



Assemblée générale

CGT METAPOLE Elancourt

Mardi 28 juin 2022



Classification à l'emploi

Le grand bouleversement

La classification actuelle

ATAM
Techniciens Supérieurs Maîtrise d'ateliers et de production

Niveau	Indice	Montant	Montant
		1/01/2014	1/01/2014
I	1	190	1 306 €
	2	215	1 346 €
	3	240	1 391 €
II	1	215	1 700 €
	2	240	1 800 €
	3	270	1 861 €
III	1	215	1 740 €
	2	225	1 814 €
	3	240	1 878 €
IV	1	255	1 969 €
	2	270	2 064 €
	3	285	2 162 €
V	1	305	2 294 €
	2	335	2 496 €
	3	365	2 684 €
	3	400	2 684 €

POSITION HIERARCHIQUE	INDICE HIERARCHIQUE
POSITION I	
21 ans	60
22 ans	68
23 ans et au-delà	76
1 an d'expérience	
2 ans d'expérience	
3 ans d'expérience	
POSITION II	
Après 3 ans en position I	108
Après 6 ans en position I	114
Après 9 ans en position I	
Après 12 ans en position I	
Après 15 ans en position I	
Après 18 ans en position I	
POSITION III	
IIIA	135
IIIB	180
III B CE	-
IIIC	240

BULLETIN DE PAIE / PAYS LIP

CODE SIRET / APE : 39334151600093 / 3030Z

BASE 36H OU FORFAIT	MINIMUM DE REFERENCE	TYPE REMUNERATION	HEURES JOURS	TEMPS PAYE TOTAL	EMPLOI	POSITION ou NIV/ECH	INDICE/COEF
Basic Pay	Reference Salary	Payment Group	Hours / Days	Total Paid Time	Function	Level	Coef
5.127	49.332	FORFAIT JOURS	214	212,00	Ingénieur	IIIA	135

BULLETIN DE PAIE / PAYS LIP

CODE SIRET / APE : 42091691800048 / 3030Z

BASE 35H OU FORFAIT	MINIMUM DE REFERENCE	TYPE REMUNERATION	HEURES JOURS	TEMPS PAYE TOTAL	EMPLOI	POSITION ou NIV/ECH	INDICE/COEF
Basic Pay	Reference Salary	Payment Group	Hours / Days	Total Paid Time	Function	Level	Coef
1.858	1.458	NON FORFAITE	151,67	151,67	Agent de Fabrication	II 3	215

Les niveaux et positions (IC) des classifications existantes disparaissent y compris sur la fiche de paie

Ils seront remplacés par d'autres informations

Obligatoirement applicable au 1^{er} janvier 2024

La nouvelle grille

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

Grille de classification de l'emploi tenu

C
A
D
R
E
S

N
O
N

C
A
D
R
E
S



Evolution possible à la hausse ou la baisse de la classification du salarié

La cotation des emplois

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des <i>orientations stratégiques</i> et les moyens associés avec <i>validation par les résultats</i>	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
...
Degré 3	Réalisation d' <i>activités</i> similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des <i>connaissances professionnelles</i> essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des <i>solutions identifiées</i> sous <i>contrôle fréquent</i>	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	<i>Appui</i> technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l' <i>ajustement des réponses</i> en fonction des interlocuteurs
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des <i>connaissances élémentaires</i>	L'emploi requiert d'appliquer des <i>solutions identifiées</i> sous <i>contrôle fréquent</i>	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou <i>coopération régulière</i>	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l' <i>environnement immédiat</i>
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des <i>connaissances minimales</i>	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous <i>contrôle permanent</i>	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	<i>Coopération ponctuelle</i>	L'emploi nécessite la compréhension des <i>consignes</i> et des <i>échanges simples</i>

La cotation théorique des emplois

Description de l'emploi

Cotation
 6 points +
 4 points +
 5 points +
 4 points +
 4 points +
 3 points

 = 26 points

Cotations de l'emploi	Classes d'emploi	groupes d'emploi
58 à 60	18	
55 à 57	17	I
52 à 54	16	
49 à 51	15	H
46 à 48	14	
43 à 45	13	G
40 à 42	12	
37 à 39	11	F
34 à 36	10	
31 à 33	9	E
28 à 30	8	
25 à 27	7	D
22 à 24	6	
19 à 21	5	C
16 à 18	4	
13 à 15	3	B
10 à 12	2	
6 à 9	1	A

