



NOE - POLITIQUE SALARIALE 2025

13 Février 2025 : 1^{ère} séance de négociation

**Une première proposition de budget à 2,1%,
bien en dessous des attentes !!**

MBDA France, le 17 Février 2025

Jeudi 13 Février 2025 s'est tenue la deuxième réunion des NOE (Négociations Obligatoires en Entreprise). Après une première réunion consacrée à la transparence sur l'application des NOE 2024, celle-ci fut la première véritable réunion de négociation pour 2025.

La Direction a commencé par rappeler le contexte et les enjeux auxquels doit faire face MBDA en 2025, ainsi que les grands principes de la NOE sur les salaires pratiqués au sein de MBDA France.

La Direction a rappelé que la moyenne d'inflation glissante (IPC) sur un an s'établit à 1,3% en Janvier 2024, avec un niveau estimé à 1,0% en Juin 2025.

En complément, la Direction nous a informés sur les résultats « intéressement + participation » consolidés de l'exercice 2024. **En incluant l'abondement de base, le montant global distribué sera de 80,5 M€** (pour mémoire 64,8 M€ distribués en 2024 et 57,6 M€ en 2023), **ce qui représente une hausse de l'enveloppe moyenne de 15% par salarié en 2025**.

Il est important de noter que l'accord d'Intéressement actuel (signé en 2023 par la **CFE-CGC** et comportant maintenant des objectifs opérationnels et de sécurité en plus du ROS) a permis d'atteindre une enveloppe de 34,2 M€, soit 13% de plus que si l'accord précédent, basé uniquement sur le seul ROS, était toujours en vigueur et aurait produit une enveloppe de seulement 30,1 M€.

Premières propositions de la Direction

A l'identique de 2024, la Direction a proposé une répartition avec, seulement 2 catégories :

- Mensuels des niveaux A à D (soumis à une référence horaire 35h ou 37h)
- Mensuels des niveaux E et Ingénieurs & Cadres des niveaux F à H (soumis au forfait jour)

La Direction a donc proposé un budget global de 2,1%, réparti comme suit :

Catégories	Emplois des niveaux A à D	Emplois des niveaux E à H
Augmentation Générale	0,60 %	-
Augmentation Individuelle	0,75%	2,00 %
Ancienneté	0,75%	-
Débuts de carrière	-	0,10 %
TOTAL	2,10 %	2,10 %

La réunion s'est terminée par un tour de table où les différentes Organisations Syndicales ont pu réagir par rapport à ces premières propositions et exprimer leurs attentes pour la prochaine réunion.

La Direction a noté les remarques et les demandes des différentes OS et a bien rappelé qu'il s'agissait d'une première proposition avant de clore la réunion.

La date de distribution de cette politique salariale est normalement prévue en Juillet 2025, avec une rétroactivité classique au 1^{er} Juin 2025, même si cela n'a pas été formellement confirmé par la Direction. Réclamée par plusieurs OS lors du tour de table, la possibilité d'application anticipée a été rejetée par la Direction comme elle le fait depuis maintenant plusieurs années.

Concernant les modalités d'application 2025, la **CFE-CGC** a tenu à rappeler qu'elle sera très vigilante afin que le modèle de distribution ne vienne pénaliser aucun salarié comme ce fut le cas en 2024, en particulier pour les plus expérimentés d'entre nous. La Direction nous a confirmé que cette application relève des prérogatives des managers qui auront toute l'autonomie nécessaire pour décliner cette politique salariale. Nous allons surveiller cela avec la plus grande attention afin nous assurer que ce soit réellement le cas !

Considérations et revendications CFE-CGC

La **CFE-CGC** considère que cette première proposition est bien en deçà du niveau nécessaire pour d'une part maintenir le pouvoir d'achat des salariés et d'autre part les récompenser pour une année 2024 une nouvelle fois exceptionnelle en terme de prises de commande et de chiffre d'affaires.

La **CFE-CGC** revendique donc pour 2025 :

- Un niveau de politique salariale à la hauteur des résultats et des perspectives de MBDA France afin de :
 - Récompenser les salariés pour leur investissement qui a permis de garantir une fois encore des performances exceptionnelles en 2024 et maintenir ainsi la très bonne santé de l'entreprise au fil des années,
 - Assurer la motivation de tous les salariés, des plus jeunes aux plus expérimentés,
 - Fidéliser les salariés par une juste reconnaissance et un partage équitable,
- La prise en compte « hors politique salariale » du budget d'ancienneté des Mensuels afin de ne pas pénaliser les salariés les plus expérimentés,
- La négociation de mesures complémentaires visant à remplacer les mesures « Transport » initiées en 2023, sous réserve qu'elles soient applicables de façon équitable et homogène pour tous les salariés de MBDA France,
- Un traitement équitable des Mensuels de niveau E en référence horaire par rapport à leurs collègues en forfait Jour,
- Le maintien d'une clause de rendez-vous permettant de se remettre autour de la table avant la fin 2025 en cas d'évolution de la situation ou de dérapage de l'inflation.

Sans négliger la valeur ponctuelle apportée par les mesures complémentaires, la CFE-CGC rappelle que l'essentiel de la négociation « NOE - Politique salariale » est d'obtenir un budget d'augmentation significatif pour l'ensemble des salariés permettant de :

- préserver le pouvoir d'achat,
- maintenir l'engagement et la motivation par une évolution salariale pérenne,
- reconnaître les performances individuelles,
- contribuer à l'attractivité et à la fidélisation.

Prochaines réunions planifiées les 25 février et 04 mars 2025

*Vos représentants **CFE-CGC** sont à votre disposition.
N'hésitez pas à les contacter pour toute question ou complément d'information !*



D. DOUCET
(tous sites)



F. BONITEAU
(LPR)



F. BOUCHER
(BA/BS)



F. DA SILVA
(SSD)



Site Intranet : <https://digital.group.intra/sites/D092/fr>
Email : CFE-CGC@mbda-systems.com

