drom, hors associations de loi 1901 de l'action sociale et hors syndicats de copropriété.

Sources : Dares, enquête trimestrielle Acemo ; Insee, indice des prix à la consommation.



DE NOMBREUX EFFORTS CONSENTIS PAR LES SALARIÉS PENDANT LA CRISE SANITAIRE

Efforts **consentis** par les salariés pendant (ou à cause de) la crise sanitaire



Perte de pouvoir d'achat
(taux de prise en charge ou assiette de calcul incomplète)



Diminution des enveloppes de rémunération variable collective ou individuelle



+
Dégradation des conditions de travail
(Imposition de jours de congé payé ou de RTT et/ou mise en place du télétravail sans compensation financière de certaines entreprises)

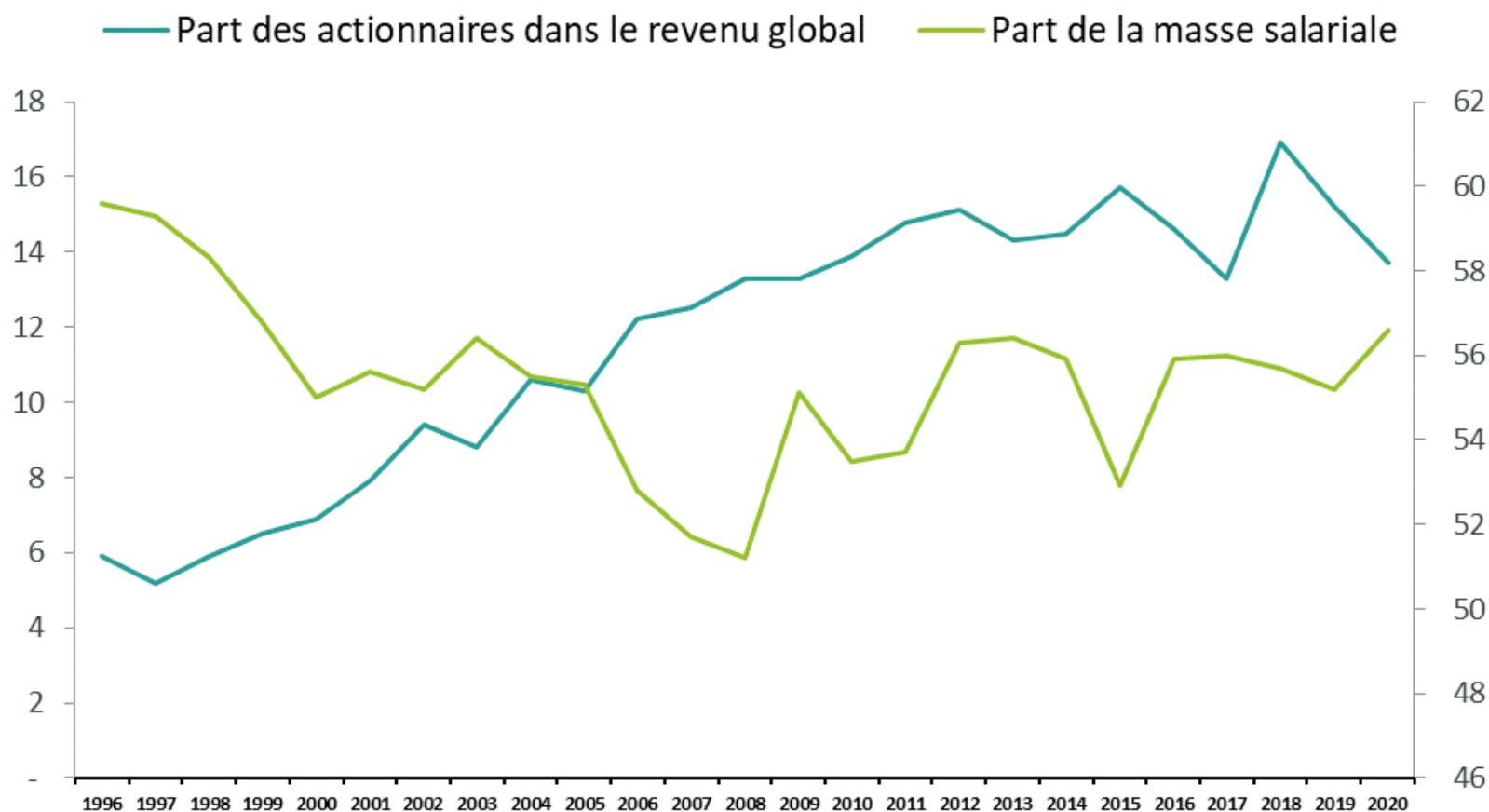


Ces nombreux efforts ont fortement pesé sur les salariés !

SUR LES DERNIÈRES DÉCENNIES, LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE S'EST FAIT AU DÉTRIMENT DES SALAIRES

Poids des actionnaires et des salaires dans le revenu global des entreprises en %

source : Banque de France webstatt



LES ENTREPRISES BÉNÉFICIENT D'UNE SÉRIE DE MESURES DE BAISSE D'IMPOSITION FAVORABLES

► Pour rappel, l'objectif affiché par le gouvernement a été de réduire les impôts de production dès 2021 :

- CET (Contribution économique territoriale) = CVAE (Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises) + CFE (Cotisation foncière des entreprises) : abaissement du plafond de 3 % à 2 % de la valeur ajoutée produite à partir de 2021.
 - Le projet de loi de finances pour 2023 prévoit une réduction de moitié de la CVAE en 2023 avant sa suppression définitive à partir de 2024.
- TPFB (Taxe foncière sur les propriétés bâties) : 1,75 Md€ par an à partir de 2021.

