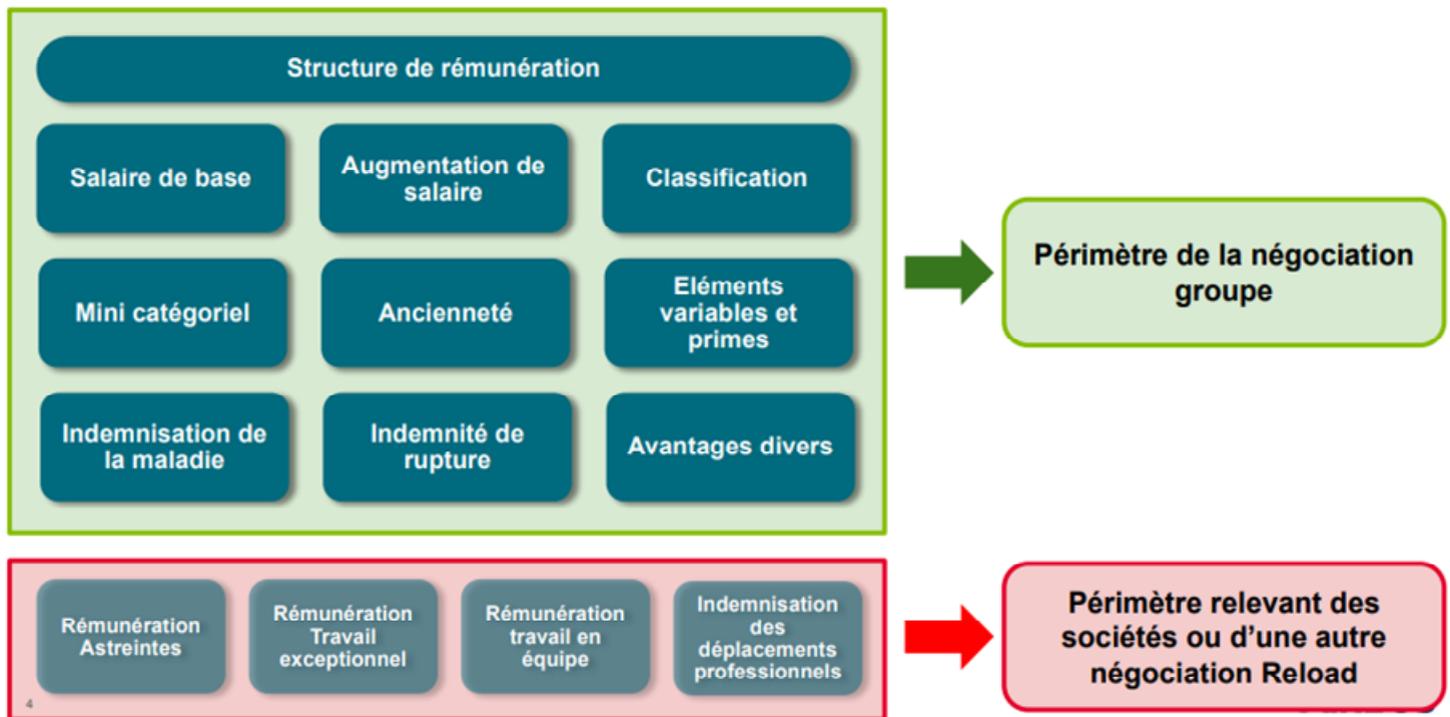


RELOAD

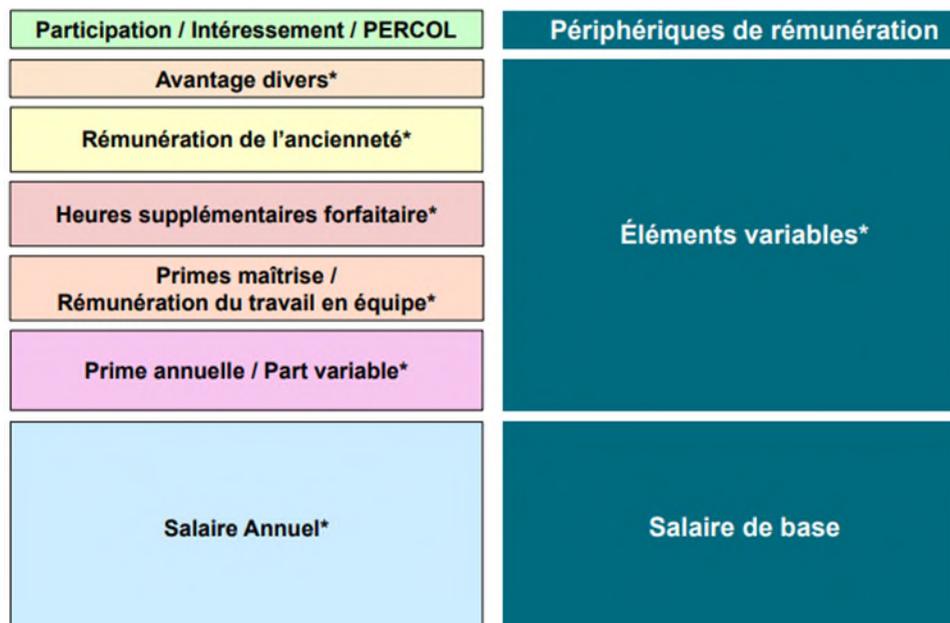
Rémunération

Dans le cadre du projet RELOAD, les partenaires sociaux négocient le thème **rémunération** depuis le 3 octobre dernier. Après une réunion sur l'état des lieux dans le Groupe, 4 autres réunions ont été consacrées aux thèmes ci-dessous. A ce stade, **la CFE-CGC considère que de réelles avancées** ont été obtenues mais des demandes restent encore ouvertes...

Thèmes de la négociation rémunération



Structure de rémunération Airbus



* Liste des éléments variables non exhaustive



RELOAD

Rémunération

Prime d'Ancienneté

