

Accord relatif à la politique salariale 2021 au sein de la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS

La Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, dont le siège social est situé 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays, 31402 Toulouse Cedex 4, France, représentée par Monsieur Lionel TALUY en sa qualité de Directeur des Relations Sociales et dûment habilité à la signature des présentes,

D'une part,

Et

L'Organisation Syndicale CFDT représentée par Monsieur Hervé PINARD en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

L'Organisation Syndicale CFE-CGC représentée par Monsieur Thierry PREFOL en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

L'Organisation Syndicale CGT représentée par Monsieur Emmanuel GAUCHY en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

L'Organisation Syndicale FO représentée par Monsieur Frédéric PLANCHE en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

D'autre part,

Il est rappelé ce qui suit à titre de préambule

Pour Airbus Defence and Space SAS, l'année 2020 a été marquée par un plan d'adaptation visant au maintien de sa compétitivité dans un contexte de crise sanitaire mondiale qui a affecté de façon soudaine et profonde le Groupe Airbus.

La Direction souligne les efforts des salariés afin de faire face aux enjeux économiques et industriels de l'année écoulée dans un contexte de travail complexifié par les conséquences de la crise sanitaire.

Néanmoins le contexte économique reste marqué par l'émergence de nouveaux concurrents sur les marchés institutionnels et commerciaux et par les incertitudes de perspectives induites par la crise sanitaire mondiale.

Cet accord est donc le reflet d'une volonté de proposer une politique salariale maîtrisée, à la fois cohérente avec le contexte économique et le maintien de la motivation des équipes dans la poursuite des indispensables efforts d'adaptation, d'innovation et d'amélioration de la compétitivité. Les principaux axes directeurs de cette politique salariale visent à supporter prioritairement les promotions et accompagner des situations individuelles particulières (rétention pour des profils/métiers particuliers, etc). Une attention particulière est accordée aux jeunes ainsi qu'à la poursuite de la politique de la Société en matière d'égalité / mixité professionnelle.

A l'issue de 4 réunions de négociation le 14 avril, le 20 avril, le 26 avril et le 4 mai 2021, les parties sont parvenues aux dispositions suivantes.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit :

Titre 1 – Dispositions générales

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique sur le périmètre de l'entreprise à l'ensemble des salariés d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS en contrat à durée indéterminée ou déterminée inscrits à l'effectif au 31 mars 2021 et à la date d'application de la mesure.

Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les modalités d'application de la politique salariale pour une période de 12 mois, soit du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.

Article 3 - Date d'application, durée de l'accord.

Le présent accord prend effet à partir du jour qui suit son dépôt tel que visé à l'article 10.

Il est conclu pour une durée déterminée et expirera le 30 juin 2022 sans autre formalité et ne sera pas tacitement renouvelé.

Article 4 - Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et à la DREETS.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par courrier électronique ou lettre recommandée avec accusé de réception, aux parties signataires.

Article 5 - Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est réalisé chaque année par l'entreprise et les Organisations Syndicales Représentatives dans le cadre de la réunion de « transparence salariale ».

Article 6 - Révision de l'accord

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 électronique ou courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 7 - Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 8 - Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise.

Article 9 - Dépôt de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera déposé :

- ✓ sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords » accompagné des pièces prévues aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du Code du travail ;
- ✓ et en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse.

Article 10 - 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.

TITRE 2 – POLITIQUE SALARIALE 2021

Article 11 - Personnel Mensuel

Un budget global de 1,90% de la masse salariale sera distribué en totalité selon les modalités suivantes :

11.1 - Augmentations générales (AG)

Une augmentation générale de 0,90% sera appliquée au personnel concerné au titre de la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.

Pour chaque salarié bénéficiaire, le montant de l'augmentation générale sur le salaire mensuel, versée en juillet 2021, ne peut être inférieur à une valeur plancher de 30 € bruts (sur la base 35h).

11.2 - Augmentations Individuelles (AI) et promotions

Les augmentations individuelles seront appliquées sur proposition de la hiérarchie.

Le budget correspondant sera, au titre de la période allant du 1^{er} septembre 2021 au 30 juin 2022, de 1,00% de la masse salariale.

