

Les négociations sur le statut social du groupe Airbus se sont terminées le 25 janvier 2023.

Le texte final est soumis à signature du 6 février au 10 février 2023 pour une mise en application au 1er janvier 2024. Ce texte regroupe les thèmes Durée du Travail, Rémunération, Congés, CET, Fin de Carrière, Travail Atypique. Pour rappel, cette négociation fait suite à la signature de la nouvelle Convention Collective Nationale (CCN) de la métallurgie le 7 février 2022 avec notamment les conséquences de la nouvelle classification.

Il en ressort un projet d'accord sur le statut des salariés du groupe Airbus France. Si cet accord est signé par une majorité de syndicats, l'accord se substituera à l'ensemble des accords d'entreprise concernant les thèmes sus nommés dès le 1^{er} janvier 2024. Par contre, s'il **n'est pas signé, les accords d'entreprises actuels continueront d'être appliqués.**

La CGT s'est engagée dans cette négociation avec l'objectif de gommer les aspects néfastes de la nouvelle CCN et d'harmoniser **par le haut** les différents statuts des entreprises du groupe Airbus France.

La CGT a construit ses revendications avec vous, les salariés Airbus

Tout le long des négociations, la CGT a organisé régulièrement des consultations, des réunions d'information syndicale et des assemblées générales sur les différents sites du groupe. Durant ces 18 mois de négociation, **des avancées ont été obtenues grâce notamment à des actions menées sur les différents sites Airbus.**

Dans ce tract, la CGT vous expose son analyse du texte. Vous y trouverez dans les éléments donnés, les pertes et les gains évalués par rapport au plus grand nombre sachant que les statuts de départ des filiales (avion Hélico, satellite, ..) ne sont pas identiques d'une entreprise à l'autre.

SOYEZ ACTEUR DE VOTRE ENTREPRISE, DONNEZ VOTRE AVIS !

Des reculs sur les points essentiels du statut social malgré quelques mesures positives

La CGT apprécie favorablement certaines mesures de ce statut social. Pour autant, des principes essentiels seront remis en cause si ce texte venait à être signé : annualisation du temps de travail pour les emplois non cadre, augmentation du forfait jour donc augmentation du temps de travail des emplois cadre, remise en cause des 35 heures, fin de la reconnaissance de la qualification et de l'expérience (paiement à la tâche), fin du déroulement de carrière et déclassement possible. Certaines dispositions pour l'équilibre vie personnelle vie professionnelle (débit/crédit, délai de prévenance, volontariat...) ont été dégradées ou supprimées.

L'avis de la CGT : Aujourd'hui Airbus peut se prévaloir d'une situation financière excellente, d'un carnet de commandes de plus de 10 ans et d'une position de leader mondial de la construction aéronautique civile. Pour la CGT, le projet RELOAD traduit malheureusement un manque d'ambition de la part de la direction d'Airbus, sans aucune prise en compte des nouvelles attentes des salariés depuis la crise Covid. Après consultation de ses adhérents, la CGT donne un avis défavorable à la signature.

La CGT considère que vous les salariés d'Airbus avez votre mot à dire sur ce texte qui va régir votre vie professionnelle pour les dizaines d'années à venir. C'est pourquoi l'avis final ne se fera pas sans vous. Dans ce but, la CGT lance une grande consultation et met à votre disposition son analyse et le texte complet de l'accord commenté sur un site dédié.



Réponse attendue le 9 février au plus tard

Flashez le QR
code pour
répondre à la
consultation



Durée du travail



Le texte prévoit une augmentation du forfait jour et la possibilité d'augmenter la durée du travail hebdomadaire des non cadres. Elle généralise l'annualisation du temps de travail avec un impact direct sur la majoration des heures supplémentaires. Ce dispositif pourra s'accompagner d'accord de modulation du temps de travail dans les entreprises (semaine haute/ semaine basse) qui dégradera encore plus l'équilibre vie professionnelle vie personnelle. Le texte est une boîte à outils permettant à la direction d'adapter la durée du travail à la charge de travail, contrairement à aujourd'hui où la charge de travail est adaptée en fonction de nos horaires (35h ,forfait horaires, forfait jour).

