



**AIRBUS**

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

## Texte réglementaire DS

Accord négocié au niveau de l'UES 34547 du 19 avril 2024 (annuel) relatif à la négociation sur les salaires pour l'UES entre les sociétés Airbus SAS et Airbus Opérations SAS (2024-2025)

Entre

L'Unité Économique et Sociale (UES) entre les sociétés AIRBUS SAS et Airbus Operations SAS représentée par Madame la Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

et

Les représentants des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'Unité Economique et Sociale (UES) entre les sociétés AIRBUS SAS et Airbus Operations SAS,

D'autre part,

Et ensemble désignées "les Parties",

### Préambule

Conformément aux dispositions du code du travail, la Direction de l'UES entre les sociétés Airbus SAS et Airbus Operations SAS, a engagé la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

Ainsi, se sont tenues, les 28 mars, 3 avril et 15 avril 2024, les réunions de négociation sur l'évolution des salaires pour la période du 1er juillet 2024 au 30 juin 2025.

Pour Commercial Aircraft, l'année 2023 a notamment été marquée par des résultats très significatifs en matière de commandes et par un niveau de livraisons d'appareils satisfaisant. Ces bons résultats ne doivent néanmoins pas occulter une marge opérationnelle et une génération de cash, indicateurs clés de notre situation économique, en baisse. L'année 2023 est également marquée par une augmentation des dépenses en matière de Recherche et Développement, par rapport au plan d'investissement initial, et une forte augmentation des effectifs à l'échelle mondiale.

Pour l'atteinte de ses objectifs 2024, Commercial Aircraft table sur l'absence de perturbations significatives de l'économie mondiale, du trafic aérien, de la chaîne d'approvisionnement et de ses opérations internes, ce qui est une hypothèse incertaine dans le contexte macroéconomique actuel. De façon prioritaire, pour répondre aux attentes de nos clients, nous devons assurer la montée en cadence de nos programmes, tout en maîtrisant notre chaîne d'approvisionnement. Notre performance financière et notre maîtrise des coûts représentent, quant à elles, notre capacité à investir dans notre futur et plus spécifiquement dans notre plan de décarbonation de nos produits et activités.

Cet accord est le reflet d'une volonté de poursuivre une politique contractuelle positive pour maintenir la motivation et l'engagement de nos salariés, indispensables à la réussite de nos objectifs opérationnels et nos ambitions pour notre futur, tout en tenant compte de notre situation économique et de notre contexte complexe. Cet accord entend également répondre au besoin de continuer à accompagner le déploiement de la nouvelle classification introduite par la convention collective nationale de la Métallurgie et mise en œuvre au 1er janvier 2024 et de tirer les enseignements de l'exercice de la transparence de la politique salariale 2022-2024. Sur ce dernier point, les Parties ayant constaté que les populations âgées d'au moins 50 ans bénéficient, en moyenne, d'un pourcentage d'augmentations individuelles inférieur à ceux des autres salariés, ont tenu à ce que cet accord prévoit des mesures spécifiques, qui, sans imputer les autres populations, permettent de corriger cette tendance.

Dans ce contexte et suite aux discussions, les parties sont convenues des termes du présent accord.

## **Titre 1. Dispositions générales**

### **1.1. Objet de l'accord**

Le présent accord porte sur la politique salariale au sein de l'Unité Économique et Sociale (UES) entre les sociétés Airbus SAS et Airbus Opérations SAS, 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*".

Dans ses différents articles, le présent accord fait référence au salaire de base. Il est rappelé que celui-ci est défini dans l'article 9.1 de l'accord de groupe relatif au statut des salariés du groupe Airbus en France du 10 février 2023.

### **1.2. Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés des sociétés Airbus SAS et Airbus Opérations SAS à l'exception du personnel occupant un emploi de classe I17 et I18.

Les Parties rappellent que les salariés appartenant aux groupes fermés, conformément à l'article 10.3 de l'accord de groupe relatif au statut des salariés du groupe Airbus en France du 10 février 2023, se verront appliquer les dispositions de politique salariale afférentes à leur classe emploi.

Il est par ailleurs rappelé que, conformément à l'article 11.2 de l'accord d'entreprise Airbus SAS relatif au Personnel Navigant Technique de la direction Transport du 1er janvier 2014, sont également exclus de l'application du présent accord les Personnels Navigants Techniques.