► En outre, depuis 2017, le taux normal d'impôt sur les sociétés a fait l'objet de plusieurs aménagements (loi 2019-759 du 24 juillet 2019 portant création d'une taxe sur les services numériques et modification de la trajectoire de baisse de l'IS).

Exercices ouverts à compter du 1 ^{er} janvier	Taux d'IS par tranche de bénéfices	
	PME éligibles au taux réduit d'IS	Autres entreprises
2019	15 % jusqu'à 38 120 € 28 % pour la fraction du bénéfice comprise entre 38 120 € et 500 000 € 31 % au-delà de 500 000 €	28 % à hauteur de 500 000 € 31 % au-delà de 500 000 € (33, 1/3 % si CA ≥ 250 M€)
2020	15 % jusqu'à 38 120 € 28 % au-delà de 38 120 €	28 % 31 % au-delà de 500 000 € si CA ≥ 250 M€
2021	15 % jusqu'à 38 120 € 26,5 % au-delà de 38 120 €	26,5 % 27,5 % si CA ≥ 250 M€
2022	15 % jusqu'à 38 120 € 25 % au-delà de 38 120 €	25 %

En synthèse

Source : La revue fiduciaire n° 3822



Il est nécessaire pour les élus de connaître le montant des économies réalisées par l'entreprise afin d'apprécier les marges de manœuvre financières de l'entreprise.



L'avis de Syndex

Toute discussion sur le niveau des révisions salariales en 2022 doit être réalisée à l'aune de ces deux éléments : analyse de **l'impact de l'inflation** réel dans l'entreprise et **partage de la valeur** créée en 2020 et 2021.

#2

L'ANNÉE 2022 EST MARQUÉE PAR DES CONFLITS SOCIAUX ET DES REVENDICATIONS SALARIALES

Des négociations se sont rouvertes dans plusieurs entreprises => focus secteur aéronautique

NAO 2022 : DE NOMBREUSES MOBILISATIONS DANS UN CONTEXTE D'INFLATION ÉLEVÉE

- ▶ Les NAO du début d'année 2022 se basaient sur une inflation certes plus élevée que les années précédentes, mais dans une moindre mesure comparée à l'évolution de l'inflation pour l'ensemble de l'année 2022 :
 - Pour certaines entreprises du secteur, les négociations du début d'année 2022 faisaient suite à des années de **gel des salaires** (contexte Covid).
 - Les enveloppes négociées en début d'année ont été largement inférieures au niveau de l'inflation 2022. Certaines entreprises ont rouvert des négociations au printemps, mais réclament à nouveau une **revalorisation des salaires à l'automne 2022** (explosion de l'inflation cet été).
 - Les **mobilisations des salariés et des syndicats** se font ressentir un peu partout : grèves perlées, débrayages et manifestations ont lieu sur de nombreux sites de productions.
- ▶ Les accords renégociés intègrent beaucoup plus souvent qu'auparavant une **clause de revoyure** en cas de progression persistante de l'inflation.
- ▶ Alors que les accords négociés en début d'année 2022 ne prévoyaient pas forcément d'augmentations générales, ceux renégociés en cours d'année ont beaucoup plus tendance à prévoir **un socle d'augmentation générale**, y compris pour les cadres.
- ▶ Les accords renégociés en cours d'année ont tendance à prévoir des mesures correctives pour les **bas salaires** et agissent sur les minimas.



La Direction engage la discussion concernant les NAO dès le mois de novembre 2022

En avril 2022, l'intersyndicale CFDT / CFE CGC / CFTC / CGT a signé l'**accord de fin de conflit** prévoyant les mesures suivantes :

- un budget de 3,8 % d'augmentation ;
- 0,15 % pour les mesures d'égalité professionnelle ;
- la mise à niveau des minimas conventionnels 2022 ;
- mesure bas salaires (hors alternants) : rémunération < 2 400 € brut => AG talon compris + AI > 4 % ;
- prise en compte à hauteur de 50 % des heures de grève par récupération en temps.

6,83 % d'AG non cadres & 4,1 % d'AI cadres

L'accord de fin de conflit négocié en avril 2022 prévoit aussi les mesures suivantes, rétroactives au 1^{er} janvier 2022 :

- une AG de 140 € ;
- la revalorisation des minimas salariaux de 2,8 % ;
- le paiement de 80 % des heures de grève.

Octobre 2022 : un mouvement de contestation touche à nouveau tous les sites du groupe

- La **clause de revoyure** prévue par les NAO de février 2022 a entraîné la revalorisation des augmentations en mai 2022.
- Un accord salarial avait été signé fin octobre 2021 qui prévoyait 2,7 % à 3 % d'AG en 2022, selon les filiales du groupe.
- Suite à la mobilisation des salariés, la direction accepte de réévaluer de 3 % à 4 % l'AG.
- Les mesures de rattrapages sont jugées insuffisantes par l'intersyndicale qui **demande une prime immédiate pour compenser l'inflation.**

Les syndicats demandent l'activation de la clause de revoyure pour cause d'inflation persistante

- L'accord signé en mars 2022 prévoit un budget d'augmentation de **6,8 % pour 2022 et 2023**. En septembre 2022, les salariés veulent à nouveau négocier ces augmentations.
- La moitié des salariés n'a obtenu que les augmentations générales de 2 % (l'accord prévoit d'échelonner les augmentations au 1/07/22 et 1/07/23).
- La **clause de revoyure** prévoyait une renégociation en début d'année 2023, elle pourrait être avancée à fin 2022.



Les réévaluations de salaires obtenues en mai 2022 suite à une forte mobilisation sont bien inférieures aux revendications salariales

- Un accord a été signé en mai 2022 prévoyant une augmentation générale de 3,5 % et un talon de 65 € au 1^{er} juin 2022.
- **Une clause de revoyure** prévoit la réouverture des négociations en cas de revalorisation du SMIC en raison de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.
- La CFDT demande l'activation de la **clause de revoyure** salariale.



