Administratifs, Techniciens, Maîtrises, Ingénieurs et Cadres

AIRBUS CyberSecurity

NAO 2021- CYBER

Accord signé par la CFE-CGC

Le 27 avril, suite à l'ouverture des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) la CFE-CGC vous a diffusé **l'ensemble des éléments discutés avec la direction d'Airbus CyberSecurity SAS**.

3 réunions de négociations avec la direction ainsi que plusieurs échanges à tous les niveaux d'Airbus, notamment une rencontre le 3 mai avec Jean-Marc Nasr et Catherine Delmotte, ont permis de faire évoluer le budget de politique salariale.

Certes, toutes nos revendications justifiées par les spécificités de l'ensemble des salariés de Cyber (jeunes et moins jeunes) n'ont pas abouti, mais le niveau global obtenu positionne **Airbus CyberSecurity en tête des politiques salariales du groupe Airbus cette année** :

- ✔ Airbus Helicopters = 1,9%+0,1% pour les mobilités,
- ✔ Airbus Avions = 1,4%

Pour Airbus CyberSecurity :

	AG	+	AI	+	Meusures complémentaires
Mensuels	**0,9 %** au 01/07/2021	+	**1,0%** au 01/09/2021 Avec prime équivalente à 2 mois de l'AI pour compenser le retard	+	**Plancher** pour les AG : **30 € brut** **Anticipation** au 01/07 des passages cadres avec augmentations associées **Mesure Jeunes** : pour les embauches en CDI entre le 02/03/2019 et le 31/12/2020, les personnes ayant 35 ans ou moins au 31/12/2020, Augmentation de **1% avant AG**
Cadre I à IIIB	**0,6 %** au 01/07/2021	+	**1,3 %** au 01/09/2021 dont 0,2 % minimum pour les promotions Avec prime équivalente à 2 mois de l'AI pour compenser le retard	+	**Mesure Jeunes :** PI : augmentation forfaitaire de **50 € brut** PII ind.100 passant ind.108 en 2021 : augmentation forfaitaire de **50 € brut**
Budget Global	**1,9%**			**+**	**non chiffré** **(estimation 0,1% à 0,2%)**

La CFE-CGC note avec satisfaction le niveau d'AG pour tous, mensuels et cadres, avec un niveau égal au prévisionnel d'inflation du projet de loi de finance 2021 (0,6%).

La CFE-CGC aurait souhaité un budget plus significatif d'AI, tout particulièrement cette année, où beaucoup de salariés ont fait des efforts importants pour garder le cap de nos engagements.

Pour les IIIBex/IIIC dont la politique salariale est limitée à 1,5%, la direction justifie cet écart par la moyenne de la part collective de la part variable (spécifique des IIIBex/IIIC) et par le versement de la prime Covid (contrairement aux autres pays où ils n'en bénéficieront pas).

La politique salariale est essentielle mais n'est qu'une de vos préoccupations.

La CFE-CGC va continuer à discuter avec chacun de vous et avec la direction pour proposer des pistes et agir sur l'intérêt de notre travail et sur nos conditions de travail.

Administratifs, Techniciens, Maîtrises, Ingénieurs et Cadres

AIRBUS CyberSecurity

NAO 2021- CYBER

… AUTRES POINTS REVENDIQUES PAR LA CFE-CGC

le 26 avril lors de la lecture de nos revendications, à l'ouverture des NAO (tract diffusé le 27/04)

+ Revue Régulière de Performance (Page 3/6)

Pour la CFE-CGC la Revue Régulière de Performance doit être l'occasion de **valoriser les compétences des salariés** et de mettre en avant les zones de progrès sur lesquels le salarié à la main. Cette revue doit aussi aborder les points suivants :

- évolution de carrière, promotion,
- conciliation vie professionnelle, vie personnelle,
- conditions de travail,
- pratique du télétravail.
- évolution salariale,
- charge de travail,
- formation,

La CFE-CGC demande que la DRH veille à ce que ces différents points soient abordés lors des entretiens annuels.
Vos élus se tiennent à votre disposition pour vous aider à préparer ce type d'entretien.

+ Le retour des Airwards (Page 4/6)

Les managers et les team leaders doivent avoir la possibilité de remercier ceux dont les efforts ont été particulièrement important pour atteindre les objectifs d'un projet ou d'une équipe.
La CFE-CGC a demandé le retour, au plus vite, des Airwards.

+ Télétravail (Page 5/6) **et espaces & façon de travailler en équipe à inventer**

Pour préparer la négociation que le groupe Airbus souhaite tenir à son niveau, la CFE-CGC d'Airbus CyberSecurity souhaite recueillir vos suggestions et travailler avec la direction . Nous devons expérimenter ce qui est bien pour nous, pour être plus pertinent lors des futurs négos.

+ D'efficacité des processus et des outils

La CFE-CGC demande à la direction de poursuivre les efforts pour réduire la durée d'une embauche, puis de faciliter l'accueil des nouveaux embauchés.

La CFE-CGC demande d'accentuer les réflexions sur la capitalisation et nos outils projets.

Vos élu(e)s CFE-CGC Airbus CyberSecurity SAS

Héléne Bouland

Ewin Cannet

Valérie Caviggia

Eric Charlemagne

Philppe Gotti

Severine Meunier

Marie-Agnès Stransky

Edouard Tonneau