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement/Coopération	Communication
Degré 10						
Degré 9						
Degré 8						
Degré 7						
Degré 6						
Degré 5						
Degré 4						
Degré 3						
Degré 2						
Degré 1						

cotation

"pesée" de l'emploi	Critères					
	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement/Coopération	Communication
degré 10						
degré 9						
degré 8						
degré 7						
degré 6	X					
degré 5		X	X			
degré 4				X	X	
degré 3						X
degré 2						
degré 1						



En pratique à Airbus

Le classement sera basé sur 2500 fiches d'emplois:

- Provenant des 580 métiers déjà identifiés dans les entreprises AIRBUS
- Chaque salarié (environ 50 000) sera positionné sur l'un de ces 2500 « emplois »
- Chaque salarié sera informé de son positionnement au premier trimestre 2023. Il aura un mois pour demander des explications.
- Contrairement à ce que prévoit la convention collective, ce ne sera donc pas basé sur l'analyse et la description du travail réellement occupé par le salarié
- Disposition régressive rendue possible par la signature en mars 2022 d'un accord de méthode groupe concernant la mise en place de la nouvelle classification que la CGT n'a pas signé

Assemblée générale

Négociations du statut social du groupe AIRBUS

Thème des congés et de la durée du travail

Les négociations sur le statut social

Objectif :

- Harmoniser les statuts des entreprises du groupe Airbus
- **Appliquer le nouveau dispositif conventionnel (classification)**

De nombreux thèmes :

- **Protection sociale (IPECA)**
- Durée du travail
- Congés
- Classification
- Rémunération
- CET
- Épargne salariale
- SSCT
- Télétravail/ *hybrid working*
- ...

Les négociations sur le statut social

Objectif :

- Harmoniser les statuts des entreprises du groupe Airbus
- **Appliquer le nouveau dispositif conventionnel (classification)**

De nombreux thèmes :

- **Protection sociale (IPECA)**
- Durée du travail
- Congés
- Classification
- Rémunération
- CET
- Épargne salariale
- SSCT
- Télétravail/ *hybrid working*
- Dialogue social...
- *Fin de carrière, pénibilité*

Informations sur les négociations

- **RELOAD : Applicable dès le 1^{er} janvier 2024 (1^{er} octobre 2022 pour la prévoyance / santé)**
- **Applicable à tous les salariés du groupe Airbus : près de 50000 salariés (52% de forfait-jours, 48% de forfait horaire)**
 - Sauf les filiales : Airbus DS SLC, Cyber Security
- **4 organisations syndicales représentatives : CGT, CFE-CGC, FO et CFTC**

États actuels

- **Protection sociale (IPECA) : état terminé au niveau groupe et ADS**
- **Durée du travail : 6^{ème} réunion => Jeudi 23 juin 2022**
 - Les négociations se poursuivront jusqu'à fin octobre
 - Il reste de nombreux sujets
- **Congés : 7^{ème} réunion => Jeudi 23 juin 2022**
 - Fin des négociations mi-juillet