La direction s'engage à rouvrir des négociations sur les salaires à compter du 1^{er} novembre 2022

- 3 semaines d'arrêt de la production plusieurs heures par jour en juin 2022 ont débouché sur la signature d'un **accord de fin de conflit**.
- L'accord prévoit une hausse générale des salaires par palier .
- Pour les salaires inférieurs à 3 x le SMIC, l'accord prévoit le versement d'une prime de partage de la valeur (PPV – ancienne prime PEPA) de 100 €.



100 % des ouvriers ont participé aux grèves de début octobre 2022

- Ils ont obtenu une indemnité kilométrique de 85 € et une prime de décapage de 250 €.
- C'est beaucoup moins que ce qui était demandé. Ils comptent demander une augmentation de **10 % aux prochaines ouvertures de NAO**.



Un accord a été signé en octobre 2022 suite à un mouvement de grève

- Cette entreprise de 50 salariés a rouvert les négociations à l'automne 2022 pour obtenir les mesures suivantes :
 - +4 % d'augmentation générale (augmentations rétroactives) ;
 - +1,5 % de primes et le paiement des jours de grève.

Tableau récapitulatif des accords renégociés en cours d'année 2022 suite à la mobilisation des salariés (1/2)

Entreprise	Date signature	Augmentations générales non cadres	Augmentations générales cadres	Augmentations individuelles non cadres	Augmentations individuelles cadres
Airbus Atlantic SAS	01/03/2022	3 %		3,8 % avec un plancher minimum de 45 €	3,8 % avec un plancher minimum de 100 €
 Airbus DS SLC	01/04/2022	3,3 % dont : 2 % au 1 ^{er} juillet 2022 avec un plancher de 65 € et 1,3 % au 1 ^{er} juillet 2023	3,1 % dont : 2 % au 1 ^{er} juillet 2022 avec un plancher de 80 € (en sus du budget des 2 %) et 1,1 % au 1 ^{er} juillet 2023	3,5 %, dont : 1,9 % au 1 ^{er} juillet 2022 et 1,60 % au 1 ^{er} juillet 2023	6,8 % pour les cadres III Bex et IIIC (sans AG) 3,7 %, dont 1,9 % au 1 ^{er} juillet 2022 et 1,8 % au 1 ^{er} juillet 2023 Cadres IIIC : 3,9 % au 1 ^{er} juillet 2022 et 2,9 % au 1 ^{er} juillet 2023 (sans AG)
 DASSAULT AVIATION	08/04/2022	6,83 %, soit 140 €			4,1 %
 MECACHROME	20/05/2022	3,5 % avec un plancher de 65 €			3,5 % avec un talon de 65 €
 FIBAC	06/07/2022	Salaire < 2 000 € brut : 120 € brut par mois 2 000 € < Salaire < 2 500 € : 100 € 2 500 € < Salaire < 3 500 € : 60 € Salaire > 3 500 € : 40 €			
 THALES	11/04/2022	Budget de 3,8 %, répartis selon des modalités qui seront définies entre la direction et les organisations syndicales représentatives du personnel au niveau de chaque société			

Airbus : 6,8 % négocié au niveau groupe, modalités différentes selon les sociétés



Tableau récapitulatif des accords renégociés en cours d'année 2022 suite à la mobilisation des salariés (2/2)

Entreprise	Équité des rémunérations / Egalité professionnelle/Autre	PPV / PEPA	Clause de revoyure
	<p>La rémunération mensuelle minimale est revalorisée à hauteur de 1 740 € ;</p> <p>0,15 % de la masse salariale des cadres et non-cadres est dédié à aider au développement de carrière des embauchés récents et à agir en faveur de la parité femmes/hommes à poste équivalent.</p> <p>Revalorisation du point d'ancienneté ; 7,197 € à effet du 1^{er} juillet 2022 et 7,269 € à effet du 1^{er} juillet 2023.</p>		
	<p>Revalorisation des minima salariaux de 2,8 % ;</p> <p>Païement de 80 % des heures de grèves du 18/12 au 08/04/2022</p>		<p>Alors qu'il n'y avait pas de clause de revoyure dans l'accord de fin 2021, elle apparaît dans l'accord d'avril</p>
	<p>TR revalorisé à 8,8 €</p>		<p>« En cas de revalorisation du SMIC en raison de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation par rapport à l'indice pris en compte lors de l'établissement du dernier montant du SMIC et ce, avant le 31 décembre, les parties signataires conviennent de se retrouver afin d'examiner cette situation »</p>
		<p>Salaire < 3 X le SMIC : prime PPV 100 €</p>	<p>« La direction s'engage à ouvrir des négociations sur les salaires à compter du 1^{er} novembre 2022. »</p>
	<p>La mise à niveau des minima conventionnels 2022 tels qu'ils résultent de l'accord de la métallurgie du 18 mars 2022 (hors majorations éventuelles) sera réalisée sans impact sur le budget de politique salariale 2022.</p> <p>Mesure bas salaires (hors alternants) : pour les salariés dont la rémunération mensuelle de base est inférieure ou égale à 2 400 € brut l'augmentation totale (AG talon compris + AI) ne sera pas inférieure à 4 %. Cette mesure est distincte du budget politique salariale 2022 ;</p> <p>Prise en compte à hauteur de 50 % des heures de grève par récupération en temps</p> <p>0,15 % pour l'égalité professionnelle.</p>		<p>« La direction engagera la discussion concernant les négociations annuelles obligatoires sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dès le mois de novembre 2022. »</p>

#3

QUELQUES ÉLÉMENTS DE COMPARAISON SUR LES NAO DU DÉBUT D'ANNÉE 2022 DANS DES ENTREPRISES AÉRONAUTIQUES

Quelques exemples d'accords négociés en début d'année 2022 (1/3)

