

31 janvier 2023

**Lettre d'information CFE-CGC AIRBUS Defence & Space - janvier 2023**

1ère Organisation Syndicale d'Airbus Defence & Space

**Calendrier Social**

2023			
T1	T2	T3	T4
Clause de revoyure politique salariale 2022			
Présentation fiches d'emploi aux salariés			Elections professionnelles
Négociations Annuelles Obligatoires			
Suite RELOAD : Responsabilité sociale Santé Sécurité Conditions de Travail			
INTEGRATION de GEO			

**Années 2022 / 2023**

L'année 2022 aura été marquée par la signature de la nouvelle convention collective de la Métallurgie par la CFE-CGC et 2 autres organisations syndicales.

Après presque 6 ans de négociations, cette nouvelle convention collective dote la branche d'un corpus de normes simplifiées, harmonisées, modernisées, et pose les bases d'une amélioration du dialogue social. Elle est applicable à partir du 1er janvier 2024.

En 2021 le groupe Airbus a lancé le projet RELOAD avec pour objectif la mise en conformité de nos accords avec cette nouvelle convention collective, tout en harmonisant et modernisant notre statut social.

L'année 2022 a été particulièrement intense en réunions, avec les négociations de notre protection santé-prévoyance, de la rémunération, des congés, de la durée du travail, du temps partiel, du travail atypique, des mesures de fin de carrière, du PERCOL, ...

Et les négociations se poursuivent en 2023 sur d'autres thèmes (voir l'article "RELOAD TOUJOURS ET ENCORE").

Dans ces négociations la CFE-CGC sera plus que jamais active pour défendre l'intérêt des salariés.

**Ca c'est dit !**

« Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas les faire. C'est parce que nous n'osons pas les faire qu'elles sont difficiles. »

Sénèque

**TOP / PAS TOP**

**TOP :** Airbus vend deux satellites à la Pologne

**PAS TOP :**

- Retraite, la CFE-CGC est totalement opposée à cette réforme inutile et lourde de conséquences
- Échec du lanceur léger européen Vega-C, avec à son bord deux satellites d'Airbus, qui inflige un revers à une Europe spatiale fragilisée.

**Calendrier**

CSE-C	le 22 février
CSE-E Toulouse	le 01 février
CSE-E RP	le 24 février

**Et vous trouvez ça drôle ?**



## RELOAD : 1ère étape

Plus de 400 jours calendaires après le lancement de l'opération RELOAD et un accord Prévoyance Santé signé puis mis en œuvre entre-temps, le BLOC 1 va accoucher d'un texte ! Soit environ 150 pages traitant des thèmes congés, durée du travail, rémunération, comptes épargne temps court et moyen terme et fin de carrière et de 3 autres textes autonomes sur l'épargne salariale (PERCOL, PERO et PEG).

Si certaines organisations syndicales défendent encore l'idée qu'on aurait pu s'en passer, la CFE-CGC et d'autres organisations syndicales représentatives (OSR) ont pris leur responsabilité en discutant en amendant les principaux textes traitant de la politique sociale du Groupe Airbus en France, en conformité avec les dispositions de la nouvelle convention collective de la métallurgie signée en février 2022.

Durant cette négociation hors du commun, il a fallu rapprocher les contraintes et aspirations de la Direction et des OSR, ce qui a été fait dans un esprit constructif. Le bilan d'une telle négociation ne peut être fait instantanément mais d'ores et déjà, la CFE-CGC a identifié les améliorations obtenues et les compromis inhérents :

- Le travail accompli démontre d'un dialogue constructif et d'un travail colossal de la part aussi bien des représentants de la Direction que de ceux des OSR

- Chaque OSR va devoir se prononcer sur la signature ou non des textes

- Dans l'hypothèse d'une signature majoritaire, une étape majeure du projet RELOAD sera atteinte

- Rapprochement des statuts des grandes entités du Groupe dans l'attente de faire adhérer, autant que faire se peut, les plus petites entités Airbus non incluses dans le périmètre initial de la négociation
- Modernisation et simplification des règles
- Grands équilibres trouvés quant à la refonte des statuts tout en prenant en compte la nouvelle convention collective.

Restera pour chaque salarié à appréhender ce nouveau référentiel avec, au cas par cas, des gains et des pertes et à la Direction d'adapter les outils de gestion du personnel. Il sera aussi nécessaire de revoir l'impact sur tous les accords existants non remplacés par les dispositions RELOAD.

## RELOAD toujours et encore

Les négociations RELOAD Bloc 1 (Congés, Durée du travail, Rémunération et CET / Fin de carrière, Epargne salariale) sont maintenant terminées, y compris la relecture des textes qui a eu lieu du 23 au 25 janvier. Le projet d'accord va être soumis à la consultation des Organisations Syndicales Représentatives (CFE-CGC, CFTC, CGT et FO) pour un créneau de signature début février.

Plusieurs thèmes de négociation RELOAD sont d'ores et déjà planifiés pour la période mars-juillet 2023 :

- Hybrid working
- Egalité et mixité professionnelle
- Qualité de vie au travail et conditions de travail
- Diversité sociale et égalité des chances
- Gestion des emplois et des parcours professionnelles
- Mobilité

## Nouvelle classification Phase de déploiement

La nouvelle convention collective de la métallurgie instaure de nouvelles règles de classification plus lisibles, plus transparentes et donc plus équitables. Rappelons qu'une classification de branche permet de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres et de repérer les seuils catégoriels. A la hiérarchie des emplois est associée une grille des salaires minimum.