La CFE-CGC a déjà obtenu :

- L'attribution de la prime d'ancienneté pour les cadres d'Airbus Defense & Space qui n'en bénéficient pas aujourd'hui.

=> Les modalités de calcul de l'ancienneté seront présentées lors de la réunion du 24 novembre.

Calcul de l'Ancienneté - propositions Direction du 15/11

Principe : l'ancienneté du salarié débute à partir de la date d'embauche au titre du contrat de travail en cours. En cas de mutation concertée, l'ancienneté débute à partir de la date d'embauche dans la première entreprise du groupe Airbus.

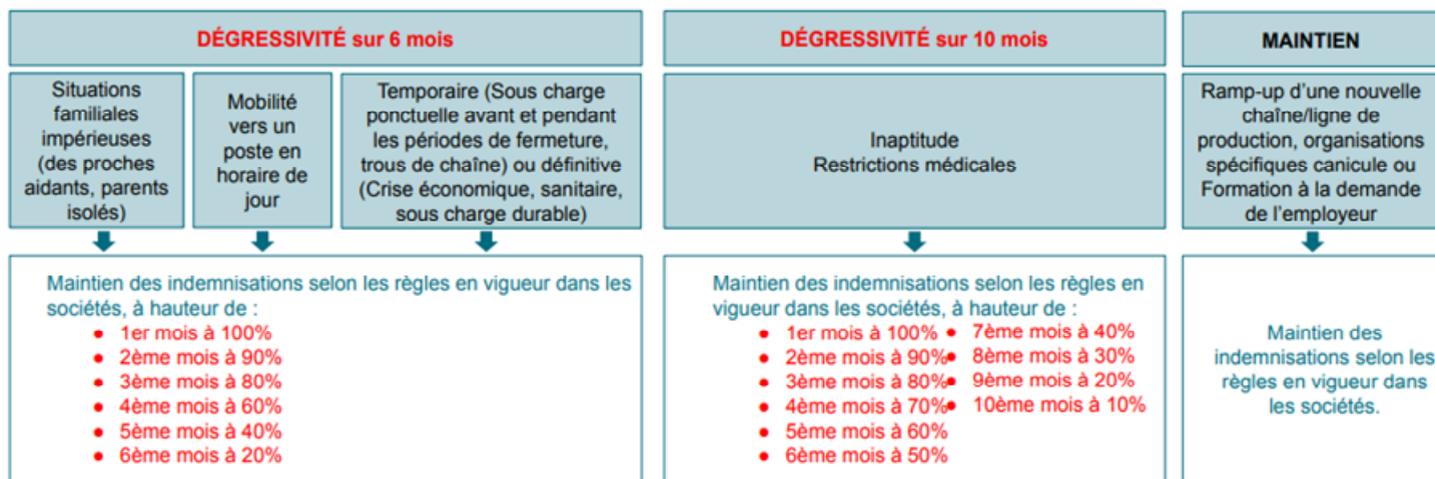
En outre, sont prises en compte :