Entreprise	Date signature	AG non cadres	AG cadres	AI non cadres	AI cadres	Restauration	Ega pro	Autres
Aeroprotec (<100 salariés)	20-juin-22	3,3 %						
Airfoils Advanced Solutions (<100 salariés)	15/03/2022	2,7 %		AI moyenne 2,55 % avec un minimum de 25 € pour les non- cadres directs et 1,5 % pour les non-cadres indirects	AI moyenne de 3 % avec une augmentation minimum de 1,5 %		0,5 %	Glissement de la prime d'ancienneté : budget de 0,45 % de la masse salariale
PGA Ellectronic (~170 salariés)	07/04/2022	Pas d'AG		2 %		passage des TR de 8,2 € à 8,5 €	0,2 %	Mise en place progressive d'un 13 ^e mois
Corse composite Aéronautique (~150 salariés)	24/06/2022	2,05 % pour les employés (uniforme 50 € brut) ; 1,5 % pour les Etam (min 43 € brut)		1,46 % pour les employés ; 1 % pour les ETAM	2,6 %	Revalorisation des TR +20,80 € brut par mois		Minimum salarial de 2 000 € pour les salariés en CDI depuis au moins 3 ans
DAHER Aerospace (>5 000 salariés)	16/02/2022	2,50 %		0,4 % + 0,1 % d'augmentation promotionnelle ; ETAM : 0,8 % + 0,2 % d'augmentation promotionnelle	2,2 % + 0,2 % d'augmentation promotionnelle + 0,6 % équité des rémunérations	+0,06 %	0,08 %	

Quelques exemples d'accords négociés en début d'année 2022 (2/3)

Entreprise	Date signature	AG non cadres	AG cadres	AI non cadres	AI cadres	restauration /Transport	prévoyance/ mutuelle	Autres
FAMAT (~350 salariés)	04/03/2022	1,72 %, soit augmentation uniforme de 46,25 € par mois		1,1 %	2,9 %	Prime de panier revalorisée de 3,5 % : 4,35 €		
Micro mécanique Pyrénéenne (< 100 salariés)	13/04/2022	2 % avec un plancher de 53 €		0,5 %	1 %		Augmentation participation employeur de 5 €	Prime équipe revalorisée à 5,1 € ; Prime cooptation 200 €
Potez Aéronautique (~350 salariés)	23/02/2022	1,5 %			1 %	La subvention employeur à la cotisation du restaurant d'entreprise est portée de 2 € à 2,75 € HT		
Recaero (~280 salariés)	17/03/2022	Pas d'AG			1 %			« La direction prévoit une clause de « revoyure » en septembre 2022 dans le cas où la situation viendrait à s'améliorer et dès lors que nous sommes sur les chiffres du budget 2022 en termes de rentabilité. »
Revima (~675 salariés)	mars-22	2,4 %			Pas d'AI		Prise en charge salarié seul par l'entreprise de 66,5 € sans reste à charge	Une prime exceptionnelle brute de performance économique pourrait être versée en janvier 2023 dans les conditions suivantes : Si l'EBITDA > 1 960 k€ = 250 € brut ; Si l'EBITDA > 1 990 k€ = 500 € brut ; Si l'EBITDA > 2 020 k€ = 750 € brut ; Si l'EBITDA > 2 050 k€ = 1 000 € brut
Safran	01/02/2022	1,4 %			2,7 %	Accord Safran renégocié en mai 2022		Mesures spécifiques 0,2 %

Quelques exemples d'accords négociés en début d'année 2022 (3/3)

Entreprise	Date signature	AG non cadres	AG cadres	AI non cadres	AI cadres	Restauration/ Transport/Mutuelle	Autres
Saint-Gobain Cristaux et détecteurs (~100 salariés)	23/02/2022	2,9 % avec un plancher de 70 €		0,2 % avec un minimum de 1 % par AI		Bons repas passent à 5,69 €	Prime vacance augmentée de 200 €, soit un montant de 2 065 €
SCAIME (~80 salariés)	09/02/2022	2,2%, soit 50 €			2,8 %	La participation de l'entreprise à la cotisation du contrat de santé collectif augmente	
Spirit Aerospace System (~110 salariés)	16/06/2022	Pas d'AG		4,5 % avec un talon de 500 € brut annuel		Prime panier de 6,60 € remplace les primes paniers de 6 € ou 6,50 € ; La participation de la société au titre restaurant = 5,50 € (part salariale de 4€, soit TR d'un montant total de 9,50 €)	Mise en place indemnités kilométriques ; Augmentation de la prime d'incommodité de 0,50 € (passage de 5 € à 5,5 €) ; Une prime contrôleur-retoucheur d'un montant de 80 € brut par mois ; Prime samedi augmentée
Standardaero (~140 salariés)	08/05/2022	50 € pour tous soit 2,1 %		1 %			
Thermo Est (~80 salariés)	17/03/2022	Salaires < 2 000 € : 60 € brut mensuels ; 2 000 € < salaires < 3 000€ : 50 € brut mensuel ; 3 000 € < salaires < 3 500 € : 40 € brut mensuel.				L'indemnité kilométrique passe de 0,15 € pour les cadres et 0,16 € pour les non-cadres à 0,19 € pour l'ensemble des salariés.	Les cadres obtiennent 2 journées d'assistance (enfant, parent, conjoint malade) par an
Vernet (~500 salariés)	20/04/2022	2 %		1,2 %		La revalorisation de la prime transport de 5,9 % pour les trajets à partir de 4 km (aller/retour) ; de 7,3 % pour les trajets (aller/retour) > 10 km	« Si l'inflation perdurait et qu'il y ait un écart de - 0,3 % entre les augmentations générales et l'inflation, la direction reverrait la situation pour l'exercice en cours avec la commission NAO »

#4

COMMENT ABORDER LES NAO 2023 DANS CE CONTEXTE

LE CALENDRIER DES NÉGOCIATIONS : UN NOUVEL ENJEU MAJEUR POUR PRENDRE EN COMPTE LES ÉVOLUTIONS

- ▶ Avec **une inflation forte et qui perdure**, le résultat des négociations est presque aussitôt en décalage.
- ▶ **La date des négociations** n'est **pas aisément modifiable** et **les éléments extérieurs** sont souvent **imprévisibles**, MAIS :
 - Peut-on temporiser pour connaître les prévisions ou résultats de l'entreprise ?



