

## NOUVELLE CLASSIFICATION

Le déploiement de la classification de la nouvelle convention collective de la Métallurgie est en cours. La classification d'un salarié correspond désormais à celle de l'emploi qu'il occupe sans aucune transposition entre la nouvelle et l'ancienne classification.

Ce qu'il faut retenir en 5 points:

1. **La nouvelle classification relève de la nouvelle convention collective et non d'un accord RELOAD. => Celle-ci est donc applicable à Airbus CyberSecurity SAS**
2. La classification n'est pas liée au salarié mais à l'emploi qu'il occupe
3. Il n'existe pas de matrice de transfert ou d'équivalence entre l'ancienne et la nouvelle classification
4. La fiche d'emploi est présentée à chaque salarié lors de l'entretien annuel
5. Les classes d'emploi renvoient aux Salaires Minima Hiérarchiques

## RELOAD

« Un projet Airbus groupe en France pour **Moderniser Simplifier Harmoniser nos règles de vie au travail en France** »

Les accords ont été signés au niveau groupe mais ne s'appliquent pas automatiquement aux filiales

**=> RELOAD n'est donc pas applicable à l'heure actuelle à Airbus CyberSecurity SAS ...**

Nous attendons le retour de la direction sur le sujet. La CFE-CGC souhaite voir ces accords s'appliquer aux filiales.



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 (congé, durée du travail, travail atypique, rémunération, épargne salariale ...) se sont terminées en janvier avec **les 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): **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).