



TRANSPARENCE PART VARIABLE : LES SENIORS DISCRIMINÉS

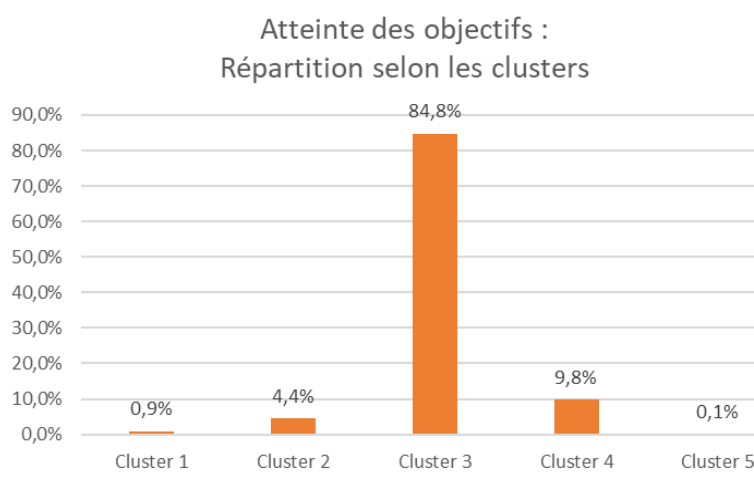
Pour la première fois, en application de l'accord RELOAD portant sur le statut social des salariés du groupe Airbus, une « transparence part variable » a été portée à la connaissance des représentants du personnel. Principaux enseignements : 85% des cadres F11 à H15 sont évalués au cluster 3, et une évaluation significativement moins favorable pour les plus de 50 ans.

RAPPEL : COMMENT EST DÉTERMINÉE LA PART VARIABLE

Cluster	Min %	Max %
1	Minimum garanti	
2	75	85
3	90	110
4	115	125
5	130	150

- Le salarié évalué au cluster 1 n'aura que le minimum garanti soit 8,33%, autrement dit un mois de salaire, versé avec la paye de décembre.
- Le salarié évalué au cluster 3 et à 100% aura une part variable égale à 12% de 12 mois de salaire (ligne « appointements » sur le bulletin de salaire), dont 8,33% versé avec la paye de décembre et le solde de 3,67% avec la paye d'avril de l'année suivante.
- Exemple : avec un salaire de 5 000 € mensuel, une part variable de 100% sera égale à 7 200 €, dont 5 000 € versé en décembre et le solde de 2 200 € en avril de l'année suivante.
- Ainsi pour un salarié gagnant 5 000 € par mois, évalué au cluster 3, la part variable sera comprise entre 90 et 110% de 12% de 12 mois de salaire, et donc le solde d'avril sera compris entre 1 480 € et 2 920 € (compte tenu de l'acompte de décembre).

RÉPARTITION GLOBALE (cadres classés F11 à H15)



Constats :

- Une très grande majorité (près de 85%) des ingénieurs sont évalués en Cluster 3
- Le cluster 5 n'est quasiment jamais attribué (3 cas sur 4948 cadres de F11 à H15)
- Le cluster 1 est rarement attribué, mais concerne tout de même 47 salariés.

PAS DE DISCRIMINATION ENVERS LES FEMMES

Genre		Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4
Femmes	1184	1,0%	3,8%	83,7%	11,5%
Hommes	3761	0,9%	4,7%	85,2%	9,2%
Total	4945	1,0%	4,4%	84,8%	9,8%

NB : Nous ne connaissons pas la répartition hommes / femmes des 3 cadres ayant été évalués en cluster 5

La répartition selon les clusters ne montre pas de discrimination envers les femmes, qui sont même un peu plus nombreuses en cluster 4 que les hommes .

MAIS UNE DISCRIMINATION NETTE ENVERS LES SENIORS

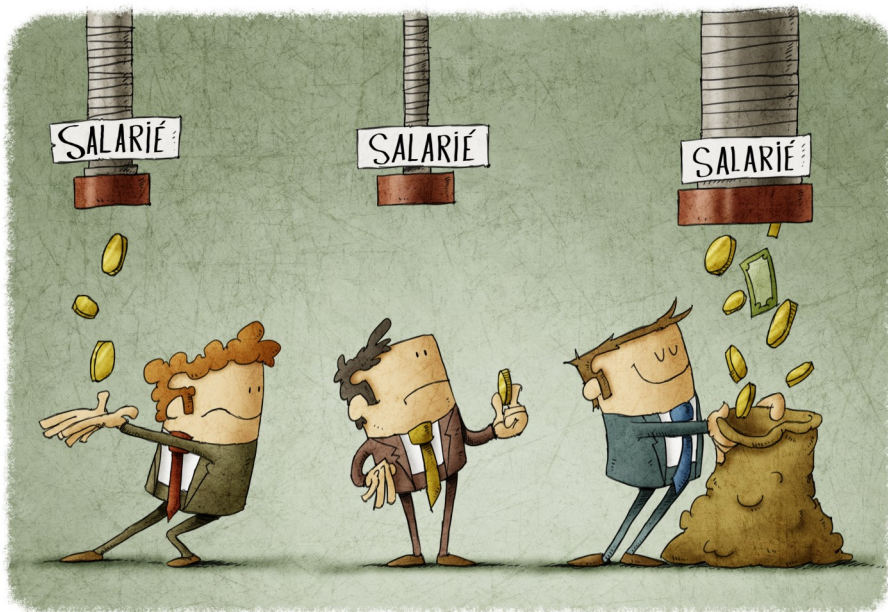
Tranche d'âge		Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4
< 50	≈ 3220	0,6%	3,0%	84,0%	12,3%
[50 à 60]	≈ 1279		4,6%	89,8%	5,6%
> 60	446	5,8%	14,8%	76,2%	3,1%
Total	4945	1,0%	4,4%	84,8%	9,8%

NB : Nous ne connaissons pas la répartition en âge des 3 cadres ayant été évalués en cluster 5, ainsi que la répartition entre les cadres de moins de 50 ans ou de 50 à 60 ans ayant été évalués en cluster 1

Les salariés de plus de 50 ans sont beaucoup plus rarement évalués en cluster 4, et c'est encore pire pour les plus de 60 ans. Si les statistiques de plus de 60 ans peuvent être faussées par les salariés en congé de fin de carrière, il n'en va pas de même des salariés entre 50 et 60 ans.

Rien ne peut justifier que les salariés de plus de 50 ans remplissent moins bien leurs objectifs que les plus jeunes. LA CFDT DEMANDE À LA DIRECTION DE PRENDRE LES MESURES NECESSAIRES POUR FAIRE CESSER CETTE DISCRIMINATION.

En ce qui concerne les salariés de plus de 60 ans, le constat est étonnant dans la mesure où ceux qui sont en congé de fin de carrière devraient en théorie bénéficier d'une part variable calculée selon la moyenne des 3 dernières années (hors période d'abondement du CET et équivalent en temps leur indemnité de départ en retraite).



NUMERO 1
CHEZ LES CADRES

CADRESCFDT.FR

NOUS SUIVRE
SUR SMARTPHONE

PLUS D'INFOS ? SUIVEZ-NOUS ! G groupe: [DL-info-CFDT-ADS](https://t.me/DL-info-CFDT-ADS)

UNE QUESTION ? ÉCRIVEZ-NOUS ! Mail : CFDT_ADS@airbus.com