- La durée des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise, y compris les contrats de chantier ou d'opération.
- Reprise de la durée des missions accomplies (au titre de son dernier contrat ou dans tous les cas dans la limite de 6 mois) par le salarié dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière au titre d'un contrat de travail temporaire.
- Les périodes de suspension du contrat de travail.

Rémunération du travail en équipe - propositions Direction du 15/11

Principe : rémunérer la contrainte du travail en équipe en fonction de l'emploi occupé et du temps de travail. Indemnisation selon les règles en vigueur dans les sociétés.

En cas de sortie du travail en équipe, pour les salariés ayant une période de 18 mois minimum en organisations d'équipe permanente et repositionnés en horaire de jour, mise en place d'une dégressivité.



La CFE-CGC a déjà obtenu :

- La mise en place de la dégressivité dans toutes les divisions, et l'allongement des périodes de dégressivité.
- L'attribution de la dégressivité pour les mobilités vers un poste en horaire de jour à l'initiative du salarié, comme par exemple le cas des projets professionnels, projets qui peuvent être aussi initiés par l'employeur.

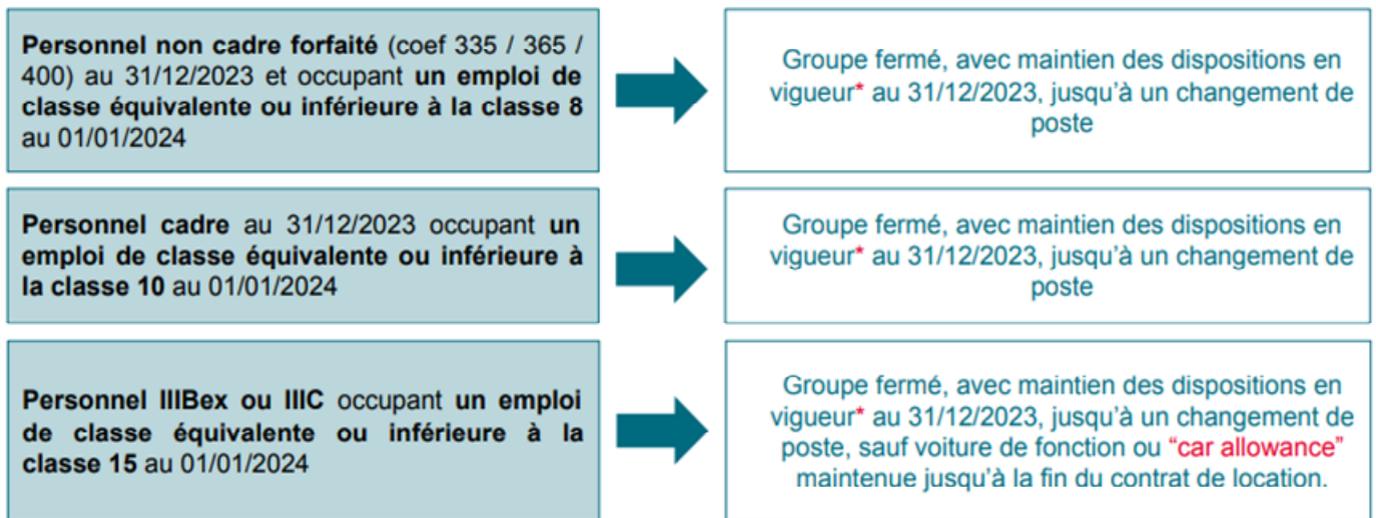
RELOAD

Rémunération

Principes validés

- **Négociation de la politique salariale** lors des NAO au sein de chaque entreprise.
- **Transparence salariale** : présentation, chaque année, d'indicateurs permettant de mesurer la bonne application de la politique salariale.
- **Classifications** : prise de la classe d'emploi à la prise de poste.