Il est rappelé que l'augmentation salariale du personnel navigant instructeur (PNI) d'Airbus SAS est régie par l'article 4.6 de la note portant sur les dispositions applicables au personnel navigant instructeur (PNI) d'Airbus SAS du 29 novembre 2018.

### **1.3. Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Il entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt et publicité.

L'accord expirera le **30 juin 2025** au soir, sans autre formalité et ne sera pas tacitement renouvelé.

#### **1.4. 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.

#### **1.5. 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 auprès du greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Une information sera donnée au personnel et le présent accord sera mis à disposition des salariés.

#### **1.6. 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.

#### **1.7. Communication de l'accord**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales de l'UES entre les sociétés Airbus SAS et Airbus Operations SAS.

### **Titre 2. Dispositions relatives à la politique salariale**

#### **2.1. Pour les salariés occupant un emploi non cadre de classe d'emploi A1 à E10 incluse**

Un budget global de **4,4%** de la masse salariale sera distribué comme suit.

##### **2.1.1. Augmentation générale**

Les salariés occupant un emploi non cadre de classe d'emploi A1 à E10 incluse et remplissant les conditions indiquées ci-après, bénéficieront au 1er juillet 2024 d'une augmentation générale de **1,9%** de leur salaire de base, appliquée sur paie du mois de juillet 2024 ; le montant de cette augmentation générale ne pouvant être inférieur à **70 euros bruts** (talon).

Cette augmentation générale est applicable aux salariés inscrits à l'effectif au 1er juillet 2024, à l'exception des personnels embauchés à la date du 1er juillet 2024.

Le budget supplémentaire nécessaire au financement du talon sera pris dans le budget spécifique de 0,7% prévu à l'article 2.1.3.2 du présent accord.

### **2.1.2. Augmentations individuelles**

Le budget au titre des augmentations individuelles est fixé à **1,7%** de la masse salariale de la population concernée.

Sont éligibles à une augmentation individuelle, sur proposition de la hiérarchie, les salariés inscrits à l'effectif au 1er mai 2024 et à la date d'application de la mesure.

Les augmentations individuelles sont applicables au 1er septembre 2024 et seront effectuées sur la paie du mois de septembre 2024 sans effet rétroactif.

Le montant minimum d'une augmentation individuelle ne pourra être inférieur à **40 euros** bruts incluant, le cas échéant, la mise au SMH prévue à l'article 2.1.3.1.

Concernant les salariés qui n'auraient pas reçu une augmentation individuelle au cours des exercices 2023 et 2024, il sera organisé un entretien avec le responsable hiérarchique et le HRBP afin d'examiner leur situation.

### **2.1.3. Financement de la mise aux Salaires Minima Hiérarchiques (SMH) mensuels et financement du talon d'augmentation générale prévu à l'article 2.1.1 du présent accord**

#### **2.1.3.1. Suite à la reclassification des emplois au 1er janvier 2024 et aux changements de postes intervenus entre le 1er janvier 2024 et le 1er juillet 2024 inclus**

Un budget spécifique centralisé de **0,1%** de la masse salariale de la population concernée est prévu pour financer la mise aux SMH mensuels au 1er juillet 2024, au titre de la reclassification des emplois au 1er janvier 2024 et des changements de postes intervenus entre le 1er janvier 2024 et le 1er juillet 2024 inclus.

Cette mise au SMH se fera après passage de la mesure d'augmentation générale. Dans le cas où le montant versé au titre de la mise au SMH serait inférieur au montant minimum d'augmentation individuelle de 40 euros prévu à l'article 2.1.2 du présent accord, la hiérarchie devra le compléter de la différence. Ce delta sera pris en charge sur le budget des augmentations individuelles de 1,7%, prévu à l'article 2.1.2, en date du 1er septembre 2024.

#### **2.1.3.2. Pour les changements de postes intervenant entre le 2 juillet 2024 et le 30 juin 2025 inclus ("promotions") et pour le talon d'augmentation générale prévu à l'article 2.1.1 du présent accord**

Pour rappel, en cas de changements de postes vers un poste de classification supérieure, l'éventuelle mise au SMH de la nouvelle position intervient à la date de prise de poste.

