



AIRBUS

Maîtrise des conformités et des risques
en Santé, Sécurité et Environnement

Texte réglementaire DS

Accord d'entreprise 34596 du 18 avril 2024 (annuel) relatif à la négociation sur les salaires 2024-2025 au sein de la société Airbus Defence and Space SAS

Entre

La Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, dont le siège social est situé 31 rue des Cosmonautes - ZI du Palays - 31402 Toulouse Cedex 4, représentée par en sa qualité de Directeur des Relations Sociales et dûment habilité à la signature des présentes,

D'une part,

Et

L'Organisation Syndicale CFDT représentée par en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

L'Organisation Syndicale CFE-CGC représentée par en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

L'Organisation Syndicale CGT représentée par en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

D'autre part,

Ci-après dénommées « les parties »

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Il est rappelé ce qui suit à titre de préambule

Pour Airbus Defence and Space, l'année 2023 a été marquée par des difficultés économiques significatives sur l'environnement spatial (600 millions d'euros de charges liées à la révision des estimations au terme de certains programmes spatiaux), qui ne peuvent qu'être partiellement atténuées par la performance des autres activités de la Division notamment en France de Connected Intelligence.

La Direction souligne les efforts des salariés afin de faire face aux enjeux économiques et industriels de l'année écoulée dans un contexte de travail complexifié par les conséquences de la crise sanitaire.

Néanmoins le contexte économique reste marqué par l'émergence de nouveaux concurrents sur les marchés institutionnels et commerciaux et par la conjonction de plusieurs chocs exogènes (géopolitique, climatique, ...) qui entraînent des tensions persistantes sur les conditions de production, les marchés des matières premières.... D'autre part, après un pic en 2022 et début 2023, l'inflation connaît un net recul depuis mi 2023 pour se porter à 2.3% à mars 2024 (source INSEE), avec notamment un déclin de la part des domaines de

l'énergie et de l'alimentaire dans la constitution de l'inflation.

Cet accord est donc le reflet d'une volonté de proposer une politique salariale mesurée, à la fois cohérente avec le contexte économique et la situation financière de la société et le maintien de la motivation des équipes dans la poursuite des indispensables efforts d'adaptation, d'innovation et d'amélioration de notre efficacité opérationnelle.

A l'issue de 3 réunions de négociation le 28 mars, le 4 avril et le 12 avril 2024, les parties sont parvenues aux dispositions suivantes.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit :

TITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer la politique salariale applicable aux salariés visés à l'article 2 à compter du 1^{er} juillet 2024 et s'inscrit dans le cadre de la négociation obligatoire sur la rémunération incluant les salaires effectifs.

Pour rappel, celle-ci s'est déroulée conformément à l'article 9.2.1 intitulé "Principe des négociations annuelles obligatoires de politique salariale" de l'accord de groupe du 10 février 2023 relatif au statut des salariés du groupe Airbus en France. Ainsi, elle a été précédée d'une négociation de politique salariale au niveau groupe, "portant notamment sur le cadrage de la politique salariale de l'année, le calendrier, et sur les éventuelles évolutions de la grille des salaires minima hiérarchiques, de la rampe de lancement et du point ancienneté groupe".

Article 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS en contrat à durée indéterminée ou déterminée à l'exception du personnel occupant un emploi de classe I17 et I18.

Article 3 – Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prend effet à partir du jour qui suit son dépôt tel que visé à l'Article 6.

Il est conclu pour une durée déterminée et expirera en conséquence le 30 juin 2025 sans autres formalités et ne sera pas tacitement renouvelé.

Article 4 - Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et à la DREETS.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par courrier électronique ou lettre recommandée avec accusé de réception, aux parties signataires.

Article 5 – Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé si nécessaire. La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du Code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres Parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier.

Article 6 – Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, à savoir dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et en un exemplaire original auprès du Greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Article 7 - Publication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 - Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise.