Dispositions transitoires au 1er janvier 2024 - propositions Direction du 15/11



* comprend le salaire de base, les attributs de rémunération et les temps de travail

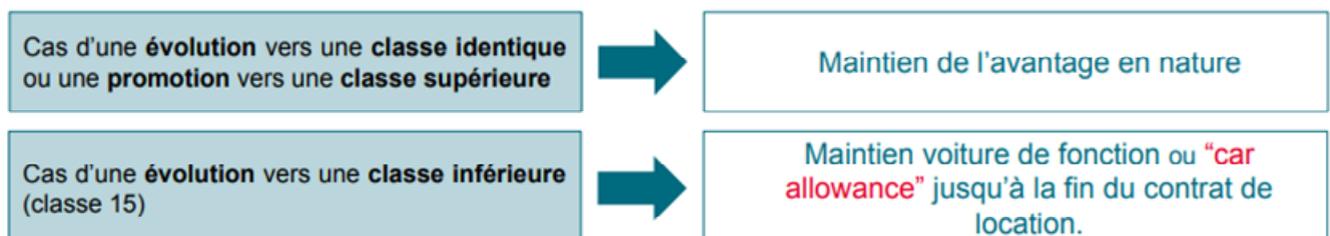
Demande CFE-CGC : attribuer la voiture de fonction jusqu'à la fin du contrat de location, puis attribuer la "car allowance" jusqu'au changement de poste.

Avantage en nature "voiture" - propositions Direction du 15/11

- **Principe** : Clarification de la position Direction sur l'attribution de l'avantage en nature voiture en fonction de l'emploi occupé



- **Cas de mobilités :**



Demande CFE-CGC : maintien de la voiture de fonction avec une durée minimale via une prorogation du contrat si nécessaire, le temps d'acquérir un nouveau véhicule.

RELOAD

Rémunération

Salaires minima hiérarchiques (SMH) - propositions Direction du 15/11

Classe	35h	Forfait avec référence horaire	Forfait en jours	Forfait sans référence horaire
1	20150			
2	20441			
3	22620			
4	23498			
5	23900			
6	24383			
7	25317			
8	27392	31501*		
9	29468	33888	38308**	
10	32580	37467	42354**	
11	33722	38780*	43838	
12	35589	40928*	46266	
13	38806	44627*	50448	
14	42541	48922*	55304	
15	53500		69550	
16	62600			81380
17	71543			93006
18	82402			107123

Une grille des SMH annuels unique Airbus applicable au 1er janvier 2024.

Les classes 1 & 2 ne seront pas utilisées chez Airbus.

* Possibilité d'emploi spécifique éligible au forfait horaire.

** Possibilité d'emploi spécifique répondant aux règles d'autonomie et/ou double volontariat.

Les montants en "rouge" ont évolué lors de la réunion du 15/11.

La CFE-CGC a déjà obtenu :

- L'abandon de la proratisation 214/218ème des SMH des forfaits jours.
- La définition de SMH adaptés à chaque type d'horaire.

L'affichage des SMH pour les classes d'emploi 17 & 18.

Demandes CFE-CGC :

- Réévaluer les montants des SMH ci-dessus en considérant que ce sont des valeurs 2022 avant application de la clause de révision.
- Agréer le principe d'une négociation complémentaire en 2023 pour augmenter les SMH précédemment définis et ce pour prendre en compte les éléments économiques des prochains mois (inflation).
- Mise au SMH à la date de la promotion, et non au 1er juillet comme proposé par la Direction.
- Évolution des montants des SMH au plus tôt chaque année, conformément au taux négocié au niveau de la branche Métallurgie, et non au 1er juillet comme proposé par la Direction.
- Améliorer la "rampe de lancement" pour les débutants des classes d'emploi 11 & 12 en diminuant sa durée et en augmentant ses SMH.

RELOAD

Rémunération

Prime annuelle et part variable - propositions Direction du 15/11

Principe : rémunérer la prime annuelle ou la part variable en fonction de l'emploi occupé. Application de la structure de la prime annuelle / part variable du nouvel emploi occupé dès le 1er jour de prise de poste au prorata du temps passé sur chaque emploi.



