



Dernières propositions

Suite à la dernière réunion de politique salariale Airbus Atlantic ce lundi 23 mars, la CFE-CGC va réunir ses Conseils Syndicaux pour décider de la signature de cet accord.



Airbus Atlantic

Conformément aux **revendications CFE-CGC**, le **niveau global a encore augmenté** et **les dates d'application ont toutes été avancées** au plus tôt :

Budget politique salariale juillet 2026 - juin 2027		AG au 01/07/2026	AI au 01/07/2026	Déroulement de carrière dont mises au SMH (promotions) de juillet 2026 à juin 2027
Non Cadres Classes 3 à 10	2,5%	0,9% - niveau 0,8% - talon 25€ (équiv. 0,1%)	1,5% AI mini 45€	0,1%
Cadres Classes 11 à 15		-	2,3% AI mini 110€	0,2%
Cadres Classe 16		-	2,2% AI mini 140€	0,3%

En couleur : les évolutions par rapport à la 2^{ème} réunion.

Afin de garantir **l'équité entre les populations**, la **CFE-CGC** a obtenu :

- pour les salariés de **+ de 50 ans**
- pour **les femmes**



Un taux de distribution égal au taux de distribution global dans leur catégorie.

Afin de **préserver le pouvoir d'achat** des salariés, la **CFE-CGC** a obtenu :

- en cas de **dérapage durable de l'inflation** compte tenu du contexte géopolitique actuel



Une clause de suivi : **engagement de réunir les signataires de l'accord** en fin d'année 2026.

- pour **les salariés sans AI 2 ans de suite**



Un entretien avec manager + HRBP

Le niveau des **budgets d'AI "déroulement de carrière"** a été mis en adéquation avec les besoins pour chaque catégorie de salariés. Les modalités d'utilisation sont les mêmes que celles de l'exercice 2025-2026 :

- **mise au SMH** en cas de **promotion vers un emploi de classe supérieure**,
- utilisation également possible pour mise au SMH en cas de **mobilité vers un emploi de même classification** ou pour des **cas spécifiques** (attractivité, rétention...).

La **CFE-CGC** a obtenu la réalisation d'un **bilan final de la consommation des ces budgets spécifique en fin de période** (en complément du point d'étape réalisé environ à mi-parcours, lors de la réunion de transparence).

Lors de la négociation au niveau Groupe, puis pour Airbus Atlantic, la **CFE-CGC** a affirmé son attachement à **une politique salariale simple et lisible**, favorisant **la prise de décision et la responsabilisation du manager**.

Opposée à **des arbitrages parfois fondés sur des objectifs et des indicateurs absents du champ de la négociation** (ex : taux de distribution, "*comparatio*"), la **CFE-CGC** a été entendue. La Direction propose d'intégrer à l'accord :

- Un **taux de distribution d'AI minimal de 70%** pour chaque catégorie.
- Un rappel que le "***comparatio***" (*nuage de points situant le salarié par rapport à ses pairs en fonction de son salaire*) doit être considéré comme **une simple aide à la décision** et non un critère-couperet pénalisant les salariés les plus expérimentés.

CONSIDÉRATIONS CFE-CGC

La Direction a fait évoluer ses propositions pour prendre en compte les revendications de la **CFE-CGC** sur l'ensemble des thématiques ci-dessus.

La **CFE-CGC** va réunir ses Conseils Syndicaux pour décider de la signature de cet accord de politique salariale 2026-2027.

L'accord est soumis à signature jusqu'au 30 mars. À défaut de signature, la Direction appliquera unilatéralement la proposition de la 1^{ère} réunion (rappel : niveau global 1,8%)



Il y a tant de choses
qui nous réunissent