

Politique Salariale 2023/24

Dernière réunion de révision de l'accord politique salariale

4 avril 2023

Jeudi 29/3 s'est tenue la dernière réunion de révision de l'accord de politique salariale pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024.

La négociation de l'accord, en particulier suite aux revendications de la CFE-CGC, a abouti à l'ultime proposition de la Direction ci-dessous :

En cas de signature de l'accord :

L'ultime proposition de la Direction est la suivante :

Un **budget global de 5 % (+2,1 % par rapport à l'accord initial)** avec :

- **4,5% de budget AG+AI** (2,0% d'AG + 2,5% d'AI pour les non-cadres et les cadres I à IIIB),
- **0,5% de budget additionnel** pour financer :
 - le **talon d'AG de 100€** (cadres I à IIIB et non-cadres)
 - Un budget d'AI centralisé dédié à **anticiper les mises aux SMH pour les salariés concernés**
- Pour les cadres IIIC: 4 % d'AI et un budget centralisé de 1%, amenant le budget global à 5 %

En l'absence de signature de l'accord, la première proposition de la Direction serait appliquée:

Le **budget global serait alors de 3,9%** + une **prime représentant 1%** de la masse salariale .

Le budget de 3,9% se décomposerait alors de la façon suivante :

- **2,9% de budget AG+AI :**
 - Pour les non-cadres: **1,3% d'AG** (sans un talon d'AG) + **1,6% d'AI** (avec AI mini à 35€)
 - Pour les cadres I à IIIB : **1,1% d'AG** (sans un talon d'AG) + **1,8% d'AI** (avec AI mini à 80€)
- **1,0%** budget d'AI centralisé dédié à **anticiper les mises aux SMH pour les salariés concernés**



Considérations CFE-CGC SLC sur l'ultime proposition de la Direction:

Points positifs :

- Le plancher d'AG de 100 € va bénéficier aux salariés dont le salaire mensuel brut est inférieur à 5000 €.
- Le pourcentage d'AG de 2% permet d'assurer une augmentation pour tous les salariés non-cadres et cadres I à IIIB.
- L'abandon de l'idée de troquer une partie de la politique salariale pour une prime, dont les effets, par nature, sont ponctuels.
- L'abandon du montant minimum d'AI dont nous savons que, à partir d'un certain niveau, il conduit à réduire le taux de distribution.
- Le budget spécifique pour l'anticipation mise au SMH, centralisé au niveau RH devrait permettre d'éviter que les responsables hiérarchiques n'utilisent une part importante de leur budget d'AI pour financer les mises aux SMH de certains salariés de leurs équipes au dépens des autres. Nous aurons la possibilité de vérifier les taux de distributions d'AI dans la transparence salariale.

Points négatifs :

- La somme des politiques salariales 2022 et 2023 n'est pas au niveau de l'inflation (politique salariale à 9,1% sur 2 ans vs inflation 11,2%).
- L'AI sera versée en septembre au lieu de juillet, sans effet rétroactif au 1er juillet (sans justification de la Direction).
- Le budget de politique salariale proposé pour Airbus DS SLC (5%) est légèrement inférieur à celui d'ADS (5,5%) mais nous modérons notre appréciation devant l'effort financier significatif fait par SLC pour l'adhésion aux accords de Groupe RELOAD (impact sur la masse salariale de l'ordre de +16 % en 2023).

Après consultation de ses adhérents, la CFE-CGC SLC a signé cet accord.



Restez Informés

Installez l'application *My CfeCgc ADS*

QR code ci-contre ou

<http://flash.webcodelink.com/406>