Pour atténuer les effets de l'inflation >> prévoir la rétroactivité

3 exemples



Une application au 1^{er} janvier de l'année. Tous les mois passés seront valorisés.



Une application à une autre date passée. C'est toujours ça de pris.



Une application à date de signature. Pas de rétroactivité, les mois passés ne seront pas compensés de l'inflation.



PUISQUE L'INFLATION EST IMPRÉVISIBLE : L'ENJEU DE REVENIR À LA TABLE DES NÉGOCIATIONS

- ▶ Des négociations en décalage **ne permettent souvent pas** de maintenir le pouvoir d'achat.
- ▶ Dans **un contexte qui évolue**, prévoir de réouvrir les négociations, voire d'envisager de nouvelles hausses de salaire, **en cas de situation d'inflation prolongée**, permet de limiter la perte de pouvoir d'achat.



Pour atténuer les effets de l'inflation >> prévoir des clauses de revoyure

La clause de revoyure

Si l'inflation atteint x %, les partenaires sociaux s'engagent à rouvrir les négociations

Si l'inflation atteint x %, la direction pourra reconvoquer les partenaires sociaux

La revalorisation automatique

Si l'inflation atteint 6 %, les salaires de base sont à nouveau augmentés de la même valeur

Si l'inflation atteint 6 %, les salaires de base sont augmentés de 3 % supplémentaires



PRIORISER LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE

- ▶ Depuis des années, les directions :
 - disent qu'en l'absence d'inflation, il n'est pas nécessaire de revaloriser fortement les salaires ;
 - privilégient la rémunération des actionnaires au détriment de celles des salariés.
- ▶ Le contexte change, mais malheureusement, souvent le discours aussi...

Vous pouvez donc, en tant que délégués syndicaux :



- **Reprendre les verbatims** des négociations des années précédentes qui ont justifié de faibles augmentations.
- Insister sur le besoin de maintenir le pouvoir d'achat de façon **pérenne** donc de revaloriser les salaires de base.
- Privilégier les bas salaires qui sont plus impactés par l'inflation. Proposer par exemple des planchers ou des mesures dégressives.



- Ne pas s'illusionner sur « **la PPV garantit le pouvoir d'achat des salariés** ». Elle n'offre aucune garantie pour les années suivantes.

LES PRIMES PONCTUELLES NE DOIVENT PAS SE SUBSTITUER AUX AUGMENTATIONS DE SALAIRE

- ▶ Il s'agit de mesures destinées à augmenter le **pouvoir d'achat** de ses bénéficiaires.
- ▶ **La prime PPV vient donc s'ajouter à la rémunération habituelle du salarié.**
- ▶ Elle ne peut ni ne doit – en aucun cas – se substituer à des augmentations de rémunération ou à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise ni se substituer à des éléments de rémunération.



Points de vigilance

- **Elle n'offre aucune garantie pour les années suivantes. En 2023, il faudra donc renégocier les salaires avec 2 ans d'inflation.**
- **Elle ne peut constituer un remplacement des augmentations.**
- **Elle implique un effet psychologique limitant les demandes de hausse de salaire de base.**

ÉLARGIR LA BASE DE LA NÉGOCIATION AU-DELÀ DES SALAIRES DE BASE

Il n'y a pas que les salaires pour valoriser le pouvoir d'achat dans le cadre des négociations « rémunération temps de travail » ; on peut aussi compter sur :

- ▶ L'épargne salariale
- ▶ La prime transport
- ▶ Les chèques déjeuner
- ▶ L'attribution de CESU
- ▶ La protection sociale complémentaire
- ▶ L'aide aux mobilités douces
- ▶ La participation aux charges du télétravail (électricité, abonnement internet, double écran...)



Pouvoir d'achat

Le pouvoir d'achat d'un revenu donné est la capacité d'achat en termes de biens et services, que permet ce revenu.

CONSTRUIRE UN CAHIER REVENDICATIF POUR ÉTABLIR DES CHOIX ET DES PRIORITÉS ET LES CHIFFRER

▶ Des choix :

- Quelles revendications vous semblent importantes ? Les lister !

▶ Des priorités :

- Quel est leur ordre d'importance ?
- Certaines sont-elles essentielles et d'autres moins ?

▶ Des marges de manœuvre

Un chiffrage des revendications et des propositions de la direction pour :

- Comparer l'écart d'enveloppes des propositions des deux parties et les rapporter à la masse salariale et aux indicateurs de gestion de l'entreprise (chiffre d'affaires, résultats, distribution de dividendes).
- Identifier les coûts réels pour l'employeur. **Certaines mesures peuvent ne pas coûter grand-chose !**
- Définir les positions minimums acceptables pour chaque revendication.

Il faut les lister, les évaluer et les chiffrer pour gagner en crédibilité et justifier vos demandes aux « oreilles » des employeurs et des salariés !



