

The logo for the CGT union, featuring the word 'la' in a yellow script font above 'cgt' in a white, bold, sans-serif font.

AIRBUS

NÉGOCIATIONS RELOAD

LA TERRIBLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS !

La concertation sur la classification entre vos représentants et la Direction a commencé le jeudi 22 septembre. Une concertation n'est pas une négociation et beaucoup d'éléments sont renvoyés à la négociation sur la rémunération, sous haute tension.

Le système actuel classe le salarié en fonction du diplôme, de l'expérience et des savoir-faire.

Le système qui le remplacera en 2024 classera uniquement les emplois et ne reconnaîtra ni les diplômes, ni l'expérience, ni les savoir-faire.

Chaque emploi sera coté selon 6 critères (Complexité, Connaissances, Autonomie, Contribution, Encadrement/coopération, Communication), chacun noté sur 10 points. Cette cotation aboutira à des classes d'emploi sur 18 niveaux selon la note entre 6 et 60 points. Le statut cadre est donné pour les postes correspondant à un emploi de minimum 37 points, c'est à dire en classe 11.

La nouvelle convention collective est accessible sur le site intranet CGT (consultez-la) :

<https://sites.google.com/airbus.com/cgt-ads/infos-pratiques/accords>.

Souvenez-vous de 2021 : la **CGT** se mobilisait seule avec les salariés pour combattre au niveau de la convention collective nationale ce que nous considérons comme l'une des plus fortes régressions sociales de ces dernières années. Nous avons alerté sans relâche. Malgré tout, les autres organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC et FO) ont accompagné le projet patronal de l'UIMM. Jeudi 22 septembre 2022, lors de la première réunion de concertation, la Direction d'Airbus a exposé sa vision de la mise en œuvre des classifications dans le groupe. **Explication de texte** :

• **Pas d'évolution de carrière sans changement de poste :**

- Ce que la Direction appelle « évolution de carrière » : il s'agit d'un changement d'emploi dans une même classe (stagnation) ou une classe inférieure (régression en cas de choix du salarié ou insuffisance professionnelle). **La Direction le confirme, cela pourrait entraîner un changement de la structure de la rémunération et de la durée du travail ! (exemple : passage de cadre à non cadre)**
- « Promotion » : il s'agit d'un changement d'emploi vers une classe supérieure.

• **Changement de la structure de la rémunération et modification de la durée du travail :**

C'est confirmé, la rémunération pourra donc baisser au cours d'une carrière. Un avenant serait proposé au salarié. La Direction précise que **le refus d'un élément essentiel au contrat de travail entraînera le licenciement**. Un choix sous contrainte pour le salarié qui pourrait avoir le choix entre pointer au chômage (encore moins protecteur dans le projet du gouvernement qu'il ne l'est aujourd'hui) ou baisser sa rémunération globale !

• **Les diplômes ne seront plus pris en compte.** Les fiches de recrutement ne comporteront plus de référence à un diplôme => **les diplômes ne garantissent ainsi plus une rémunération minimale.**

• **Les augmentations salariales annuelles pourraient disparaître** et une rémunération par primes exceptionnelles les remplacer, précarisant nos vies et impactant l'ensemble de notre protection sociale en supprimant des cotisations **in-dis-pen-sa-bles** (retraite, prévoyance, chômage, formation, accidents du travail et maladies professionnelles, assurance maladie...).

Parcours professionnel :

- Définition des parcours professionnels clairs au sein et entre les différentes familles d'emploi.
- Mise en avant des différents parcours professionnels dans le cadre des entretiens professionnels

Impacts sur la reconnaissance et la rétention des salariés :

- Trouver des moyens alternatifs aux AI / AG (par exemple primes exceptionnelles) => Lien négociation sur la rémunération

La phrase concernant les AI / AG ci-dessus est un extrait des planches de la Direction présentées durant la réunion de concertation et affiche les objectifs de la Direction. C'est en effet difficile à croire et pourtant, dans d'autres secteurs de l'économie, de nombreux salariés sont déjà confrontés à l'absence d'augmentation depuis de nombreuses années (le transport, l'automobile, les fonctionnaires, le commerce...). La Direction a retiré cette phrase par la suite, sans doute parce que **les négociations dans l'entreprise sont obligatoires** (au moins tous les 4 ans) et définies dans le code du travail (L2242-1). Tout sera discuté lors des négociations sur la rémunération. **La Direction y dévoilera sa nouvelle méthode de rémunération qui fera sans aucun doute la part belle aux primes aléatoires, variables et fluctuantes !**

ON VOUS LE DIT, ÇA VA ÊTRE CHAUD !



La Direction a mis en ligne un outil permettant de trouver la cotation de votre emploi : <https://sites.google.com/airbus.com/reload/home/ressources-utiles>. Nous vous conseillons de retrouver les classes d'emploi inhérentes à votre profil d'emploi actuel (accessible dans votre profil myPULSE). **Rencontrez-nous au local CGT ou par courriel : cgt_elt@airbus.com.**

LA CGT A DES PROPOSITIONS PERMETTANT D'ÉCLAIRCIR UN AVENIR BIEN SOMBRE POUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA RECONNAISSANCE DE NOS MÉTIERS.

Vous le savez, la CGT défend vos intérêts et vous alerte sur la dangerosité du projet de la Direction d'Airbus. Chacun doit croire qu'il est possible de contrarier ce projet. Qui a dit que nous n'étions que des numéros ? La CGT a des propositions pour adapter le dispositif conventionnel à Airbus. Ainsi, pour :

- **garantir un niveau de vie** : maintien des augmentations générales annuelles, indexées sur le coût de la vie + 2%. **Ce qui prime, c'est le salaire !**
- **vous protéger** : un « clapet anti-retour » qui interdit le déclassement du salarié même en cas de changement de poste (maintien de la rémunération) ;
- **reconnaître l'expérience** : proposition régulière d'un emploi de classe supérieure ;
- **reconnaître les diplômes et qualifications** : intégration du niveau de diplôme correspondant aux compétences requises dans la fiche emploi. (CAP, BEP, BAC, DUT, BTS, BAC+5, doctorat...) ;
- **attirer et retenir** : grille des salaires minima 20% supérieur à ceux prévus dans la convention collective

Conclusion : La nouvelle convention collective s'appliquera en 2024. Pour autant, la Direction n'est pas obligée de l'appliquer de façon aussi régressive. Bien au contraire, pour la CGT, il convient de l'améliorer dans un futur accord groupe. Il en va de l'avenir de l'entreprise. **Il faudra sans aucun doute se mobiliser** : bien comprendre ce qui se trame, partager vos inquiétudes et rencontrer vos représentants pour trouver des moyens d'action pour gagner un système qui mettra l'humain au cœur de l'entreprise et du collectif travail !

La **CGT** ne vous laissera pas tomber ni à la merci d'un système qui nous mettra en concurrence individuelles et installera un sentiment d'instabilité salariale et d'emploi.