	Prime annuelle pour le personnel occupant un emploi <u>non cadre</u> (classe de 1 à 10)	Part Variable pour le personnel occupant un emploi <u>cadre</u> (classe de 11 à 15)	Part Variable pour le personnel occupant un emploi <u>cadre</u> (classe 16)
Acompte	<ul style="list-style-type: none"> Calcul de l'acompte : (masse primable de décembre N-1 à Mai N) * 8,33% Païement : Juin N 	<ul style="list-style-type: none"> Calcul de l'acompte : (masse primable de janvier N à Décembre N) * 8,33% Païement : Décembre N 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'acompte
Solde	<ul style="list-style-type: none"> Calcul du solde : ((masse primable de décembre N-1 à novembre N) * 8,33%) - le montant de l'acompte Païement : Novembre N 	<ul style="list-style-type: none"> Calcul du solde : ((masse primable de janvier N à décembre N) * % défini par la hiérarchie) - le montant de l'acompte Païement : Avril N+1 	<ul style="list-style-type: none"> Calcul : Part collective + Part individuelle (masse primable de l'année N) * % défini par la hiérarchie) Païement : Avril N+1
Masse primable	<ul style="list-style-type: none"> Alignement des éléments primables pour l'ensemble des sociétés. Impact positif pour ADS 	<ul style="list-style-type: none"> Alignement des éléments primables pour l'ensemble des sociétés. Impact positif pour ADS 	<ul style="list-style-type: none"> Éléments masse primable déjà alignés entre sociétés

La CFE-CGC a déjà obtenu, pour la part variable des emplois classes 11 à 15 :

- L'augmentation de la part fixe de la part variable de 7% à 8,33%.
- Des clusters de rating harmonisés pour toutes les sociétés.

Prime maîtrise - propositions Direction du 15/11

Principe : attribution d'une prime de 7% des appointements non indexés sur le temps de travail, aux personnels occupant un poste de manager de blue collars en ateliers et un emploi allant jusqu'à la classe 10.

En cas de sortie de la maîtrise, et à condition d'avoir au moins 5 ans d'ancienneté consécutives dans le poste, attribution dégressive de la prime sur 3 ans, à savoir année N = 100%, N+1 = 75%, N+2 = 50%, N+3 = 0.

Demande CFE-CGC : remplacer la dégressivité par un maintien à 100% de la prime maîtrise après 5 ans dans cette fonction, comme pratiqué aujourd'hui au titre de l'accord managers en production d'Airbus Operations.

RELOAD

Rémunération

Indemnité de licenciement économique, personnel et rupture conventionnelle

Principe : application des dispositions conventionnelles pour les cadres (11 à 16) et pour les non cadres (3 à 10) : **pas de changement/aux pratiques actuelles.**

Indemnité de départ et de mise à la retraite

Principe : simplification et harmonisation des règles au niveau de groupe.

- **Départ à la retraite** : harmonisation du calcul des indemnités de départ à la retraite pour les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté :
 - 1/5 de mois par année d'ancienneté
 - + 1/10 de mois supplémentaire par année d'ancienneté, à compter de la 25ème année.
 - Application de ce calcul peu importe l'âge de départ à la retraite.
- **Mise à la retraite** : application des dispositions prévues dans la convention collective.

Considérations CFE-CGC

Cette négociation RELOAD concernant la rémunération est vaste et complexe.

Les thèmes abordés sont nombreux et marqués par les dispositions en vigueur au sein des sociétés du groupe Airbus mais aussi par des évolutions amorcées par la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie.

Des disparités sont constatées aujourd'hui entre sociétés; à partir du 1er janvier 2024, les principes et modalités inhérents à la rémunération seront pour l'essentiel harmonisés.

La CFE-CGC, très active dans cette négociation, contribue à définir des modalités de rémunération répondant aux enjeux d'attractivité mais aussi à la reconnaissance de l'engagement et de l'implication des salariés du groupe.

Les nouveaux principes issus de cette négociation, associés à la nouvelle classification, vont créer un nouveau référentiel en matière de promotions et de gestion des carrières comme par exemple l'abandon de la campagne annuelle de promotion. En conséquence, l'utilisation des politiques salariales évoluera de fait par rapport aux pratiques actuelles.

Des sujets majeurs comme les SMH ou l'ancienneté doivent encore être précisés et améliorés... la CFE-CGC y travaille !

Prochaines réunions de négociation :

- 24 novembre
- 1^{er} décembre
- 5 décembre
- 13 décembre