ÉTABLISSEZ UN RAPPORT DE FORCE POUR METTRE TOUTES LES CHANCES DE VOTRE CÔTÉ



Demandez une information de qualité

Soyez fermes sur les éléments nécessaires

*Appuyez vos revendications sur des
éléments concrets*

*Mettez la direction face à ses obligations de
loyauté*

Associez les salariés tout au long de la négociation

Recueillez leurs besoins en amont

*Communiquez sur le déroulé de la
négociation*

Expliquez les attendus et les enjeux

*Faites un état des lieux de blocages
éventuels*

Articulez information- consultation et négociation

*Utilisez tous les éléments communiqués
dans le cadre des informations-
consultations pour mener votre
négociation.*

*Plus ces éléments seront récents, plus ils
seront mobilisables !*

Demandez de l'aide à votre expert !

*Mobilisez les éléments présents dans les
rapports d'expertise*

Demandez un chiffrage des propositions

*Faites-vous accompagner pour établir votre
cahier revendicatif*

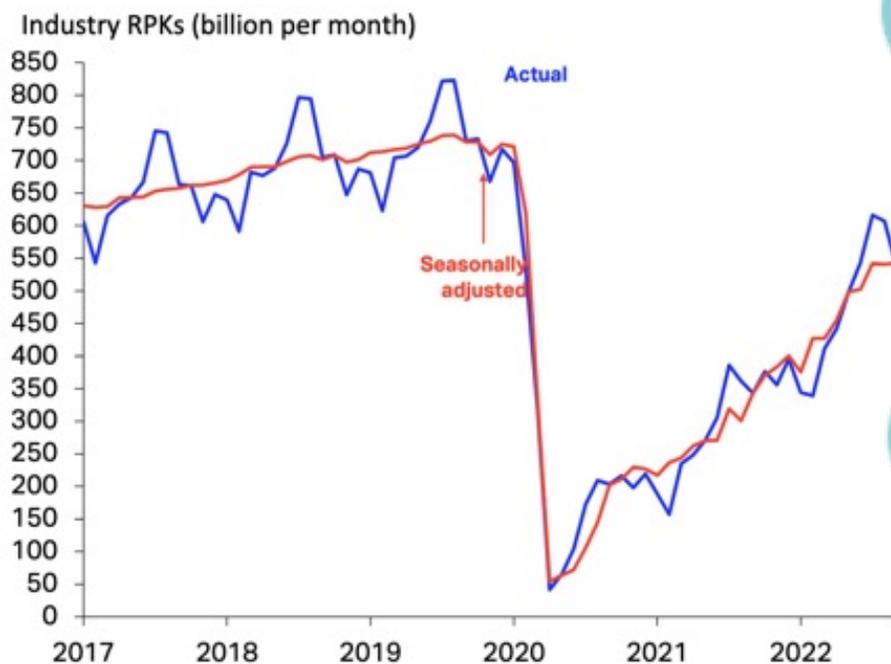
#4

UNE LENTE ET CERTAINE SORTIE DE CRISE DU SECTEUR AÉRIEN

LA REPRISE DU TRAFIC SE POURSUIT LENTEMENT

Le nombre de passagers à fin septembre 2022 atteint 74 % du niveau atteint sur la même période en 2019.

Nombre de voyageurs par mois



Sources: IATA Economics, IATA Monthly Statistics



Trafic domestique :

-19 % en septembre 2022 par rapport à septembre 2019, soit une dégradation par rapport aux mois précédents (-13 % en juillet et -15 % en août) en raison de la situation en Chine (60 % de trafic en moins par rapport à septembre 2021 en lien avec des restrictions sanitaires dans certaines provinces)



Trafic international :

-30 % en septembre 2022 par rapport à septembre 2019, soit une amélioration par rapport aux mois précédents (un écart de 32,1 % en juillet et 32,6 % en août). Le trafic asiatique reste très bas (60 % en dessous des niveaux de septembre 2019)

LES PERSPECTIVES DE REDRESSEMENT ONT PEU VARIÉ CES DERNIERS MOIS

Il est encore trop tôt pour être sûr

1

Peu de données consolidées récentes. Prévisions quasiment inchangées depuis plusieurs mois.

IATA : « *Airlines Financial Monitor* » du 17/01/2022 et « *Tourism Economics Air Passenger Forecast* » de mars 2022.

✓ Le trafic domestique poursuit sa remontée.

Le trafic cargo reste soutenu.



Les compagnies relèvent leurs tarifs avec une surcharge SAF.

Risques de reprise épidémique et d'autres variants ?

2

Décembre 2021 : mise en place de contrôles sanitaires plus contraignants de manière non coordonnée (mise en place de mesures de type pass sanitaire/pass vaccinal dans certains pays, tandis que d'autres restent plus ouverts).

Risque de nouveaux variants ?

✓ Bénéfice attendu de nouveaux traitements et vaccins également.

Baisse des contaminations : levée progressive des restrictions tout au long de l'année 2022.

L'industrie confirme ses prévisions de reprise

3

✓ Les compagnies commandent des avions.