TITRE 2 – POLITIQUE SALARIALE 2024

Article 9 - Personnel occupant un emploi Non Cadre de classe d'emploi A1 à E10 incluse

Un budget global de 3,80% de la masse salariale sera distribué pour la période allant du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025 selon les modalités suivantes :

9.1 - Financement de la mise aux Salaires Minima Hiérarchiques (SMH) mensuels suite à la reclassification des emplois au 1er janvier 2024 et aux promotions intervenues entre le 1er janvier 2024 et le 1er juillet 2024

Un budget spécifique de 0,10% de la masse salariale est prévu pour financer, le cas échéant, la mise aux SMH mensuels au 1er juillet 2024, au titre :

- Des reclassifications des emplois au 1er janvier 2024 ;
- Des promotions intervenues entre le 1er janvier 2024 et le 1er juillet 2024.

9.2- Augmentations générales (AG)

Le budget au titre des augmentations générales est fixé à 1,70% au titre de la période allant du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025 et est constitué de la façon suivante :

- 1,40% du salaire de base 35h sera appliqué sur la paie du mois de juillet 2024 au personnel concerné ;
- Un montant minimum de cette augmentation générale (talon) sur le salaire mensuel est fixé à 60 euros bruts. Il est précisé que le budget permettant de financer la valeur talon de l'AG (60€) correspond à 0,30% des salaires de base 35h des salariés bénéficiaires de l'AG.

9.3 - Augmentations Individuelles (AI) et promotions

Le budget au titre des augmentations individuelles et des promotions est fixé à 1,80% au titre de la période allant du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025.

Ce budget de 1,80% se répartit de la façon suivante :

- 1,60% du salaire de base 35h applicable, pour la campagne d'augmentation individuelle sur la paie du mois de septembre 2024. Les augmentations individuelles seront appliquées sur proposition de la hiérarchie ;

- 0,20% du salaire de base 35h applicable, pour le support aux promotions incluant la mise au SMH le cas échéant au titre de la période allant du 2 juillet 2024 au 30 juin 2025. Pour rappel, en cas de changement de poste vers un poste de classification supérieure, l'éventuelle mise au SMH mensuel de la nouvelle position intervient à la date de prise d'emploi.

Le pilotage des mises au SMH sera effectué par la fonction RH et un constat des montants dépensés sera présenté lors de l'exercice de transparence réalisé en 2025.

Dans le cas où l'exercice de transparence montrerait un dépassement du budget spécifique défini au titre de la Politique Salariale pour la période du 2 juillet 2024 au 30 juin 2025, l'équivalent de ce dépassement viendra s'imputer sur le budget de la politique salariale négociée au sein de la société pour l'exercice suivant.

Dans le cas où l'exercice de transparence montrerait une sous-consommation du budget spécifique défini au titre de la Politique Salariale pour la période du 2 juillet 2024 au 30 juin 2025, l'équivalent de cette sous-consommation viendra s'ajouter au budget d'augmentations individuelles de la politique salariale négociée au sein de la société pour l'exercice suivant.

9.4 - Budget spécifique centralisé au niveau des Ressources Humaines

Un budget de 0,20% de la masse salariale des salariés occupant un emploi non-cadre (jusqu'à la classification E10 incluse) centralisé au niveau de la Direction des Ressources Humaines est dédié à apporter un accompagnement complémentaire permettant de traiter des situations particulières (égalité professionnelle, intergénérationnel (notamment salariés de 50 ans et plus), rétention pour des métiers ou compétences critiques, traitement d'éventuels effets de seuil,...).

Ce budget complémentaire sera utilisé pour renforcer le niveau de l'augmentation individuelle accordée par la hiérarchie.

Article 10 - Personnel occupant un emploi Cadre de classe emploi F11 à H15 incluse

Un budget global de 3,80% de la masse salariale sera distribué pour la période allant du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025 selon les modalités suivantes :

10.1 - Financement de la mise aux Salaires Minima Hiérarchiques (SMH) mensuels suite à la reclassification des emplois au 1er janvier 2024 et aux promotions intervenues entre le 1er janvier 2024 et le 1er juillet 2024

Un budget spécifique de 0,40% de la masse salariale est prévu pour financer, le cas échéant, la mise aux SMH mensuels au 1er juillet 2024, au titre :

- Des reclassifications des emplois au 1er janvier 2024 ;
- Des promotions intervenues entre le 1er janvier 2024 et le 1er juillet 2024.

