

Jeudi 2 février 2023

**Les négociations sur le statut social du groupe Airbus sont terminées** 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.

Si cet accord est signé par une majorité de syndicats, l'accord se substituera à l'ensemble des accords d'entreprise.

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 **d'harmoniser par le haut** les différents statuts des entreprises du groupe Airbus France et de rendre moins douloureuse la mise en place de la nouvelle classification.

**La CGT a construit ses revendications avec vous.** 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 les pertes et les gains évalués par rapport au statut social Airbus Defence & Space.

Pour une comparaison détaillées, consultez notre page dédiée :

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

**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 pour les cadres, 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 (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, 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 tous les salariés d'Airbus ont leur mot à dire sur ce texte qui va régir notre 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 :**

**SOYEZ ACTEUR DE VOTRE  
ENTREPRISE, DONNEZ VOTRE AVIS !**

## 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).



- 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)
- Pour la majorité des cadres du groupe, augmentation du temps de Travail à 214 jours pouvant aller au-delà de 218 jours avec monétisation des JRTT (Journée de Réduction du Temps de Travail). Pour ADS, suppression de la possibilité du forfait à 212 jours.
- Augmentation du temps de travail hebdomadaire pour les Non Cadres au choix de l'employeur chaque année de 36 h à 39 h compensée par des JRTT mais sans majoration. Les heures excédentaires s'y ajoutent, pouvant mener à des semaines à 48 h
- 6 JRTT à la main de l'employeur pour toutes les sociétés
- Journée de solidarité non 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 et du travail de nuit
- Pas de variable débit/crédit sur le temps de travail des salariés mensuels (hors ADS)
- Perte de la garantie de jours fériés chômés pour les salariés mensuels



- 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 (mais à financer !)

## 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.





- 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<sup>ème</sup> mois, Heures Supplémentaires, 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 n'avance pas les IJSS (*Indemnité Journalière de la Sécurité Sociale*)
- Valeur de la prime d'ancienneté en baisse pour certains salariés à ADS



- 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<sup>ème</sup> 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"><li>• Diminution des congés pour événements familiaux : nouveau dispositif conventionnel de la métallurgie appliqué (- 2 jours pour décès conjoint , - 1 jour décès parents...)</li><li>• Perte de nombreux congés et absences pour compenser la 6<sup>ème</sup> semaine de congés payés supplémentaires : congés ancienneté, heures de scolarité, jour rentrée scolaire, absences pour don de plaquettes et de plasma hors site, congés jeune embauché (ADS)</li><li>• Impossibilité de poser des congés en heures (scolarité) ou en demi-journées (congés payés, RTT)</li><li>• Suppression des congés d'âge</li><li>• Don de congé entre salariés pour des événements graves exceptionnels non abondé par la direction, seule la solidarité des salariés est demandée</li><li>• Congés RQTH (handicap) 3 jours sans justificatif avec prise possible par ½ journée contre 1 journée de congés et 4 jours d'autorisation d'absence à ADS</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Intégration de délais d'acceptation des CP de 4 semaines hors CET et congés &lt; 4 jours</li><li>• Indemnisation à 100% des congés paternité et accueil de l'enfant (35 jours)</li><li>• Congé maternité 16 semaines (légal) + 5 jours ouvrés indemnisés à 100%</li><li>• Congé parental d'éducation (non rémunéré) à temps plein ou temps partiel possible jusqu'aux 4 ans de l'enfant</li><li>• Forfait absences pour raisons familiales 12 jours (15 jours si enfant handicapé) pour enfant et parent malades, proche aidant, accompagnement fin de vie</li><li>• Amélioration des modalités légales de prise du congé enfant gravement malade</li></ul>



## Organisation atypique du Travail

Le texte aggrave le déséquilibre vie privée et vie professionnelle des salariés, notamment par le durcissement inacceptable des délais de prévenance lors de changement d'horaire et des astreintes.

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



## 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 4 000€. 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.

	
<ul style="list-style-type: none"><li>• 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</li><li>• Pas d'alimentation directe en numéraire du CET Long Terme avec intéressement / participation et prime annuelle</li><li>• Perte d'alimentation du CET avec les primes exceptionnelles</li><li>• Absence de délai minimum de validation pour la prise des jours CET</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Heures supplémentaires non récupérées en cours d'année basculées dans CET Court Terme</li><li>• Utilisation du CET Long Terme tout au long de la carrière pour des projets personnels (sans abondement)</li></ul>

## 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.

	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Perte du préavis de départ en retraite non travaillé</li><li>• Perte du congé d'âge</li><li>• Pas d'amélioration du temps partiel aidé pour les carrières longues et RQTH</li><li>• Pas d'amélioration de la prise en compte de la pénibilité pour le départ anticipé</li><li>• La direction n'abonde pas la transformation de l'IDR (indemnité de départ à la retraite) pour compenser la perte du préavis non travaillé et des congés d'âge</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Possibilité de transformer 85% de l'Indemnité de Départ en Retraite (IDR) en congé</li><li>• Mise en place d'un temps partiel de fin de carrière ouvert à tous avec une prise en charge de l'entreprise</li><li>• Utilisation du CET Long Terme à temps partiel</li><li>• Amélioration et allongement du cumul des dispositifs à 36 mois</li></ul>



AIRBUS  
DEFENCE & SPACE

**DONNEZ VOTRE AVIS !**

**Participez à notre consultation**

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, exprimez-vous pour dire si vous êtes favorable ou défavorable à cette signature.

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