Assemblée générale

Négociations du statut social du groupe AIRBUS

Thème des congés

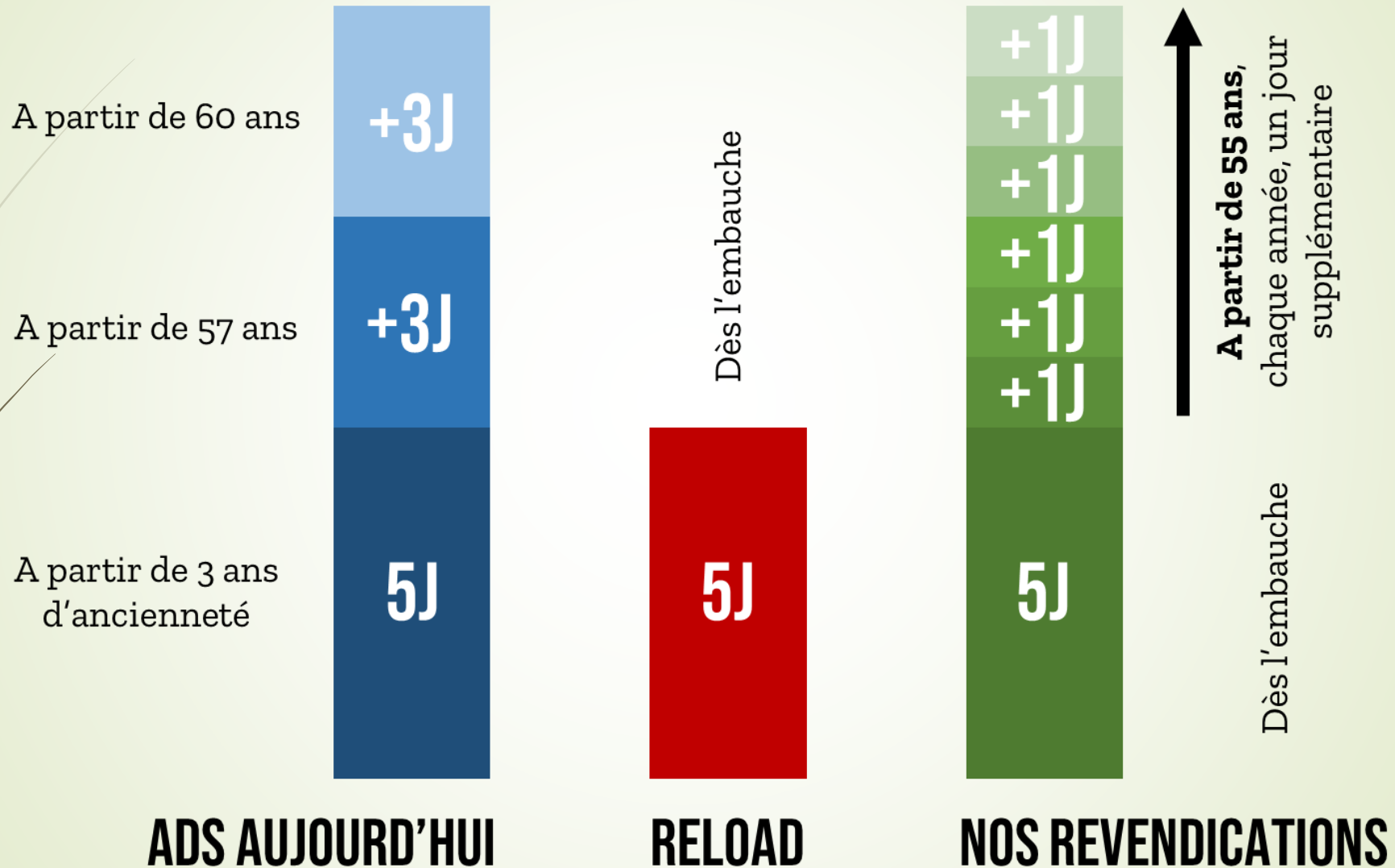
Congés : les congés payés

- **Revendications CGT** : Congés payés légaux, prises par demi-journée et journée pour tous, validation automatique si pas de réponse du manager sous 15 jours, planification libre sur l'année, report possible (15 mois)...
- **Les propositions de la Direction :**
 - Prise de journées complètes uniquement
 - Planification au plus tôt **en début d'année** (mise en place de période de planification par entreprise)
 - Report possible de 3 mois (jusqu'en mars n+1) en cas d'arrêt maladie de plus de 3 mois ou contraintes professionnelles (conditions non précisées)
 - À poser avant les RTT

Congés : les congés supplémentaires

- **Revendications CGT :** 6^{ème} semaine de congés payés pour simplifier les congés d'ancienneté. Des congés d'âge progressifs dès 55 ans (+1 par an). 1 semaine pour congé Handicap, maintien des autres congés actuels.
- **Les propositions de la Direction :**
 - **6^{ème} semaine de congés payés (forfait congés) :**
 - Remplace congés ancienneté, d'âge, heures scolarités, congé jeune embauché, 6 minutes d'habillage/déshabillage...
 - Prise par journée ou demi-journée