Un budget spécifique centralisé de **0,7%** de la masse salariale de la population concernée a été défini pour le financement de ces mises aux SMH mensuels ainsi que pour le financement du talon d'augmentation générale (cf. article 2.1.1 du présent accord). Ce budget pourra également exceptionnellement servir à accompagner la promotion de salariés qui sont déjà au SMH mensuel de la classe emploi sur laquelle ils sont promus. Il s'agira dans ce cas d'accompagner le potentiel d'évolution du salarié promu.

Le pilotage des mises au SMH sera effectué par la fonction RH et un constat des montants dépensés, au titre de ce budget spécifique, 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 inclus, l'équivalent de ce dépassement viendra s'imputer sur le budget de la politique salariale négociée pour la population concernée 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 inclus, l'équivalent de cette sous-consommation viendra s'ajouter au budget d'augmentations individuelles de la politique salariale négociée pour la population concernée au sein de la société pour l'exercice suivant.

#### **2.1.4. Taux de distribution**

L'utilisation des différents budgets d'augmentation (augmentations dans le cadre de la mise au SMH au 1er Juillet, de la mise au SMH dans le cadre de futures promotions, et augmentations individuelles) devra conduire à un taux de distribution défini de la façon suivante :

- **80%** a minima des salariés percevront une augmentation individuelle, toutes mesures confondues ;

et

- **80%** a minima des salariés âgés d'au moins 50 ans au plus tard le 30 juin 2025 percevront une augmentation individuelle, toutes mesures confondues.

#### **2.2. Pour les salariés occupant un emploi cadre de classe d'emploi F11 à H15 incluse**

Un budget global de **4,4%** de la masse salariale sera distribué comme suit.

##### **2.2.1. Augmentations individuelles**

Le budget au titre des augmentations individuelles est fixé à **3%** de la masse salariale des salariés occupant un emploi cadre de classe d'emploi F11 à H15 incluse.

Sont éligibles à une augmentation individuelle, sur proposition de la hiérarchie, les salariés inscrits à l'effectif au 1er mai 2024 et à la date d'application de la mesure. Les augmentations individuelles sont applicables au 1er septembre 2024 et seront effectuées sur la paie du mois de septembre 2024 sans effet rétroactif.

Le montant minimum d'une augmentation individuelle ne pourra être inférieur à **120 euros bruts**.

Fortes du constat rappelé dans le préambule, les Parties s'accordent pour octroyer, en sus de ce budget d'augmentation individuelle de 3%, un budget spécifique centralisé de 0,2% permettant d'abonder automatiquement de 30 euros les augmentations individuelles versées par les hiérarchies aux salariés âgés d'au moins 50 ans à la date du 1er septembre 2024.

Cet abondement est applicable au 1er septembre 2024 et sera effectué sur la paie du mois de septembre 2024 sans effet rétroactif.

Concernant les salariés qui n'auraient pas reçu une augmentation individuelle au cours des exercices 2023 et 2024, il sera organisé un entretien avec le responsable hiérarchique et le HRBP afin d'examiner leur situation.

## **2.2.2. Financement de la mise aux Salaires Minima Hiérarchiques (SMH) mensuels**

### **2.2.2.1. Suite à la reclassification des emplois au 1er janvier 2024 et aux changements de postes intervenus entre le 1er janvier 2024 et le 1er juillet 2024 inclus**

Un budget spécifique centralisé de **0,5%** de la masse salariale de la population concernée est prévu pour financer la mise aux SMH mensuels au 1er juillet 2024, au titre de la reclassification des emplois au 1er janvier 2024 et des changements de postes intervenus entre le 1er janvier 2024 et le 1er juillet 2024 inclus.

Dans le cas où le montant versé au titre de la mise au SMH serait inférieur au montant minimum d'augmentation individuelle de 120 euros prévu à l'article 2.2.1 du présent accord, la hiérarchie devra le compléter de la différence. Ce delta sera pris en charge sur le budget des augmentations individuelles de 3%, prévu à l'article 2.2.1, en date du 1er septembre 2024.

### **2.2.2.2. Pour les changements de postes intervenant entre le 2 juillet 2024 et le 30 juin 2025 inclus ("promotions")**

Pour rappel, en cas de changements de postes vers un poste de classification supérieure, l'éventuelle mise au SMH de la nouvelle position intervient à la date de prise de poste.

