



Mercredi 13 mars 2024

# Polsal 2024 : Transparence 2023

Mercredi 13 mars, s'est tenue la réunion de Transparence salariale sur l'exercice 2023/2024.

## Rappel du consensus au terme de la négociation :

**Au global, 5,5% sur la période du 01/07/2023 au 30/06/2024**

- Non cadres et cadres L5 :
  - o 2 % d'AG avec un mini de 100€
  - o 1,9 % d'AI (mini de 50€ pour les Non cadre et 100€ pour les cadres)
  - o 1,6% d'accompagnement spécifique, talons d'AG et partie des mises au mini SMH
- Cadres L4 :
  - o 4,5% d'AI et 1% de budget spécifique pour les SMH

## Résultats de l'application de la politique salariale cadre 2023

Pour les AG, AI et budget spécifique L5 :

	Cadres I à IIIB	Effectif	Nbre de bénéficiaires		Crédit utilisé
			En nombre	En %	En %
AG	âge < 50 ans	3076	3076	100%	2,3%
	50<âge<60	1127	1127	100%	2,1%
	âge > 60 ans	247	247	100%	2,0%
	F	1154	1154	100%	2,2%
	H	3296	3296	100%	2,2%
	Total	4450	4450	100%	2,2%
AI	âge < 50 ans	3076	2143	70%	2,1%
	50<âge<60	1127	930	83%	1,8%
	<b>âge &gt; 60 ans</b>	247	160	<b>65%</b>	1,3%
	F	1154	838	73%	2,0%
	H	3296	2395	73%	2,0%
	Total	4450	3233	73%	2,0% (1,9% + 0,1% spe)
spe	âge < 50 ans	3076	2705	88%	NC
	50<âge<60	1127	958	85%	NC
	<b>âge &gt; 60 ans</b>	247	163	<b>66%</b>	NC
	F	1154	1007	%	NC
	H	3296	2819	73%	NC
	Total	4450	3826	73%	reste 0,1%

**Pour AI et budget spécifique L4 :**

	Cadres IIBCE/IIC	Effectif	Nbre de bénéficiaires		Crédit utilisé
			En nombre	En %	En %
AI	âge < 50 ans	111	92	83%	5,5%
	50<âge<60	175	122	70%	3,7%
	âge > 60 ans	32	12	38%	2,0%
	F	58	48	83%	5,3%
	H	260	178	68%	3,9%
	Total	318	226	71%	4,1%
	Cadres IIBCE/IIC Au 1 <sup>er</sup> février 2024	Effectif	Nbre de bénéficiaires		Crédit utilisé
			En nombre	En %	En %
spe	Total	394	70	18%	1,1%

**Pour les cadres, voici la synthèse :**

- AG : Un budget de 2,2% a été distribué pour 2% négocié (sauf L4 car pas d'AG pour cette population)
- AI population L5: Un budget de 2% a été distribué pour 1,9% négocié
- Budget spécifique L5 de 1,6% utilisé 0.2% en mesure talon AG, 1,3% pour les SMH et 0,1% recrédité en AI
- Pour les L4, sur un budget de 5,5% (AI 4,1% + budget spécifique 1,4%) seul 5,2% ont été distribué

**Résultats de l'application de la politique salariale non-cadre 2023 :**

	Non Cadres	Effectif	Nbre de bénéficiaires		Crédit utilisé
			En nombre	En %	En %
AG	âge < 50 ans	2869	2869	100%	3,7%
	50<âge<60	1106	1106	100%	3,0%
	âge > 60 ans	215	215	100%	2,9%
	F	469	469	100%	3,3%
	H	3721	3721	100%	3,5%
	Total	4190	4190	100%	3,5%
	Non Cadres	Effectif	Nbre de bénéficiaires		Crédit utilisé
			En nombre	En %	En %
AI	âge < 50 ans	2869	2476	86%	2,1%
	50<âge<60	1106	946	86%	1,6%
	<b>âge &gt; 60 ans</b>	215	156	<b>73%</b>	1,2%
	F	469	407	87%	1,9%
	H	3721	3171	85%	1,9%
	Total	4190	3578	85%	1,9%
	Non Cadres	Effectif	Nbre de bénéficiaires		Crédit utilisé
			En nombre	En %	En %
spe	Total	4190	80	2%	0,1%

**Pour les non cadres, voici la synthèse :**

- AG : Un budget de 3,5% a été distribué pour 2% négocié
- AI : Un budget de 1,9% a été distribué pour 1,9% négocié
- Budget spécifique mis eau SMH 0,1% distribué pour 1,6% négocié

## Considérations CFE-CGC

Hormis pour les L4 (5,2% sur 5,5%), l'intégralité des budgets négociés a été distribuée.

Nous constatons également un taux de distribution beaucoup plus faible chez les seniors. Cela nous incite à réitérer **notre demande d'AG pour TOUS dans le cadre de la future politique salariale.**

L'exercice de transparence va être suivi, dans les prochains jours, par l'ouverture des négociations de politique salariale 2024-2025 au niveau d'AH. 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 et les attentes 2024 sont forts, si cela devait être encore rappelé.

**S'opposer parfois Construire souvent Proposer toujours**