Congés : les congés supplémentaires



Congés : les congés handicap

- **Revendications CGT** : 5 jours de congé
- **Les propositions de la Direction** :
 - 2 jours de congés
 - 1 journée d'autorisation d'absence (avec justificatif)
 - Prise par journée ou demi-journée

Congés : Forfait absences pour raisons familiales

- **Revendications CGT** : Étendre le cumul au-delà de 15 jours pour répondre aux difficultés de la vie, maintien des dispositifs proches aidants, accompagnement fin de vie. Application des dispositifs légaux. Possibilité de déclaration sur l'honneur en cas d'enfant malade 1 journée
- **Les propositions de la Direction :**
 - 11 jours par an (15 jours si l'enfant est handicapé)
 - Pour enfants malades, parents malades, proches aidants (conjoint, parents...), accompagnement fin de vie

Congés : Congé enfant gravement malade

- **Revendications CGT** : dispositif légal
- **Les propositions de la Direction :**
 - Sur 1 an : 2 heures par jour, transformables en 1 journée (ou deux demi-journées) par semaine. Cumulable.
 - Par enfant, par maladie ou accident...

Congés : Paternité / Maternité / Adoption

- **Revendications CGT** : extension du congé paternité, rémunération à 100%,
Extension du congé maternité selon les recommandations OIT
(18 semaines contre 16 semaines en France)
- **Les propositions de la Direction :**
 - Congé paternité (Accueil de l'enfant) : 3 jours de naissance + 25 jours
accueil de l'enfant + 8 jours
 - Congé maternité, congé adoption : durée légale + 8 jours
 - Rémunération 100% (avec déduction IJSS)
 - Congé parental d'éducation : légal (durée 1 an) jusqu'aux 4 ans de
l'enfant (sans maintien de la rémunération)

Congés : pour événements familiaux

- **Revendications CGT** : Harmonisation par le haut, augmentation des délais de prises
 - **Les propositions de la Direction** :
 - Alignement sur le dispositif conventionnel de la métallurgie. Harmonisation par le bas.
 - Décès : prise possible jusqu'à 6 mois après l'évènement
 - Mariage/PACS : 2 semaines avant ou 6 mois après
- => Disparition ou réduction de certains congés (TODO)

Congés : Dons de jours, Congés Divers

- **Revendications CGT** : opposée au don de jours (salarié palliant carence entreprise). Si mise en place, abondement de la Direction, création d'un congé de milieu de carrière en partie rémunéré avec maintien de la protection sociale.
- **Les propositions de la Direction :**
 - **Don de jours :**
 - 3 mois maximum et aucun abondement
 - Procédure anonyme
 - **Congés divers :**
 - Congé sabbatique / Congés pour création-reprise entreprise / congé de mobilité volontaire sécurisé
 - Pas de maintien de la rémunération

Avis



➤ Congés handicap



➤ Absences pour raisons familiales (11j/an, nouveau dispositif en remplacement du congé enfant malade qui prend en compte tous les proches)



➤ Congés enfants gravement malades (nouveau dispositif)



➤ Maternité / Paternité / Adoption (+8j, entièrement rémunéré)



➤ Evènements familiaux (alignement par le bas sur la convention collective)



➤ Dons de jours et congés divers

Assemblée générale

Négociations du statut social du groupe AIRBUS

Thème sur la durée du travail

Durée du travail : Forfait-jours

- **Revendications CGT** : 200 jours
 - État actuel dans le groupe : 211 jours pour la majorité des salariés du groupe (212/214/218 à ADS)
 - **Les propositions de la Direction :**
 - 214 jours (+3 jours pour la majorité des salariés)
 - 20 000 salariés qui travaillent 3 jours de plus, c'est 280 emplois en moins
 - C'est aussi des RPS en plus, un déséquilibre vie pro/vie perso
- => Perte de souplesse

