

POLITIQUE SALARIALE 2024 – 2025



En application du statut social issu de RELOAD, la Direction a réuni les organisations syndicales représentatives le 19 février pour ouvrir les négociations sur la politique salariale pour la période juillet 2024-juin 2025.

L'objectif de cette nouvelle étape de négociation au niveau du Groupe est de discuter de :

- 👉 la grille des salaires minimaux (SMH),
- 👉 la valeur du point d'ancienneté,
- 👉 la rampe de lancement (pour les salariés de moins de 27 ans positionnés sur un emploi de classe F11 ou F12).

Elle déterminera également le calendrier des négociations salariales dans chaque société du Groupe, car c'est à ce niveau que seront négociés dans la foulée les niveaux d'augmentation et modalités d'application.

La Direction a rappelé le contexte géopolitique, économique et industriel dans lequel évolue le Groupe Airbus.

La CFE-CGC :

- A rappelé les bons résultats du Groupe publiés la semaine dernière ainsi que les perspectives de croissance dans un contexte d'inflation incertaine.
- A demandé un état des lieux de l'application de la politique salariale 2023-2024, ainsi que le reste à faire pour la mise au mini des salaires d'ici le 1er juillet 2024, suite à la mise en œuvre de la nouvelle classification.
- A dit être attentive aux négociations en cours ou abouties dans des sociétés à contexte économique équivalent, que ce soit au niveau de l'aéronautique, espace, défense ou de la Métallurgie, mais aussi dans de grands groupes comme Michelin, Renault....

Pour la CFE-CGC, il est essentiel que les négociations 2024-2025 aboutissent à une politique salariale ambitieuse, répondant à l'engagement des salariés face aux challenges industriels, au besoin d'attractivité du Groupe et aux perspectives de croissance à soutenir.

**Prochaine réunion :
mercredi 28 février.**

Toulouse, le 20 février 2024