	
<ul style="list-style-type: none">• Annualisation du temps de travail pour les salariés non-cadres• Paiement de la majoration des heures supplémentaires (HS) uniquement en janvier de l'année N+1 si le seuil de 1607 h est dépassé. Les heures récupérées en cours d'année ne sont plus majorées• Délai de prévenance des Heures Supplémentaires réduit• Heures Supplémentaires obligatoires (volontariat facultatif)• Augmentation du temps de travail de cadres à 214 jours pouvant aller au-delà de 218 jours avec monétisation des JRTT (Journée de Réduction du Temps de Travail)• Augmentation du temps de travail hebdomadaire pour les Non Cadres au choix de l'employeur chaque année de 36 h à 39 h (Non Forfaités) / 37 h à 41 h (Forfait Horaire) compensée par des JRTT mais sans majoration. Les heures excédentaires s'ajoutent à ces plots, pouvant amener des semaines à 48 h• 6 JRTT à la main de l'employeur pour toutes les sociétés• Perte de la journée de solidarité payée par l'employeur• Possibilité de mise en place de la modulation (semaine haute et semaine basse) par accord société• Banalisation du travail le samedi• Fin du variable débit - crédit	<ul style="list-style-type: none">• Pour le calcul des heures supplémentaires, le temps de travail effectif (TTE) non impacté par les absences (sauf jours CET)• Lundi de Pentecôte férié, chômé

Rémunération



Dans la droite ligne de la convention collective, le travail est payé à la tâche : non reconnaissance des diplômes, non reconnaissance du savoir-faire, plus de déroulement de carrière, possibilité de déclassement. La grille des minis Airbus est un peu au-dessus de la branche mais avec un décollement fortement différent en fonction des classes d'emploi. Pour le plus grand nombre de ces classes, l'attractivité reste faible.

S'il n'y a pas de baisse du salaire de base, la rémunération n'est pas garantie en cas de déclassement .

	
<ul style="list-style-type: none">• Salaire à la tâche qui implique la non reconnaissance des diplômes, des qualifications et des savoir-faire, à l'embauche et lors des mobilités• Capacité de baisser la rémunération au changement de poste• Le déclassement d'un salarié ne nécessite pas la signature d'un avenant sauf si la structure de la durée du travail ou rémunération sont modifiées. Possibilité de licenciement si le salarié refuse de signer l'avenant• Ce n'est pas le salaire qui est comparé à la grille des mini Airbus mais la rémunération annuelle (salaire, 13^{ème} mois, Heures Supplémentaires, les IJSS, ...). Ainsi, la mise au minimum du salaire mensuel n'est pas automatique. Le différentiel est compensé par une prime au mois de mai N+1 qui peut disparaître en cas de déclassement• Attractivité insuffisante de la grille des minis• Une décote des minis de la grille Airbus est mise en place pour les jeunes ingénieurs et cadres jusqu'à 27 ans• Pas de subrogation lors de la maladie, l'employeur ne veut pas avancer les IJSS (<i>Indemnité Journalière de la Sécurité Sociale</i>)	<ul style="list-style-type: none">• Lors de la sortie du travail en horaire atypique, dégressivité de la prime d'équipe pendant six mois• Remplacement du calcul de la prime d'ancienneté de la nouvelle convention collective par un dispositif Airbus qui empêche la baisse de la prime en cas de déclassement• La prime d'ancienneté versée à tous les salariés (cadre compris) en remplacement de l'allocation ancienneté là où elle existait

Congés



Avec la mise en place de la 6^{ème} semaine de congés, qui se substitue à d'autres dispositifs, un salarié embauché après 2024 perdra quelques journées de congés sur une carrière complète. Les revendications de la CGT ont fait progresser les congés autour de la parentalité et l'accompagnement proche aidant, enfants et parents malades et fin de vie. Pour les événements familiaux par contre on retombe au niveau de la convention collective.

	
<ul style="list-style-type: none"> • Diminution des congés pour événements familiaux : nouveau dispositif conventionnel de la métallurgie appliqué (- 2 jours pour décès conjoint , - 1 jour décès parents...) • Perte de nombreux congés et absences pour compenser la 6^{ème} semaine de congés payés supplémentaires : congés ancienneté, Heures de scolarité Jour rentrée scolaire - Journée spécifiques des conventions collectives territoriale - Absences pour don de plaquettes et de plasma hors site - Congés jeune embauché (ADS) - Congés pour déménagement local (ex-Stelia) - Journée de solidarité (Commercial) - JNTE (Commercial, Atlantic, ATR) + JNT Care (AH) + JNTS (ATR – direction des Opérations) - Habillage / déshabillage (5 mn d'Airbus Commercial) • Impossibilité de poser des congés en heures (scolarité) • Suppression des congés d'âge • Don de congé entre salariés pour des événements graves exceptionnels non abondé par la direction, seule la solidarité des salariés est demandée 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration de délais d'acceptation des CP de 4 semaines hors CET et congés < 4 jours • Indemnisation à 100% des congés paternité et accueil de l'enfant (35 jours) • Congé maternité 16 semaines (légal) + 5 jours ouvrés indemnisés à 100% • Congé parental d'éducation (non rémunéré) à temps plein ou temps partiel possible jusqu'aux 4 ans de l'enfant • Forfait absences pour raisons familiales 12 jours (15 jours si enfant handicapé) pour enfant et parent malades, proche aidant, accompagnement fin de vie • Amélioration des modalités légales de prise du congé enfant gravement malade • Congés RQTH (handicap) 3 jours sans justificatif avec prise possible par ½ journée

