



Transparence 2025-2026

Mercredi 25 février, la Direction a présenté aux organisations syndicales représentatives d’Airbus Atlantic les résultats de l’application de la politique salariale pour l’exercice juillet 2025 – juin 2026



Ci-dessous les données présentées lors de la réunion de transparence :

 AG/AI (hors budgets spécifiques mise au SMH et promotions)

	B3 à E10		F11 à H15		H16	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Bénéficiaires d'AG	100%		-		-	
Bénéficiaires d'AI	5416 / 71%		1962 / 72 %		85 / 71%	
	623 / 71%	4793/ 72%	524 / 71%	1438 / 72%	19 / 73 %	66 / 71%
AI moyenne	59 €		147 €		256€	

 Distribution des budgets spécifiques (dédiés aux évolutions de carrière)

Consommation au 1 ^{er} février 2026 des budgets spécifiques (mise au SMH entre le 01/07/2025 et 30/06/2026)	Non-Cadre (budget 0.2%)		F11 à H15 (budget 0.4%)		H16 (budget 0.4 %)	
	Nb de bénéficiaires	Crédit utilisé	Nb de bénéficiaires	Crédit utilisé	Nb de bénéficiaires	Crédit utilisé
	352	0.16%	220	0.28%	9	0.27%

Pour rappel, les mesures 2025-2026 étaient les suivantes :

Budget politique salariale juillet 2025 – juin 2026		AG au 01/07/2025	AI au 01/07/2025	Budget spécifique gestion de carrière
Non Cadres Classes 3 à 10	2,7%	1,0% • niveau 0,8% • talon 30€ (équiv. 0,2%)	1,5% * AI mini 45€	0,2%
Cadres Classes 11 à 15		-	2,3% * dont 0,1% pour abondement des AI pour les 50 ans et + AI mini 120€	0,4%
Cadres Classe 16		-	2,3% * dont 0,1% pour abondement des AI pour les 50 ans et + AI mini 140€	0,4%

*Avec un taux de distribution aux salariés de plus de 50 ans équivalent à celui de l'ensemble de la population.

CONSIDÉRATIONS CFE-CGC



La politique salariale a été distribuée conformément à l'accord 2025-2026 et à l'accord mixité (égalité hommes/femmes) en ce qui concerne les AG et les AI.



Les budgets spécifiques dédiés au financement des évolutions de carrière couvrent la période du 02/07/2025 au 30/06/2026 et n'ont donc pas encore été entièrement distribués.

La CFE-CGC a demandé et obtenu à ce qu'un bilan final sur ce budget spécifique soit planifié en septembre pour une transparence totale.



Les **mesures portées par la CFE-CGC** concernant **les salariés de 50 ans et plus** (abondement d'AI cadre) **ont montré toute leur efficacité** puisqu'une homogénéité du taux de distribution et du niveau d'AI a été constatée.



La première réunion de négociation de politique salariale pour la période juillet 2026/juin 2027 **sera planifiée vers la mi - mars.**



Il y a tant de choses
qui nous réunissent