Contrairement au passé, la classification s'attache à l'emploi et non plus à l'individu. Pour le dire autrement, la classification classe des emplois et non plus des salariés. En conséquence, un salarié qui change d'emploi prend la classification du poste qu'il va occuper.

La nouvelle logique repose sur trois piliers, la fiche d'emploi (réalité des activités réalisées et contenu de l'emploi), le référentiel de classement des emplois (basé sur 6 critères classant : Complexité de l'activité, Connaissances, Autonomie, Contribution, Encadrement – Coopération, Communication et 10 degrés d'exigence par critère) et la grille de classification (niveau de classification de 6 à 60 points, 18 classes/9 groupes d'emploi).

A l'occasion des entretiens professionnels de début 2023, chaque salarié va découvrir sa fiche d'emploi. Nous sommes conscients qu'il s'agit d'un changement important. La CFE-CGC est là pour vous accompagner dans la compréhension et la mise en œuvre de la nouvelle classification et de la fiche d'emploi qui vous concerne.

<https://www.cfecgc-airbusds.fr> - [twitter: @cfecgcairbusds](https://twitter.com/cfecgcairbusds)

## Retraite

Alors que le gouvernement fait le pari d'un passage en force avec une absence de débats à l'issue d'une concertation, il nous semble opportun de synthétiser la position de la CFE-CGC :

- Suite à plusieurs réformes (passage de 37,5 ans de cotisation puis à 40, puis 42, puis 43, calcul de la retraite sur les 25 meilleures années au lieu de 10...), il n'y a pas de réel problème budgétaire menaçant le système de retraites par répartition (si l'on excepte un besoin de trésorerie à moyen terme) et ce jusqu'en 2070 selon le Conseil d'orientation des retraites (COR)
- Contrairement à ce qu'affirme le gouvernement, les cotisations retraites ne sont pas là pour financer d'autres priorités (hôpitaux, collèges, lycées, universités... voire la dépendance)
- Le report de l'âge légal de départ à la retraite n'est pas la solution. Non seulement il est injuste (femmes ayant eu des enfants, emplois pénibles, carrière longue...) mais il est beaucoup moins déterminant que le nombre de cotisants, c'est pourquoi la CFE-CGC plaide pour un accroissement significatif de l'employabilité des cadres, en particulier dans les années précédant leur retraite. A ce jour, la moitié des personnes liquidant leur retraite à 62 ans ne sont plus dans l'emploi depuis plusieurs années.
- « On vit plus vieux donc on peut travailler plus longtemps » est encore un leitmotiv simpliste du gouvernement. D'une part l'espérance de vie stagne depuis 2014 et d'autre part il faut distinguer la période de vie en bonne santé relative de celle de la dépendance.

En synthèse, la CFE-CGC est totalement opposée au report de l'âge légal de la retraite de 62 à 64 ans et revendique la mise en place d'une véritable négociation sur l'emploi des seniors et les fins de carrière. Nous notons sur ce point les progrès remarquables obtenus dans le cadre de la négociation RELOAD (temps partiel de fin de carrière, temps partiel aidé, utilisation du Compte épargne temps long terme à temps complet/partiel avant la retraite, départ anticipé, mécénat de compétences, accompagnement individualisé à la retraite) qui vont bien au-delà des dispositions légales (retraite progressive CARSAT).

## RELOAD : synthèse du bloc 1

Début 2022 les négociations RELOAD s'étaient traduites par une amélioration de notre protection santé-prévoyance. Petite amélioration pour les salariés d'Airbus DS (qui avaient déjà la meilleure protection du groupe) et importante pour les salariés des avions et des hélicoptères, dont le régime se rapproche maintenant du nôtre. Ces améliorations ont été financées par la suppression du préavis de retraite non travaillé.

Durant toute l'année 2022 la CFE-CGC Airbus DS s'est mobilisée pour que les négociations qui ont suivi permettent d'assurer l'équilibre global des mesures pour les salariés d'Airbus DS et des autres divisions. Nos actions ont permis de voir aboutir des revendications historiques de la CFE-CGC : la mise en place de la prime d'ancienneté des cadres (qui représentera 2556€ en 2024 pour les salariés de 20 ans d'ancienneté et plus), la mise en place du temps partiel de fin de carrière majorée, l'augmentation de la durée des congés de maternité et de paternité payé à 100%, l'augmentation de l'abondement sur le PERCOL, la mise en place d'un Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PERO) alimenté à 100% par l'employeur, etc.

Bien sûr, comme dans toute négociation d'harmonisation, il n'a pas été possible de retenir le "best of" de toutes les dispositions existantes dans les différentes sociétés du groupe. Quelques éléments de notre statut social qui n'existaient pas dans les autres divisions sont donc en retrait. Mais l'important pour la CFE-CGC est qu'ils soient compensés par des avancées sur d'autres sujets. Un accord "in globo" vient d'être finalisé. Nous détaillerons prochainement les différentes mesures apportées par cet accord.

La CFE-CGC va consulter ses adhérents pour décider de sa position sur la signature de cet accord

## On vous accompagne

Resp. Section Toulouse : **B. PATOULLIART 07 79 85 97 41**  
Resp. Section Reg. parisienne : **V. HENQUINBRANT 06 35 38 35 93**  
Comité Européen ADS (ECADS) : **Chr. DUMAS 06 70 50 68 43**  
DSC ADS/ Comité européen Airbus : **Th. PREFOL 06 40 19 29 06**  
DSC ADS adjoint : **D. IZAMBERT 06 80 27 84 90**

### Restez Informés

Installez l'application My CfeCgc ADS  
QR code ci-contre ou

<http://flash.webcodelink.com/406>