10.2 - Augmentations Individuelles (AI) et promotions

Le budget au titre des augmentations individuelles et des promotions est fixé à 3,20% au titre de la période allant du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025.

Ce budget de 3,20% se répartit de la façon suivante :

- 2,80% du salaire de base pour la campagne d'augmentation individuelle sur la paie du mois de septembre 2024. Les augmentations individuelles seront appliquées sur proposition de la hiérarchie ;
- 0,40% du salaire de base, pour le support aux promotions incluant la mise au SMH le cas échéant au titre de la période allant du 2 juillet 2024 au 30 juin 2025. Pour rappel, en cas de changement de poste vers un poste de classification supérieure, l'éventuelle mise au SMH mensuel de la nouvelle position intervient à la date de prise d'emploi.

Le pilotage des mises au SMH sera effectué par la fonction RH et un constat des montants dépensés sera présenté lors de l'exercice de transparence réalisé en 2025.

Dans le cas où l'exercice de transparence montrerait un dépassement du budget spécifique défini au titre de la Politique Salariale pour la période du 2 juillet 2024 au 30 juin 2025, l'équivalent de ce dépassement viendra s'imputer sur le budget de la politique salariale négociée au sein de la société pour l'exercice suivant.

Dans le cas où l'exercice de transparence montrerait une sous-consommation du budget spécifique défini au titre de la Politique Salariale pour la période du 2 juillet 2024 au 30 juin 2025, l'équivalent de cette sous-consommation viendra s'ajouter au budget d'augmentations individuelles de la politique salariale négociée au sein de la société pour l'exercice suivant.

10.3 - Budget spécifique centralisé au niveau des Ressources Humaines

Un budget de 0,20% de la masse salariale des salariés occupant un emploi cadre (de la classification F11 à H15 incluse) centralisé au niveau de la Direction des Ressources Humaines est dédié à apporter un accompagnement complémentaire permettant de traiter des situations particulières (égalité professionnelle, intergénérationnel (notamment salariés de 50 ans et plus), rétention pour des métiers ou compétences critiques, traitement d'éventuels effets de seuil,...).

Ce budget complémentaire sera utilisé pour renforcer le niveau de l'augmentation individuelle accordé par la hiérarchie.

Article 11 - Personnel occupant un emploi Cadre de classe emploi H16

Un budget global de 3,80% de la masse salariale sera distribué pour la période allant du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025 selon les modalités suivantes :

11.1 - Augmentations Individuelles (AI) et promotions

Le budget au titre des augmentations individuelles et des promotions est fixé à 3,60% au titre de la période allant du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025.

Ce budget de 3,60% se répartit de la façon suivante :

- 2,80% du salaire de base, pour la campagne d'augmentation individuelle sur la paie du mois de septembre 2024. Les augmentations individuelles seront appliquées sur proposition de la hiérarchie ;
- 0,80% du salaire de base, pour le support aux promotions incluant la mise au SMH le cas échéant au titre de la période allant du 2 juillet 2024 au 30 juin 2025. Pour rappel, en cas de changement de poste vers un poste de classification supérieure, l'éventuelle mise au SMH mensuel de la nouvelle position intervient à la date de prise d'emploi.

Le pilotage des mises au SMH sera effectué par la fonction RH et un constat des montants dépensés sera présenté lors de l'exercice de transparence réalisé en 2025.

Dans le cas où l'exercice de transparence montrerait un dépassement du budget spécifique défini au titre de la Politique Salariale pour la période du 2 juillet 2024 au 30 juin 2025, l'équivalent de ce dépassement viendra s'imputer sur le budget de la politique salariale négociée au sein de la société pour l'exercice suivant.

Dans le cas où l'exercice de transparence montrerait une sous-consommation du budget spécifique défini au titre de la Politique Salariale pour la période du 2 juillet 2024 au 30 juin 2025, l'équivalent de cette sous-consommation viendra s'ajouter au budget d'augmentations individuelles de la politique salariale négociée au sein de la société pour l'exercice suivant.