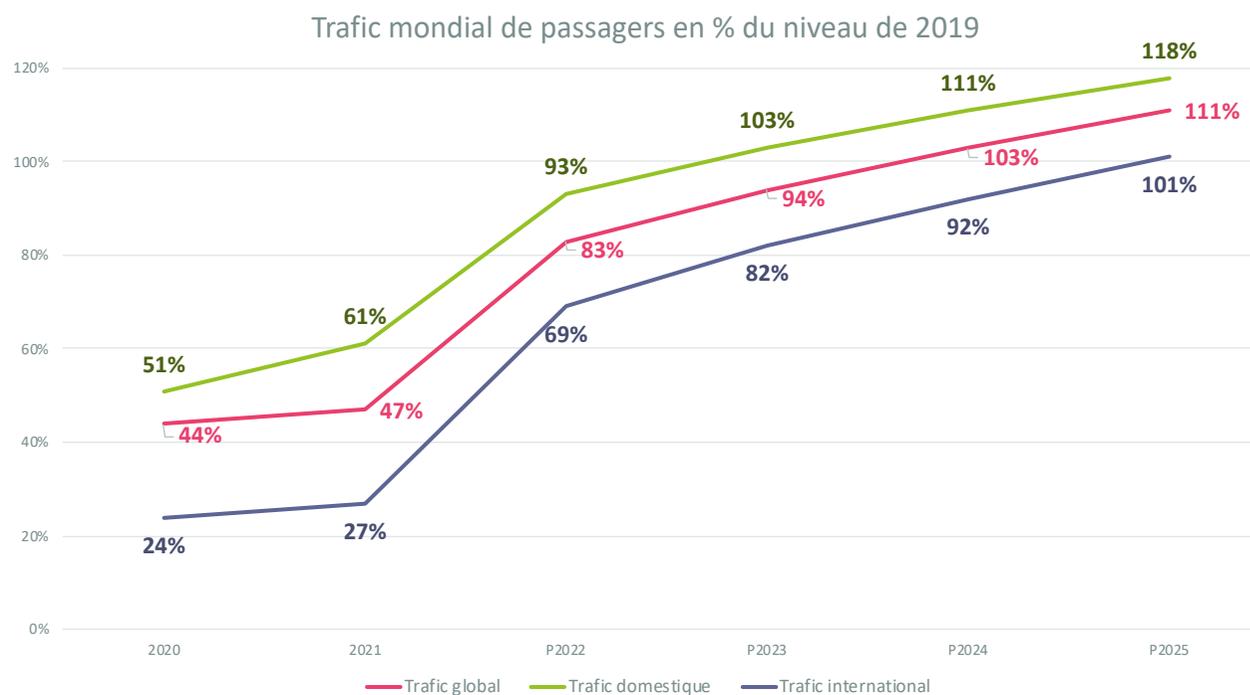
✓ Airbus : la hausse des cadences A320 est confirmée.

Boeing : longue attente avant la certification du B737 MAX en Chine

Militaire : les marchés sont dynamiques mais avec un enjeu de souveraineté technologique et industrielle.

LE RETOUR AU NIVEAU 2019 DU TRAFIC PASSAGERS SERAIT POUR 2024

- ▶ IATA prévoyait une reprise un peu plus forte en Europe que la moyenne mondiale en 2022, avec un trafic projeté à 86 % de celui de 2019 (vs 83 % au niveau mondial).
 - Mais ces prévisions ne prenaient pas en compte les impacts de la guerre en Ukraine : fermeture de l'espace aérien de la Russie, augmentation des prix de l'énergie et des matières premières, perte de confiance des passagers...



Possibles freins à la reprise :

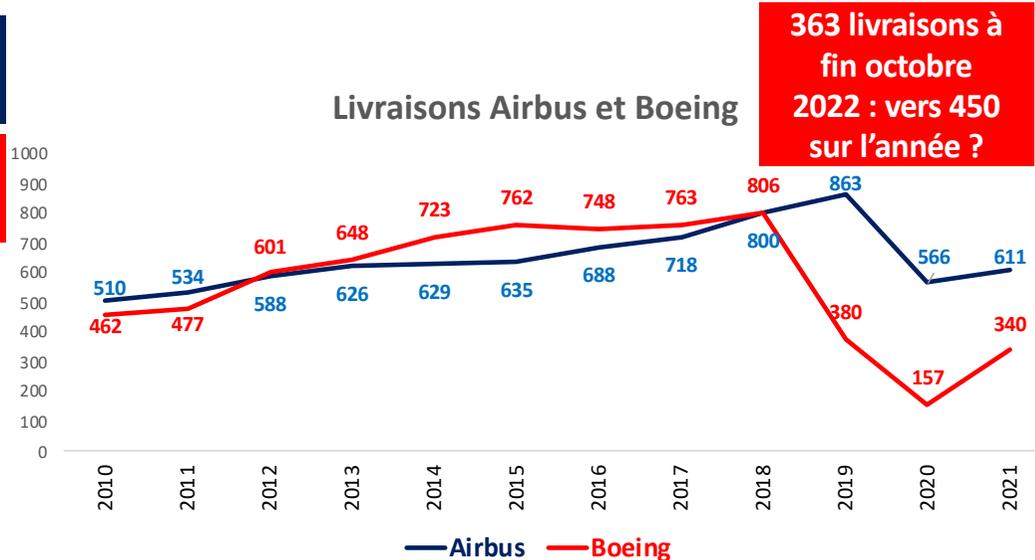
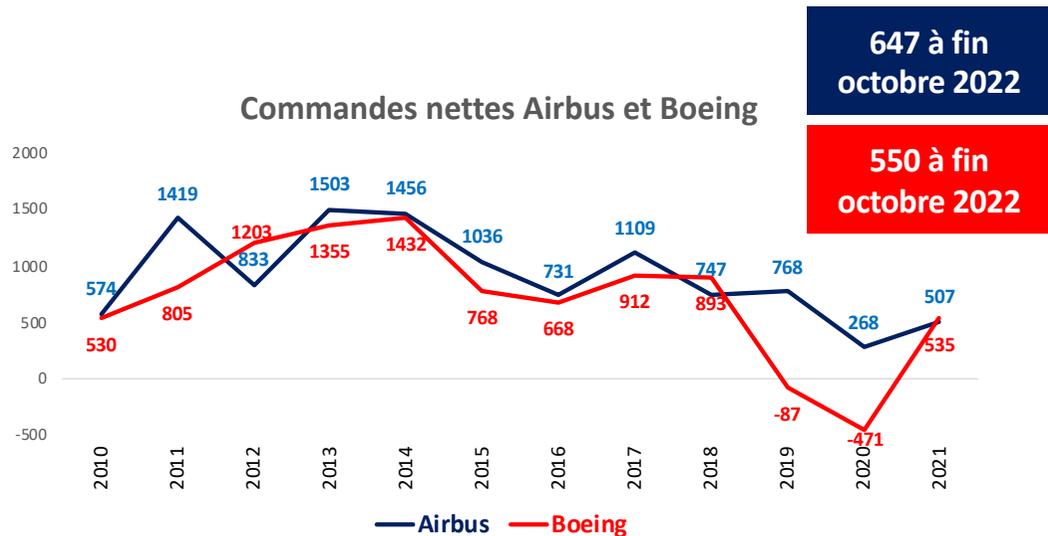
- la crise économique pressentie ;
- la hausse du prix des billets en raison de l'inflation (notamment du kérosène) ;
- le dollar fort ;
- des restrictions sanitaires locales liées au Covid.