Une mesure additionnelle dite « mesure jeunes » a été décidée afin d'apporter un accompagnement supplémentaire aux jeunes mensuels récemment embauchés en externe. Cette mesure concerne les salariés mensuels recrutés en externe (exclusion faite des transferts nationaux ou internationaux entre sociétés du groupe Airbus) entre le 2 mars 2019 et le 31 décembre 2020 et ayant 35 ans ou moins en date du 31 décembre 2020. Une augmentation de 1,00% (du salaire de base 35 heures) leur sera appliquée en date du 1^{er} juillet 2021 avant passage de l'augmentation générale.

Il est rappelé que les bénéficiaires de la mesure jeunes sont aussi éligibles au bénéfice d'une augmentation individuelle.

L'accompagnement des promotions est un axe à prioriser dans le cadre de l'utilisation du budget d'augmentations individuelles et les promotions sont faites sur proposition de la hiérarchie à effet du 1^{er} septembre 2021. Par exception, les promotions non-cadres à cadres et les augmentations associées seront réalisées au 1^{er} juillet 2021 avant passage de l'augmentation générale.

Article 12 - Personnel Ingénieur et Cadre I à IIIB

Un budget global de 1,90% de la masse salariale sera distribué en totalité selon les modalités suivantes :

12.1 - Augmentations générales (AG)

Une augmentation générale de 0,70% sera appliquée en juillet 2021 au personnel concerné au titre de la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.

12.2 - Augmentations Individuelles (AI)

Les augmentations individuelles seront appliquées sur proposition de la hiérarchie.

Le budget correspondant sera, au titre de la période allant du 1^{er} septembre 2021 au 30 juin 2022, de 1,20% de la masse salariale.

12.3 - Promotions et mise à la Référence Mensuelle de Gestion (RMG)

Un minimum de 0,25% de la masse salariale prélevée sur le budget d'augmentations individuelles de 1,20% sera consacré au support des promotions 2021.

Une mesure additionnelle dite « mesure jeunes » a été décidée afin d'apporter un accompagnement supplémentaire aux jeunes ingénieurs et cadres. Cette mesure sera appliquée au 1^{er} juillet 2021, avant passage de l'augmentation générale. Elle concerne :

- les cadres Position I : augmentation forfaitaire du salaire de base mensuel de 40€ bruts puis complément pour mise à la RMG 2021 de l'indice acquis en 2021 si nécessaire.
- les cadres Position II indice 100 qui passent à l'indice 108 en 2021 : augmentation forfaitaire du salaire de base mensuel de 40€ bruts puis complément pour mise à la RMG 2021 de l'indice 108 si nécessaire.
- les cadres Position II indice 100 qui ne changent pas d'indice en 2021 ayant une rémunération inférieure à la RMG 2021 de la Position II indice 100 : augmentation forfaitaire du salaire de base mensuel de 40€ bruts. Ceux d'entre eux ayant changé d'indice en 2019 (passage en Position II indice 100) seront remis à la RMG 2021 de l'indice 100 si nécessaire.

Il est rappelé que les bénéficiaires de la mesure jeunes sont aussi éligibles au bénéfice d'une augmentation individuelle et que les hiérarchies veilleront à assurer une cohérence des salaires de la Position II notamment.

Rappel application RMG : les cadres ayant été promus pendant la période d'application du présent accord et dont les appointements forfaitaires sont inférieurs à la Référence Mensuelle de Gestion 2021 de leur position hiérarchique bénéficieront de l'application des modalités de l'article 51 (Référence Mensuelle de Gestion) de l'accord collectif relatif au statut social des salariés d'Airbus Defence and Space SAS du 28 septembre 2018.

Article 13 – Mesures communes aux mensuels et cadres I à IIIB

13.1 - Mobilités

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique salariale, une attention particulière sera portée obligatoirement par la hiérarchie au déroulement de carrière de chaque salarié ayant été mobile : mobilité géographique et/ou mobilité professionnelle. Il est rappelé que ces salariés sont éligibles au bénéfice d'une augmentation individuelle.

Plus particulièrement, la situation des salariés ayant changé de poste dans les conditions décrites ci-après feront l'objet d'une analyse conjointe par le manager et le HRBP du secteur d'accueil :

Salariés ayant changé de poste dans les 12 derniers mois précédant la mise en œuvre de cet accord au sein d'Airbus Defence and Space SAS (intra ou inter établissements) avec un changement significatif (par exemple : périmètre, niveau de responsabilité, complexité...).

