

RELOAD - Rémunération

Primes et avantages

Dans le cadre du projet RELOAD, la 8^{ème} réunion de négociation sur le thème **Rémunération** a eu lieu le 5 décembre. Un projet d'accord a été présenté lors de la réunion suivante, qui a eu lieu le 13 décembre.

Retrouvez ci-dessous le dernier statut concernant **les primes, les avantages et l'ancienneté**.

Prime annuelle et part variable

Principe : appliquer la structure de la prime annuelle / part variable du nouvel emploi occupé **dès le 1^{er} jour de prise de poste** au prorata du temps passé sur chaque emploi.



La CFE-CGC a 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.

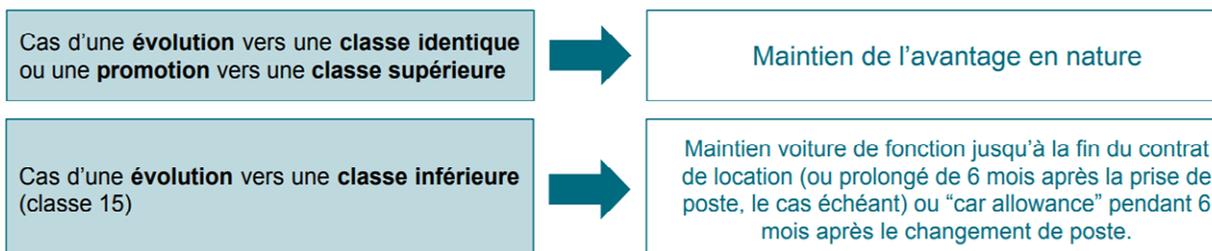
Cependant, la CFE-CGC demande des améliorations complémentaires.

Avantage en nature "voiture"

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



- **Cas de mobilités :**



La CFE-CGC a obtenu le maintien de la voiture de fonction avec une durée minimale, via une prorogation du contrat de location si nécessaire, le temps d'acquérir un véhicule.

Prime maîtrise

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

Sortie de la maîtrise après le 1er janvier 2024, et à condition d'avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans le poste ⇒ **réintégration partielle dans le salaire de base** :

- Salariés avec prime maîtrise **avant le 31 décembre 2023** ⇒ réintégration à **75%**.
- Nouveaux entrants dans la maîtrise **après le 1er janvier 2024** ⇒ réintégration à **50%**.

Personnel bénéficiant d'une prime compensatrice maîtrise au 31 décembre 2023

⇒ suppression et intégration à **75%** dans le salaire de base au 1er janvier 2024.

Mobilité vers une classe 11 ou plus à compter du 1er janvier 2024, pour le personnel bénéficiant d'une prime maîtrise ⇒ réintégration dans le salaire de base à **75%**.

Spécificité Airbus Helicopters : la prime *Leader technique* est supprimée et intégrée au salaire de base au 1er janvier 2024 pour les salariés éligibles au 31 décembre 2023.

La **CFE-CGC a obtenu** :

- ✓ **L'intégration en partie de la prime maîtrise au salaire de base en cas de sortie (évoluera avec le salaire de base, ce qui n'est pas le cas de la prime compensatrice).**
- ✓ **L'intégration de la prime leader technique au salaire de base pour les salariés Airbus Helicopters.**
- ✓ **La valorisation des développements de carrière via l'intégration en partie de la prime maîtrise au salaire de base en cas de mobilité vers une classe 11 ou plus.**

Rémunération du travail en équipe

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.**

- Cas de sortie du travail en équipe applicable pour les salariés en organisations d'équipe permanente (passage en horaire de jour) ayant une période de 18 mois minimum dans un horaire donné pour envisager une dégressivité.

DÉGRESSIVITÉ sur 6 mois			DÉGRESSIVITÉ sur 10 mois	MAINTIEN
Situations familiales impérieuses (des proches aidants, parents isolés)	Mobilité vers un poste en horaire de jour	Temporaire (Sous charge ponctuelle avant et pendant les périodes de fermeture, trous de chaîne) ou définitive (Crise économique, sanitaire, sous charge durable)	Inaptitude Restrictions médicales suite à une incapacité à continuer le travail en équipe	Ramp-up d'une nouvelle chaîne/ligne de production, organisations spécifiques canicule ou Formation à la demande de l'employeur
Maintien des indemnités selon les règles en vigueur dans les sociétés, à hauteur de : <ul style="list-style-type: none"> • 1er mois à 100% • 2ème mois à 90% • 3ème mois à 80% • 4ème mois à 60% • 5ème mois à 40% • 6ème mois à 20% 			Maintien des indemnités selon les règles en vigueur dans les sociétés, à hauteur de : <ul style="list-style-type: none"> • 1er mois à 100% • 2ème mois à 90% • 3ème mois à 80% • 4ème mois à 70% • 5ème mois à 60% • 6ème mois à 50% • 7ème mois à 40% • 8ème mois à 30% • 9ème mois à 20% • 10ème mois à 10% 	Maintien des indemnités selon les règles en vigueur dans les sociétés.

La CFE-CGC a obtenu la mise en place de la dégressivité dans toutes les divisions, l'allongement des périodes de dégressivité ainsi qu'une dégressivité pour les mobilités vers un poste en horaire de jour.

Prime Vacances

Principe : Traitement de la prime vacances issue de la convention collective régionale Midi-Pyrénées.

Au 1^{er} janvier 2024, la prime vacances sera supprimée et intégrée au salaire de base des salariés qui en sont bénéficiaires au 31 décembre 2023.

Prime d'Ancienneté

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.**

Proposition de la Direction

Mode de calcul de la prime:

Valeur point ancienneté x Taux selon classe d'emploi x 100 x Nombre d'années d'ancienneté

avec :

- Un taux unique à **2,70%** pour les classes **1 à 10**
- Un taux unique à **1,42%** pour les classes **11 à 16**
- Une valeur de point d'ancienneté à **7,5€**
- Un plafond à **20 ans**

Si le calcul de la nouvelle prime d'ancienneté était moins favorable que le calcul en vigueur, le delta sera réintégré au salaire de base 35h au 1^{er} janvier 2024.

Versement mensuel de la prime mensuelle pour tous.

Personnel en mobilité vers un emploi de classe 11 ou plus

⇒ réintégration du delta entre la prime Non Cadre et la prime Cadre.

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.**
- ✓ **Un plafond à 20 ans pour tous.**
- ✓ **Une valeur de point d'ancienneté à 7,5€ (moyenne des valeurs actuellement en vigueur dans le Groupe)**

⇒ **Demandes CFE-CGC :**

- **Le taux unique pour les classes d'emploi 1 à 10 entraîne des disparités au sein de ces populations. La CFE-CGC demande une modification de la proposition pour aboutir à un système équilibré.**
- **L'intégration de la prime d'ancienneté Non Cadre lors d'une promotion vers une classe d'emploi Cadre.**