LE REDRESSEMENT DES COMPAGNIES AÉRIENNES S'OPÈRE

- ▶ 33,8 millions de **vols** opérés en 2022, soit 87 % des niveaux de 2019.
- ▶ Les **revenus** de l'industrie devraient atteindre 782 milliards de dollars, soit +55 % par rapport à 2021 et 93 % des niveaux de 2019.
 - Les revenus des passagers multipliés par 2 (près de 500 Md\$).
 - Les revenus du fret en légère baisse (à 200 Md\$) mais multipliés par 2 par rapport à 2019.
- ▶ Après une **perte** de plus de 42,1 Md\$ en 2021, elle s'élèverait à 9,7 Md\$ en 2022 (une amélioration comparée à la précédente prévision de 11,6 Md\$ d'octobre 2021) ; soit plus de 190 Md\$ de pertes cumulées en 2020-2022. Les compagnies bénéficient de la reprise du trafic et parviennent à réaliser des gains contrebalançant en partie la hausse des coûts (kérosène, main-d'œuvre).
- ▶ Certaines régions reprennent plus vite : l'Amérique du Nord génère un **cash flow positif** depuis Q2 2021, l'Europe souffre encore en 2022, de même que la zone Asie-Pacifique (vaccination et trafic international plus faibles).

AIRBUS ET BOEING : UN RETOUR À LA NORMALE À 2 VITESSES

Objectif de 700 en 2022
 ⇒ 495 à fin octobre
 ⇒ Vision fin nov : 700 hors de portée
 Objectif de 820 en 2023



Les compagnies recommencent à commander des avions après de nombreuses annulations en 2020, les ventes de 737 MAX ont repris, avec 749 commandes sur 2021, soit plus que la famille A320 d'Airbus (661) et donc une accélération des livraisons. Mais l'A320 Neo reste très attractif malgré les délais de livraison.

Airbus a dépassé son objectif (600 avions) et maintient la pression sur sa base fournisseurs pour accroître la cadence A320. Boeing remonte lentement la pente.



UN ENJEU DE MONTÉE EN CADENCE DE LA FILIÈRE : DES AMBITIONS TROP FORTES DE LA PART D’AIRBUS ?



Airbus prend des parts de marché à Boeing auprès de compagnies emblématiques (Qantas, Air France).

Le focus est mis sur la montée en cadence de son programme phare, l’A320 Neo : livrer plus vite et moins cher. Mais les objectifs apparaissent ambitieux au regard de la capacité de la filière en approvisionnement (pièces de fonderie, composants électroniques, risque sur le titane russe) et en main- d’œuvre.

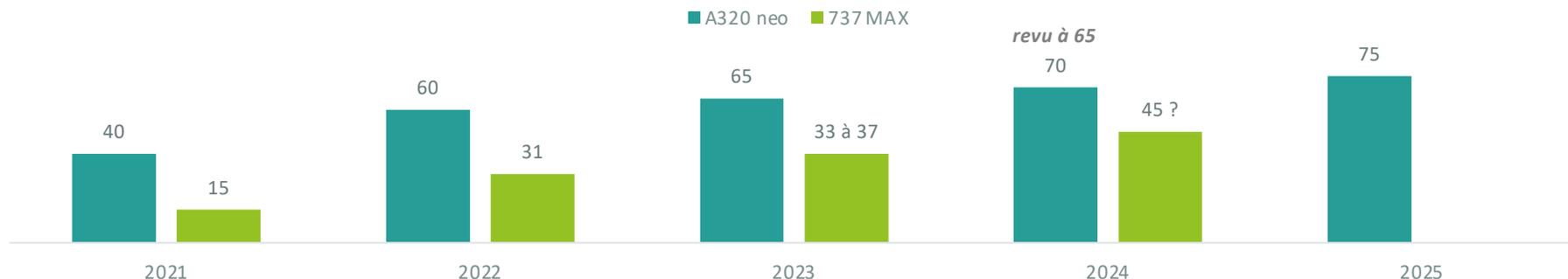
La cadence de l’A350 pourrait remonter pour répondre à la demande en gros porteurs des compagnies

Boeing : une tout autre histoire. Boeing a augmenté sa production B737 en 2021 mais sans massivement déstocker les 737 MAX produits en 2019 et 2020.

Boeing devrait pouvoir réduire son stock B737 MAX à horizon 2023, tout en augmentant sa cadence.

Les autres programmes rencontrent également des difficultés (777X, 787 notamment). Le retour à des cadences d’avant crise pourrait être atteint en 2025-26 (50 737 Max, 10 de 787 et 4 777X par mois).

Cadences de production des monocouloirs



AÉRONAUTIQUE

01 44 79 13 00

contact@syndex.fr

Eve HAMON

e.hamon@syndex.fr

06 89 53 35 72

Charlotte MOENNARD

c.moennard@syndex.fr

06 83 00 04 49

Arnaud NEGRI

a.negri@syndex.fr

06 73 91 96 67

