

AIRBUS Defence & Space

Accords RELOAD : Équilibre atteint !



Le début des négociations RELOAD avait surtout été marqué par la suppression du préavis de retraite non travaillé (pour financer la forte amélioration du régime santé prévoyance des divisions avions et hélicoptères) et des congés d'âge (dont on ne savait pas à quoi leur valeur allait être utilisée).

Durant toute la suite des négociations la **CFE-CGC** a œuvré pour que ces mesures de financement se traduisent par **des avancées d'une valeur au moins équivalente pour les salariés d'Airbus Defence & Space.**



Les négociations RELOAD du bloc 1 (congés, durée du travail, travail atypique, rémunération, épargne salariale ...) se sont terminées en janvier avec **des avancées majeures**, dont certaines **que nous réclamions depuis des années chez Airbus DS**:

- ✓ la **mise en place de la prime d'ancienneté des cadres** qui représente en 2024 **383€ annuel** pour 3 ans d'ancienneté et **2550€ annuel** pour les salariés de 20 ans d'ancienneté et plus, 
- ✓ La **mise en place du temps partiel de fin de carrière** avec **majoration de salaire de 5%**, et la possibilité de cotiser à taux plein pour la retraite 
- ✓ La **mise en place du mécénat de compétence** (accessible à partir de 58 ans): **8 jours/an** (reportables sur l'année suivante) **au profit d'organismes d'intérêt général** dans les communautés dans lesquelles le groupe opère 
- ✓ L' **accompagnement de préparation à la retraite** par un **prestataire externe spécialisé**, 
- ✓ La **possibilité d'utiliser le CET fin de carrière** (rebaptisé « CET long terme ») pour des **projets personnels** bien avant la retraite 
- ✓ La **mise en place du PERO alimenté à 100% par l'employeur** sur la tranche 2 du salaire (entre 1x et 8x le plafond annuel de la sécurité sociale), 

- **L'augmentation de l'abondement sur le PERCOL** qui **passse de 40% à 80%** (plafond 600€) . 
- La **semaine supplémentaire** de **congés de maternité ou paternité**, avec maintien de la rémunération, 
- La **6e semaine de congés dès la 1ère année** qui remplace les congés d'ancienneté 
- Le « **forfait absence raisons familiales** » de **12 jours/an** pour enfant malade, parents malade, proche aidant, accompagnement fin de vie 
- La **compensation par une augmentation de salaire en janvier 2024** de la suppression de la **règle des 9 jours fériés** pour les non-cadres , 
- **L'augmentation de l'assiette de calcul de la prime annuelle des non-cadres**, intégrant désormais les **primes de travail exceptionnel**, les **heures supplémentaires** et le **complément du 10^e congés**, 
- **L'assiette de comparaison des salaires minimum hiérarchiques beaucoup plus favorable aux salariés** en ne tenant pas compte de la part variable (hors minimum garanti), des primes de travail exceptionnel, de l'intéressement, de la participation, etc. 

Considérations CFE-CGC :

Une négociation d'harmonisation des statuts sociaux ne se traduit jamais par un accord reprenant le « best of » de toutes les mesures existantes dans les différentes sociétés. **Pour la CFE-CGC il était important que les mesures en retrait soient compensées par des avancées d'une valeur au moins équivalente.**

Certaines des avancées obtenues sont dimensionnantes en terme de rémunération ou de temps, et avec beaucoup de souplesse pour convertir l'un en l'autre.

Ainsi, **les salariés qui préfèrent le temps à l'argent auront la possibilité de convertir leur prime d'ancienneté en jours (représentant pour les cadres environ 11 jours/an en milieu de carrière et 8 jours/an en fin de carrière).**

Pour les non-cadres ayant des primes de travail exceptionnel ou d'heures supplémentaires l'intégration de ces éléments de rémunération dans l' assiette de calcul de la prime annuelle peut l' augmenter très fortement.

Et les nombreuses autres mesures rappelées ci-dessus viennent apporter soit de la rémunération supplémentaire, soit du temps.

La CFE-CGC a consulté ses adhérents, et ceux-ci se sont exprimés favorablement à la signature de ces accords. La CFE-CGC a donc signé ces accords.



La CFE-CGC n'oublie pas pour autant les filiales ne faisant pas partie du périmètre d'application automatique des accords RELOAD (SLC, Cyber, Stormshield, AFAE) et demande que ces filiales adhèrent aux accords RELOAD ou négocient des dispositions sociales équivalentes.