Durée du travail : Forfait-jours

214 JOURS

RELOAD

214 JOURS

ADS AUJOURD'HUI

211 JOURS

**LE MEILLEUR FORFAIT JOUR
DANS LE GROUPE AIRBUS**

200 JOURS

NOS REVENDICATIONS

Durée du travail : Journée de solidarité et JRTT

- **Revendications CGT** : non travaillée et payée, comme c'est le cas dans une entreprise du groupe. Fermeture Noël uniquement
- État actuel chez ADS : Le lundi de pentecôte est travaillé au titre de la journée de solidarité
- **Les propositions de la Direction :**
 - Le lundi de pentecôte redevient férié
 - 1 jour de RTT en moins au titre de la journée de solidarité
 - Toutes les jours de RTT potentiellement à la disposition de la Direction et de la hiérarchie. (minimum Noël + 2 jours)

Durée du travail : Forfait horaire

- **Revendications CGT** : 32h non annualisées pour travailler moins, mieux et tous
- État actuel chez ADS : 35 heures + 2h40 par semaine annualisé
- **Les propositions de la Direction :**
 - 35 heures annualisées (1 607 heures) et 37 heures annualisées pour les salariés forfaités (1 700 heures)
+ choix par l'entreprise d'un plot de travail supplémentaire par semaine (minimum 1 heure jusqu'à 4 heures) ! Modifiable tous les ans avec une simple consultation des OS => acquisition de jours de RTT sans majoration ! (23 jours dans le cas de 4 heures de plus par semaine)