Un budget spécifique centralisé de **0,7%** de la masse salariale de la population concernée a été défini pour le financement de ces mises aux SMH mensuels. Ce budget pourra également exceptionnellement servir à accompagner la promotion de salariés qui sont déjà au SMH mensuel de la classe emploi sur laquelle ils sont promus. Il s'agira dans ce cas d'accompagner le potentiel d'évolution du salarié promu.

Le pilotage des mises au SMH sera effectué par la fonction RH et un constat des montants dépensés, au titre de ce budget spécifique, 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 inclus, l'équivalent de ce dépassement viendra s'imputer sur le budget de la politique salariale négociée pour la population concernée 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 inclus, l'équivalent de cette sous-consommation viendra s'ajouter au budget d'augmentations individuelles de la politique salariale négociée pour la population concernée au sein de la société pour l'exercice suivant.

## **2.2.3. Taux de distribution**

L'utilisation des différents budgets d'augmentation (augmentations dans le cadre de la mise au SMH au 1er Juillet, de la mise au SMH dans le cadre de futures promotions, augmentations individuelle) devra conduire à un taux de distribution défini de la façon suivante :

- **80%** a minima des salariés percevront une augmentation individuelle, toutes mesures confondues ;

et

- **80%** a minima des salariés âgés d'au moins 50 ans au plus tard le 30 juin 2025 percevront une augmentation individuelle, toutes mesures confondues ;

### **2.3. Pour les salariés occupant un emploi cadre de classe d'emploi H16**

Un budget global de **4,4%** de la masse salariale sera utilisé comme suit.

#### **2.3.1. Augmentations individuelles**

Le budget au titre des augmentations individuelles est fixé à **3%** de la masse salariale des salariés occupant un emploi cadre de classe d'emploi H16.

Sont éligibles à une augmentation individuelle, sur proposition de la hiérarchie, les salariés inscrits à l'effectif au 1er mai 2024 et à la date d'application de la mesure. Les augmentations individuelles sont applicables au 1er septembre 2024 et seront effectuées sur la paie du mois de septembre 2024 sans effet rétroactif.

Le montant minimum d'une augmentation individuelle ne pourra être inférieur à **130 euros bruts**.

Fortes du constat rappelé dans le préambule, les Parties s'accordent pour octroyer, en sus de ce budget d'augmentation individuelle de 3%, un budget spécifique centralisé de 0,2% permettant d'abonder automatiquement de 60 euros les augmentations individuelles versées par les hiérarchies aux salariés âgés d'au moins 50 ans à la date du 1er septembre 2024.

Cet abondement est applicable au 1er septembre 2024 et sera effectué sur la paie du mois de septembre 2024 sans effet rétroactif.

Concernant les salariés qui n'auraient pas reçu une augmentation individuelle au cours des exercices 2023 et 2024, il sera organisé un entretien avec le responsable hiérarchique et le HRBP afin d'examiner leur situation.

#### **2.3.2. Financement des "promotions" et augmentations individuelles exceptionnelles**

Pour rappel, en cas de changements de postes vers un poste de classification supérieure, l'éventuelle mise au SMH de la nouvelle position intervient à la date de prise de poste.

Un budget spécifique centralisé de **1%** de la masse salariale de la population concernée a été défini pour le financement de ces mises aux SMH mensuels. Ce budget pourra également exceptionnellement servir à accompagner la progression de carrière de salariés qui sont déjà au SMH mensuel de la classe emploi H16.

Le pilotage des mises au SMH sera effectué par la fonction RH et un constat des montants dépensés, au titre de ce budget spécifique, 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 inclus, l'équivalent de ce dépassement viendra s'imputer sur le budget de la politique salariale de la population concernée 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 inclus, l'équivalent de cette sous-consommation viendra s'ajouter au budget d'augmentations individuelles de la politique salariale négociée pour la population concernée au sein de la société pour l'exercice suivant.

### **2.3.3. Financement du catalogue préconfiguré des véhicules de fonction**

Les salariés occupant un emploi de classe H16 bénéficient, depuis mars 2024, d'une nouvelle évolution du budget direction sur les voitures de fonction au travers la mise en place d'un catalogue voiture préconfiguré. Cette évolution représente **0,2%** de la masse salariale des salariés occupant un emploi de classe H16.

Fait à Toulouse, le 19 avril 2024

Pour l'UES entre les sociétés Airbus SAS et Airbus Operations SAS :

Directrice des Ressources Humaines France

Pour les Organisations syndicales :

**CFE-CGC**

**CFTC**

**FO**