



Application de la politique salariale 2022/2024

Transparence de la deuxième année

Mardi 13 mars, la Direction présentait aux organisations syndicales représentatives de l'UES Commercial Aircraft, les résultats de l'application de la politique salariale pour l'exercice juillet 2023 / juin 2024.

Retour sur la transparence de la première année 2022 - 2023



Il y a tant de choses qui nous réunissent

RAPPEL : Le précédent accord de politique salariale avait été conclu pour une période de deux ans. Du fait d'un contexte économique incertain, la **CFE-CGC** avait demandé et obtenu l'intégration d'une **clause de révision** qui avait été activée début 2023, permettant une **réévaluation de l'enveloppe globale passant de 3.9% à 5.5%**. Ainsi les mesures applicables à la période juillet 2023 - juin 2024 sont :

Non Cadres & Cadres (jusqu'au IIIB inclus)				Mesures additionnelles	
AG	2%	Un plancher (dit Talon) de 100 euros financé au travers de l'utilisation d'une partie d'un budget spécifique de 1,6%	01/07/2023	Point société base 35h	7.06€
AI	1.9%	<ul style="list-style-type: none"> Non cadre : mini 40€ Cadre jusque IIIB : mini 80€ 	01/09/2023	Point ancienneté base 35h	7.27€
AI budget spécifique	1.6%	Un budget d'augmentation individuelle centralisé (garantie de couverture d'un impact minimum à 50% de la classification) avec application de l'AI mini si inférieur	01/09/2023	Salaire plancher	1740€
Band IV (IIIBEx & IIIC)				Toutes les promotions doivent être accompagnées d'une AI, le taux de distribution des AI doit être à minima de 85%, une attention particulière doit être portée aux salariés qui n'aurait pas eu d'AI sur l'exercice 2022 - 2023.	
AI	5.5%	<ul style="list-style-type: none"> Mini 100€ 4.5% de budget AI et 1% hors campagne 	01/09/2023	Application de l'accord mixité	

Répartition de la politique salariale sur l'UES pour l'exercice 2023 - 2024 :

	Non-Cadres		PI à IIIB	
	F	H	F	H
Bénéficiaires d'AG	100%		100%	
Bénéficiaires d'AI	6609 / 87.4%		10972 / 75.5%	
	963 / 87.9%	5646 / 87.4%	3344 / 74%	7628 / 76.2%
Bénéficiaire d'(AI + AI spécifique)	90.6%		88.8%	
(AI + AI spécifique) moyenne	86€	76€	178€	160€
	IIIBEx / IIIC		Pour la population BdIV, la transparence de l'exercice 2022 - 2023 a fait apparaître une utilisation du budget Ad Hoc (gestion des promotions) supérieure de 0,3% par rapport à l'enveloppe initiale (3.4%)	
	F	H		
Bénéficiaires d'AI	921 / 89.0%			
AI moyenne (pas d'AG)	199 / 95.2%	722 / 87.4%		
	436€	421€		

Répartition des promotions sur l'UES pour l'exercice 2023 - 2024 :

	Total Non-Cadres		Passage Non-Cadres à Cadres		Cadres PI à IIIB (Excluant les changements d'indices)		IIIB à IIIBEx	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Promotions en 2023	1908 / 25.2%		521 / 6.9%		162 / 1.3%		38 / 1.9%	
	212 / 19.3%	1696 / 26.2%	89 / 8.1%	432 / 6.7%	45 / 1.1%	117 / 1.4%	16 / 3.1%	22 / 1.5%
Changement de statut au 01/01/2024 Impact nouvelle classification	Passage NC Forfaités		Passage Cadres		Passage BdIV (Classe 16)			
	F	H	F	H	F	H		
	335 / 6.9%		241 / 3.1%		199 / 2.1%			
	52 / 11.4%	283 / 6.4%	70 / 6.0%	171 / 2.6%	64 / 2.2%	135 / 2.0%		

CONSIDÉRATIONS

La **CFE-CGC** constate que la politique salariale a été distribuée conformément à l'accord signé :

- La totalité du budget spécifique permettant le financement des mesures talons et des AI spécifiques a été consommée, comme les enveloppes dédiées aux AI (à l'exception des BdIV dont les promotions vont encore être effectuées jusqu'au 31/06/2024)
- Une juste répartition du budget spécifique entre populations Non Cadres & Cadres est observée,
- 90.6% des salariés Non Cadres ont reçu une AI (AI+AI spec)
- 88.8% des salariés Cadres ont reçu une AI (AI+AI spec)
- 89% des salariés BdIV ont reçu une AI
- 99.5% des salariés N Cadres ont vu une évolution de leur salaire (base 35h) sur 2 ans progresser de plus de 5%,
- 96.2% des salariés Cadres ont vu une évolution de leur salaire de base sur 2 ans progresser de plus de 5%.
- 80% des salariés BdIV ont vu une évolution de leur salaire de base sur 2 ans progresser de plus de 5%, 16% de moins de 4%.

Ainsi, globalement, l'engagement pris d'un **taux de distribution des AI à 85% a été tenu**, tout comme l'attention portée aux salariés n'ayant pas eu d'AI sur l'exercice précédent.

L'attention particulière portée au respect de l'accord mixité se conclut par une politique de promotion et de rétribution pour la population féminine permettant de **poursuivre la réduction des inégalités homme-femme**.

Cependant, même si le taux de bénéficiaires d'AI+AI spécifique est supérieur à 85% (engagement pris par accord) et équitablement réparti entre catégories d'âge, on note que le montant s'érode avec l'âge.

L'exercice de transparence va être suivi, dans les prochains jours, de l'ouverture des négociations de politique salariale 2024-2025 au niveau de l'UES. Les négociations au niveau du groupe définissant le cadre général et les règles qui s'appliqueront à tous (SMH, point ancienneté, provision budgétaire pour financer les mises au SMH sans quota dans le cadre des promotions...) devraient se terminer dans les prochains jours.

Dans un contexte d'inflation encore fort, la **CFE-CGC continuera à défendre les intérêts des salariés** afin de permettre de fidéliser et renforcer l'attractivité d'Airbus. La **CFE-CGC** est attachée à ce que la **gestion des carrières reste dynamique** au sein d'Airbus et soit un **véritable levier au service de l'engagement des personnels** soutenu par une politique salariale ambitieuse. Les enjeux industriels 2024 sont forts, si cela devait encore être rappelé.

Il y a tant de choses qui nous réunissent



Airbus UES