11.2 - Budget spécifique centralisé au niveau des Ressources Humaines

Un budget de 0,20% de la masse salariale des salariés occupant un emploi cadre H16 centralisé au niveau de la Direction des Ressources Humaines est dédié à apporter un accompagnement complémentaire permettant de traiter des situations particulières (égalité professionnelle, intergénérationnel (notamment salariés de 50 ans et plus), rétention pour des métiers ou compétences critiques, traitement d'éventuels effets de seuil,...).

Ce budget complémentaire sera utilisé pour renforcer le niveau de l'augmentation individuelle accordé par la hiérarchie.

Article 12 - Application et suivi de la politique salariale

Augmentations générales, du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025

- Les augmentations générales au titre de la période allant du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025 seront effectuées sur la paie du mois de juillet 2024 sans effet rétroactif. Elles seront appliquées au personnel éligible inscrit à l'effectif au 1^{er} juillet 2024 à l'exception des personnels embauchés en date du 1^{er} juillet 2024. Le salaire de référence pour application de l'AG est le salaire de base du mois de juin 2024.

Financement de la mise aux Salaires Minima Hiérarchiques (SMH) mensuels suite à la reclassification des emplois au 1er janvier 2024 et aux promotions intervenues entre le 1er janvier 2024 et le 1er juillet 2024

- Les mises au SMH suite à la reclassification des emplois au 1^{er} janvier 2024 et aux promotions intervenues entre le 1^{er} janvier 2024 et le 1^{er} juillet 2024 seront effectuées sur la paie du mois de juillet 2024 sans effet rétroactif. Elles seront appliquées au personnel éligible inscrit à l'effectif au 1^{er} juillet 2024 à l'exception des personnels embauchés en date du 1^{er} juillet 2024. Le salaire de référence pour application de cette augmentation est le salaire de base du mois de juin 2024.

Augmentations individuelles et support aux promotions, du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025

- Les augmentations individuelles au titre de la période allant du 1^{er} septembre 2024 au 30 juin 2025 seront effectuées sur la paie du mois de septembre 2024 sans effet rétroactif. Elles seront appliquées au personnel éligible inscrit à l'effectif au 1^{er} mai 2024 et à la date d'application de la mesure. Le salaire de référence pour application de l'AI est le salaire de base du mois de mai 2024 ;
- Les augmentations en support aux promotions intervenues entre le 2 juillet 2024 et le 30 juin 2025 seront effectuées sur la paie du mois de la prise de poste. Le salaire de référence pour l'application de l'augmentation est le salaire de base du mois précédant la promotion.

Augmentations au titre du budget spécifique centralisé au niveau des Ressources Humaines

- Les augmentations au titre de ce budget seront effectuées sur la paie du mois de septembre 2024 sans effet rétroactif. Elles seront appliquées au personnel éligible inscrit à l'effectif au 1^{er} mai 2024 et à la date d'application de la mesure. Le salaire de référence pour application de cette augmentation est le salaire de base du mois de mai 2024.

Lors de la campagne d'augmentations individuelles, il sera visé un taux de distribution proche du taux de distribution global des années précédentes, notamment l'année 2023. Ce taux de distribution et le budget associé devront assurer une approche similaire entre les populations concernées (notamment les populations 50 ans et plus, genre,...).

Une attention particulière sera portée pendant la campagne d'AI par le management et les équipes RH sur les situations n'ayant pas eu d'AI en 2023 et pour les cadres ayant eu une évolution de moins de 5% d'évolution de leur forfait sur les exercices 2021 à 2023 (effectif présent sur l'ensemble de la période).

Il est rappelé par ailleurs que tout salarié ne bénéficiant pas d'une augmentation individuelle doit en recevoir l'information par son responsable hiérarchique lors d'un entretien spécifique. Lors de cet entretien une analyse spécifique sera réalisée notamment en cas d'absence d'augmentation individuelle durant 2 années consécutives (raisons, plan d'action...). Une statistique sera présentée lors de l'exercice de transparence salariale en 2025.

Une information aux salariés sera réalisée au plus tard en Septembre 2024 par la hiérarchie.

Fait à Toulouse, le 18 avril 2024 en 6 exemplaires originaux.

**Pour la Société AIRBUS DEFENCE AND
SPACE SAS**

Pour la Délégation

Directeur Relations Sociales France

CFDT

CFE-CGC