13.2 - Application et suivi de la politique d'augmentation et de promotion

Le salaire de référence pour application des différentes mesures d'augmentation est le salaire de base du mois de mars 2021. Pour les salariés concernés par une mesure jeune, le salaire de base pour application de l'AG sera le salaire du mois de mars 2021 augmenté du montant correspondant à la mesure jeunes.

Les augmentations générées par les mesures jeunes (pour les mensuels et cadres) au titre de la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022 seront effectuées au plus tard sur la paie du mois de juillet 2021 sans effet rétroactif.

Les augmentations générales au titre de la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022 seront effectuées au plus tard sur la paie du mois de juillet 2021 sans effet rétroactif.

Les augmentations individuelles au titre de la période allant du 1^{er} septembre 2021 au 30 juin 2022 seront effectuées au plus tard sur la paie du mois de septembre 2021 sans effet rétroactif. Cependant, les salariés bénéficiaires d'une augmentation individuelle se verront attribuer en sus une prime exceptionnelle d'un montant égal à deux fois la valeur de leur augmentation individuelle mensuelle. Il est précisé que pour les temps partiel ou forfaits jours réduits elle sera proratisée à hauteur du pourcentage d'activité. Cette prime sera également versée en septembre 2021.

Les promotions auront pour date d'effet le 1^{er} septembre 2021, à l'exception des promotions non-cadres à cadres décrites au 11.2.

Une information aux salariés sera réalisée au plus tard début septembre 2021 par la hiérarchie.

Il est rappelé par ailleurs que tout salarié ne bénéficiant pas d'une augmentation individuelle doit en recevoir l'information par son responsable hiérarchique lors d'un entretien spécifique.

Conformément aux dispositions des accords de groupe Airbus en France ou d'entreprise, une attention spécifique sera portée à l'évolution salariale et de carrière du personnel s'inscrivant dans les situations suivantes : deuxième partie de carrière, égalité/mixité professionnelle, temps partiel et salariés en situation de handicap.

Les parties signataires conviennent de faire un point de situation à l'ouverture du prochain exercice de négociation obligatoire portant sur la politique salariale en présentant les paramètres économiques et financiers de la période du présent accord.

Article 14 - Personnel Ingénieur et Cadre IIBEX à IIC

Un budget global de 1,50% de la masse salariale sera distribué en totalité au personnel concerné au titre de la période allant du 1^{er} septembre 2021 au 30 juin 2022 selon les modalités suivantes.

Cette population bénéficie d'une politique salariale basée exclusivement sur les augmentations individuelles.

Les augmentations individuelles au titre de la période allant du 1^{er} septembre 2021 au 30 juin 2022 seront effectuées au plus tard sur la paie du mois de septembre 2021 sans effet rétroactif. Cependant, les salariés bénéficiaires d'une augmentation individuelle se verront attribuer en sus une prime exceptionnelle d'un montant égal à deux fois la valeur de leur augmentation individuelle mensuelle. Cette prime sera également versée en septembre 2021.

Les promotions auront pour date d'effet le 1^{er} septembre 2021.

Une information aux salariés sera réalisée au plus tard début septembre 2021 par la hiérarchie.

Il est rappelé par ailleurs que tout salarié ne bénéficiant pas d'une augmentation individuelle doit en recevoir l'information par son responsable hiérarchique lors d'un entretien spécifique.

Conformément aux dispositions des accords de groupe Airbus en France ou d'entreprise, une attention spécifique sera portée à l'évolution salariale et de carrière du personnel s'inscrivant dans les

situations suivantes : deuxième partie de carrière, égalité/mixité professionnelle, temps partiel et salariés en situation de handicap.

Fait à Toulouse, le 12 mai 2021

En 7 exemplaires originaux

Pour la Délégation

Pour la Société Airbus Defence and Space SAS

Lionel TALUY

Directeur Relations Sociales France

CFDT

 *Lionel TALUY*

 *Hervé PIMARD*

CFE-CGC

 *Thierry PREFOL*

CGT

FO

 *Jean-Damien BLOQUET*