



Transparence politique salariale 2024/2025 – Airbus Avions

Toulouse
le 04 mars 2025

Objectifs tenus malgré une vraie complexité de mise en oeuvre

Lundi 3 mars, la Direction présentait les résultats de l'application de la politique salariale pour l'exercice juillet 2024 / juin 2025 aux OS représentatives.



RAPPEL : Cet accord de politique salariale signé par la **CFE-CGC** avait été conclu dans un contexte particulier et complexe du fait de la mise en application au 01/01/2024 de la nouvelle classification des emplois. Établi dans un environnement de forte inflation, cet accord prévoyait des éléments de protection pour les plus exposés (AG talon non-cadre, taux de distribution ou encore AI abondée seniors cadres).

Les mesures applicables à la période juillet 2024 – juin 2025 sont :

Budget politique salariale juillet 2024 – juin 2025			AG	AI	Budgets spécifiques
Non Cadres	Classes 3 à 10	4,4 %	1,9% ○ talon 70€ ○ juillet 2024	1,8% ○ juillet 2024 : 0,1% mise aux SMH ○ septembre 2024 : 1,7% avec une AI mini : 40€ ○ taux de distribution d'AI : a minima 80% de la population Non Cadre ○ taux de distribution d'AI : a minima 80% de la population Seniors (50 ans et plus)	0,7% ○ talon AG ○ promotions juillet 2024-juin 2025
	Classes 11 à 15		3,7% ○ juillet 2024 : 0,5% mise aux SMH ○ septembre 2024 : 3,2% dont 0,2% pour une mesure Seniors (abondement d'AI de 30€ pour les 50 ans et plus) ○ AI mini : 120€ ○ taux de distribution d'AI : a minima 80% de la population Cadre ○ taux de distribution d'AI : a minima 80% de la population Seniors (50 ans et plus)	0,7% ○ promotions juillet 2024-juin 2025	
Cadres	Classe 16		3,2% ○ dont 0,2% pour une mesure Seniors (abondement d'AI de 60€ pour les 50 ans et plus) ○ septembre 2024 ○ AI mini : 130€	1,2% ○ promotions juillet 2024-juin 2025 1,0% ○ évolution catalogue voitures : 0,2%	

Répartition de la politique salariale pour l'UES pour l'exercice 2024/2025 :

	B3 à E10		F11 à H15		H16	
	F	H	F	H	F	H
Bénéficiaires d'AG	100% (mini 70€)		-		-	
Bénéficiaires d'AI	6237 / 85.4%		13935 / 87.4%		869 / 77.1%	
	882 / 84.3%	5355 / 85.6%	4344 / 87.5%	9591 / 87.3%	212 / 77.4%	657 / 77.0%
Bénéficiaire d'(AI + mise au SMH)	86.2%		90.6%		-	
AI moyenne	63€	57€	184€	179€	335€	336€

Répartition des promotions pour l'UES du 02/01/2024 au 01/02/2025 :

Total non-cadres B3 à E10		Passage Non-Cadres à Cadres		Cadres F11 à H15		H16	
F	H	F	H	F	H	F	H
714 / 9.8%		69 / 0.95%		515 / 3.2%		37 / 3.3%	
74 / 7.0%	640 / 10.2%	16 / 1.5%	53 / 0.9%	195 / 3.9%	320 / 2.9%	18 / 6.6%	19 / 2.2%

Ventilation des budgets spécifiques :

Mise au SMH Impact de la reclassification des emplois au 01/01/2024 et changement de postes entre le 02/01/2024 et le 01/07/2024	Non-Cadres (Budget 0.1%)		Cadres (Budget 0.5%)	
	Nb de bénéficiaires	Crédit utilisé	Nb de bénéficiaires	Crédit utilisé
	173	0.09%	2555	0.5%

Consommation au 2 février 2025 des budgets spécifiques Promotion (mise SMH entre le 02/07/2024 et 30/06/2025) + Mesure talon	Non-Cadre (Budget 0.7%)		F11 à H15 (Budget 0.7%)		H16 (Budget 1%)	
	Nb de bénéficiaires	Crédit utilisé	Nb de bénéficiaires	Crédit utilisé	Nb de bénéficiaires	Crédit utilisé
	6834 au titre du talon 60 au titre des promotions	0.61%	448	0.31%	64	0.46%

CONSIDÉRATIONS

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

- l'engagement pris d'un **taux de distribution des AI à 80%** a été tenu y compris pour les populations de plus de 50 ans,
- la **totalité des budgets dédiés aux AI a été distribuée** (1.7% pour les NC et 3% pour les cadres F11 à H16),
- le **budget prévu pour les seniors** (salariés Cadres de 50 ans et plus) **a été attribué en totalité** sous forme d'une AI abondée,
- la **totalité du budget** permettant le **financement des reclassifications des emplois**, conséquence RELOAD, ainsi que le **financement des changements de postes** opérés au cours du premier semestre 2024 a été utilisée,
- pour les **Cadres (F11-H15 et H16)**, les **budgets spécifiques** dédiés au **financement des promotions** réalisées entre le 2 juillet 2024 et le 30 juin 2025 ont été **partiellement consommés à date**,
- pour les **Non-Cadres (B3-E10)**, le **budget spécifique** dédié au **financement de la mesure talon et des promotions** réalisées entre le 2 juillet 2024 et le 30 juin 2025, **est quasiment consommé à date (essentiellement par la mesure talon)**.

La **CFE-CGC observe positivement le maintien du respect de l'accord mixité (Egalités Homme-Femme)** sans mesure spécifique au travers de l'accord de politique salariale 2024/2025.

Les **mesures portées par la CFE-CGC** concernant les **salariés de 50 ans et plus** (taux de distribution et abondement d'AI cadre) **ont montré toute leur efficacité**. En effet, la répartition ainsi que les niveaux d'AI moyenne sont équivalents quelque soit la tranche d'âge.

Concernant les **budgets spécifiques dédiés au financement des promotions** (couvrant la période du 02/07/2024 au 30/06/2025) et plus particulièrement le non consommé à date, la **CFE-CGC a demandé la mise en place d'une réunion de transparence au plus tard en septembre 2025**.

Suite à cet exercice de transparence, les **négociations de politique salariale 2025/2026 s'ouvrent le 10 mars 2025 pour l'UES Airbus Avions**.

Les négociations au niveau du Groupe définissant le cadre général et les règles qui s'appliqueront à tous (grille SMH, point ancienneté) débutent le 4 mars 2025.

Dans un contexte d'inflation encore incertain, la **CFE-CGC continuera à défendre les intérêts des salariés** en s'appuyant notamment sur les mesures ayant prouvé leur efficacité dans le cadre de l'exercice 2024/2025. La **politique salariale reste un élément majeur de la reconnaissance de l'engagement des salariés, de l'attractivité d'Airbus et de la rétention des compétences**. C'est aussi, une composante indispensable à la gestion des carrières.

Une politique industrielle ambitieuse implique une politique salariale exigeante !

Il y a tant de choses qui nous réunissent