JNTS : Journée Non Travaillée à la main du Salarié - JNTE : Journée Non Travaillée à la main de l'Employeur

Organisation atypique du Travail

Le texte aggrave le déséquilibre vie privée et vie professionnelle des salariés, notamment par la suppression du flexible/variable (débit - crédit) et le durcissement inacceptable des délais de prévenance lors de changement d'horaire et des astreintes.

	
<p>Equipe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fin du variable/ flexible (débit - crédit) • Délai de prévenance de changement d'horaire (5 jours pouvant être ramené à 1 jour) <p>Astreinte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durée 126 jours dont 36 jours week-end et jours fériés • Temps de repos peut être réduit 1 fois par semaine à 9 h au lieu de 11 h légaux • Délai prévenance astreinte ponctuelle trop court (de 5j à 1j) • Volontariat pas obligatoire 	<p>Temps partiel et forfait jour réduit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • prise des jours d'inactivités en ½ journée possible

CET

Très peu de changement par rapport à l'existant. Pour alimenter le CET Long Terme en numéraire, obligation de passer par le CET Court Terme via la prime annuelle ou le versement volontaire monté à 4000€. La possibilité d'y placer intéressement et participation n'a pas été réintégrée. Des efforts ont été faits pour les retraites par capitalisation au détriment d'une amélioration des dispositifs CET.



- Très peu de changement, seuil limité à 30 jours pour le CET Court Terme et pas d'amélioration de l'abondement pour le CET Long Terme
- Pas d'alimentation directe en numéraire du CET Long Terme avec intéressement/participation et prime annuelle
- Perte d'alimentation du CET avec les primes exceptionnelles
- Absence de délai minimum de validation pour la prise des jours CET



- Heures supplémentaires non récupérés en cours d'année basculées dans CET Court Terme
- Utilisation du CET Long Terme tout au long de la carrière pour des projets personnels (sans abondement)

Fin de carrière

Cette négociation a été obtenue suite à la perte du préavis non travaillé au départ à la retraite et aggravée par la suppression des congés d'âge. Force est de constater que les améliorations des dispositifs ne compensent pas la perte.



- Perte du préavis non travaillé
- Perte du congé d'âge
- Pas d'amélioration du temps partiel aidé pour les carrières longues et RQTH
- Pas d'amélioration de la prise en compte de la pénibilité pour le départ anticipé
- La direction n'abonde pas la transformation de l'IDR (Indemnité de Départ à la Retraite) à 85%



- Possibilité de transformer 85% de l'Indemnité de Départ en Retraite (IDR) en congé
- Mise en place d'un Temps partiel de fin de carrière ouvert à tous avec une prise en charge de l'entreprise
- Utilisation du CET Long Terme à temps partiel
- Amélioration et allongement du cumul des dispositifs à 36 mois



DONNEZ VOTRE AVIS !
Participez à la consultation CGT !

Devant les nombreux reculs que comporte ce texte, la CGT et ses adhérents ont émis un avis défavorable à la signature. La CGT étend maintenant la consultation à l'ensemble des salariés du groupe : à l'aide du lien ci-dessous ou du QR code ci-contre, exprimez-vous pour dire si vous êtes favorable ou défavorable à cette signature :

<https://framaforms.org/reload-consultation-des-salaries-airbus-1674742921>

Flashez le QR code pour répondre à la consultation



Réponse attendue le 9 février au plus tard

Mail syndicat.cgt@airbus.com

Tel 05 61 93 91 13

Web airbusce.reference-syndicale.fr

Adhérez au syndicat CGT Airbus Avions !



App
CGT Airbus
Toulouse