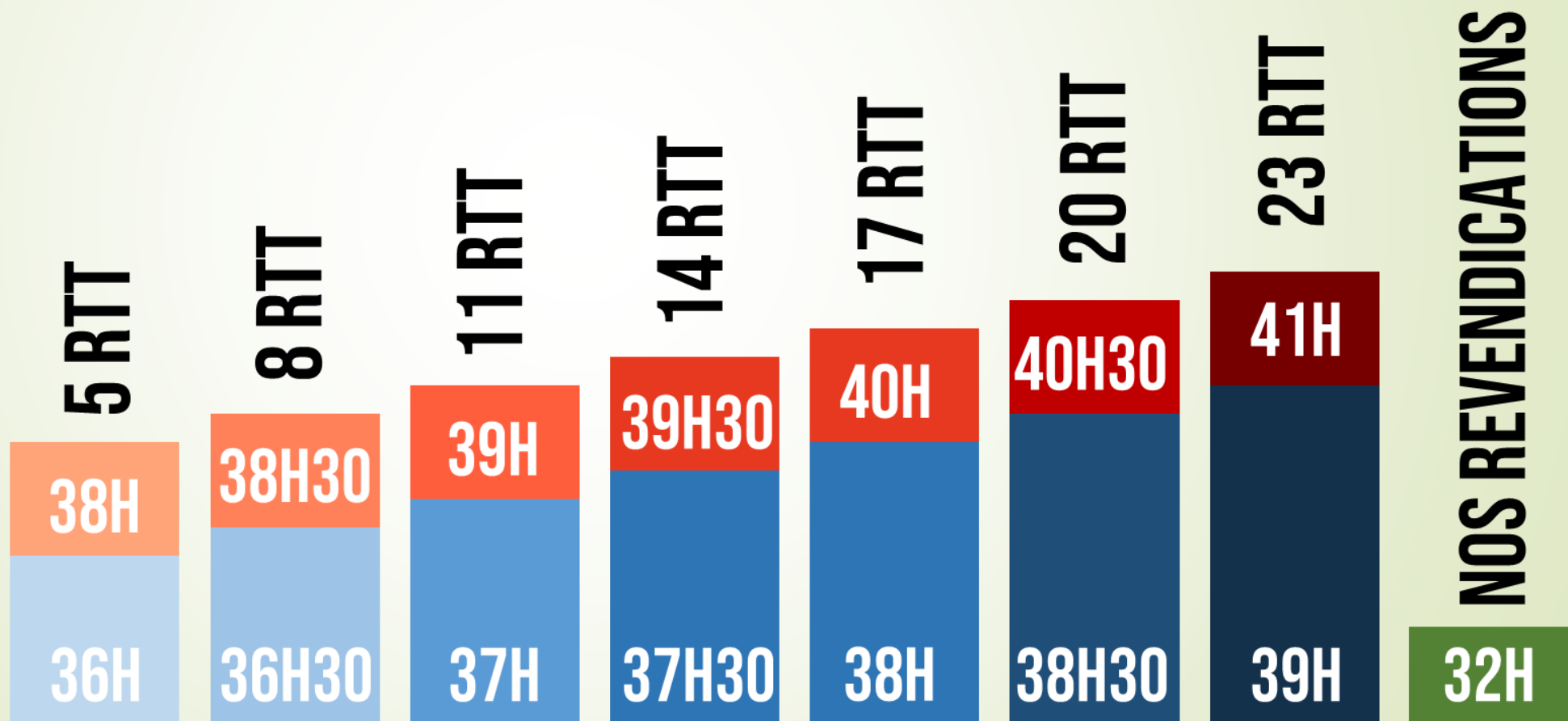
Salariés à l'horaire

- Annualisation pour tous
- Salariés à l'horaire : 1 607h/an
- Salariés à l'horaire forfaité : 1 700h/an (2 heures supp par semaine)
- Non assimilé à du temps de travail effectif :
 - Habillage déshabillage
 - Temps d'astreinte
 - Absences maladie
 - Congés payés
 - Temps de formation hors temps de travail
 - Temps de pause indemnisé

Durée du travail : salariés à l'horaire

BASE 1700H/AN

BASE 1607H/AN



Autres régressions

- Journée de solidarité : obligatoirement chômée, prélevée sur les RTT
- Fin de la garantie des 9 jours fériés.
- 6 ou 7 jours de RTT imposés
 - 4 à 5 jours pour la semaine de Noël
 - +2 jours « nombre pouvant être augmenté en cas de circonstances industrielles ou évènements majeurs »
- Il deviendra beaucoup plus difficile d'alimenter le CET
- Prime de 55€ brut sur 11 mois pour l'habillage/déshabillage (sauf personnel forfaité). C'est du temps de travail en plus
- Heures supplémentaires obligatoires avec un préavis de 24h en semaine et 72h pour le week-end
- Contingent d'heures supplémentaires : 220h contre 170h aujourd'hui.
Abandon du plafond d'annualisation de 90h
Et surtout 1h = 1h de récupération contre 1h = 1h15 aujourd'hui

Durée du travail : Forfait horaire - HS

- **Revendications CGT** : Contingent maximum de HS : 120 heures par an, majoration 25% puis 50%, double volontariat
- **Les propositions de la Direction** :
 - Contingent d'HS : 220 heures et possibilité d'aller au-delà (avec récupération équivalente)
 - Obligatoire
 - 24h de prévenance (heures semaine) / 72 heures (heures WE)
 - Possibilité de se faire payer les heures « excédentaires » à la fin du mois ou de les récupérer => sans majoration (choix fait par la Direction)
 - Sinon paiement en début d'année suivante avec majoration (25 % jusqu'à 1972 heures, 50% au-delà)

Durée du travail : Plage variable / Fixe

- **Revendications CGT** : plage variable lorsque que le travail le permet : plage d'arrivée et de départ de deux heures, système de débit/crédit pour capitaliser individuellement du temps de repos
- Actuellement chez ADS : plage d'arrivée et de départ de deux heures
- **Les propositions de la Direction** :
 - Travail en équipe : horaire fixe : Appeler son manager pour le prévenir de son retard et de la raison en cas d'imprévu sinon absence injustifiée => c'est retour à l'école !
 - Horaire de journée : plage commune de travail encadrée par le manager

Résultat du sondage sur le temps de travail

- Un tract dédié sera diffusé prochainement.
- 52% des salariés souhaitent baisser son temps de travail.
- Pour beaucoup de 48% de ceux qui ne veulent pas baisser leur temps de travail, la raison est très souvent lié au salaire.
- La semaine de 4 jours est très largement plébiscitée
- 74% des salariés souhaitent disposer de leur RTT comme bon leur semble
- Pour 68% d'entre vous, un bon statut social en baissant le temps de travail et en maîtrisant la charge de travail améliorerait l'attractivité du groupe.
- ...

MERCI à TOUTES et TOUS !

QUESTIONS ET ÉCHANGES

