

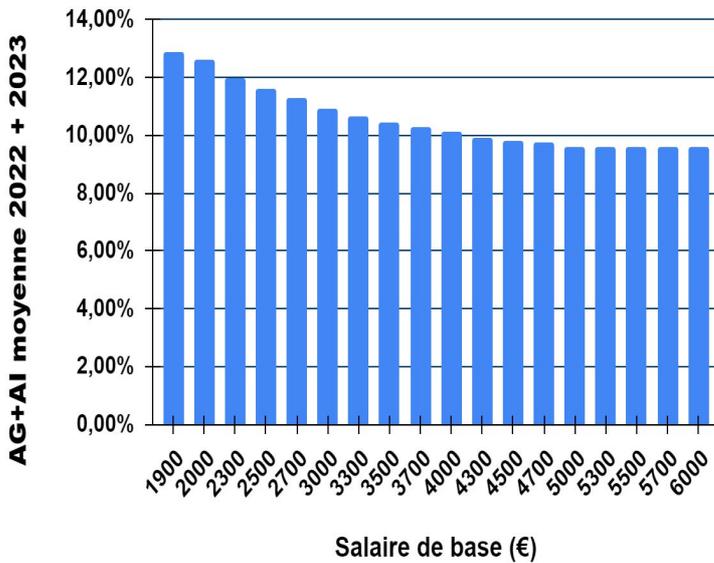
18 avril 2023

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

1ère Organisation Syndicale d'Airbus Defence & Space

Politique salariale 2023

AG et AI moyenne 2022 + 2023 en fonction du salaire



AG : augmentation générale
AI : augmentation individuelle

Edito

Le 11 avril la CFE-CGC, la CFDT et Force Ouvrière ont signé l'accord Métallurgie revalorisant les salaires minima ingénieurs et cadres de 4,7%.

Peu de temps auparavant la CFE-CGC avait signé (après consultation de ses adhérents) un avenant à l'accord de politique salariale Airbus Defence & Space portant à 5,5% le budget d'augmentations pour 2023.

Sans être totalement satisfaisant au regard du niveau de l'inflation, cet accord permet aux salariés de notre société de bénéficier d'un certain nombre de garanties, avec une Augmentation Générale (AG) à 2%, un budget d'Augmentation Individuelle à 2,6% et un budget additionnel de 0,9% permettant d'assurer un minimum d'AG à 100€ pour tous et d'anticiper les mises aux salaires minima hiérarchiques.

Sur 2 ans le budget de politique salariale Airbus Defence & Space est donc en moyenne de 9,6%.

Il reste inférieur à l'inflation (11,2% prévus sur 2022 et 2023) mais pour la CFE-CGC il était important de signer cet accord permettant d'aider les salariés compte tenu du niveau de l'inflation.

A titre de comparaison, sur 2022 et 2023 le budget de politique salariale d'Airbus Helicopters est de 9,1%, celui d'Airbus Avions de 9,4% et en Allemagne il est de 8,5%

Ça c'est dit !

"A la télé ils disent tous les jours : Y a trois millions de personnes qui veulent du travail. C'est pas vrai : de l'argent leur suffirait". Coluche

Calendrier

CSE-E Toulouse/RP le 27 avril
CSE-C le 21 avril

TOP / PAS TOP

TOP :

- La mise à jour de la politique frais de déplacement groupe
- La revalorisation de 4,7% des minima ingénieur & cadre de la métallurgie

PAS TOP :

- La réforme, imposée et sans dialogue, des retraites

Et vous trouvez ça drôle ?

RELOAD, politique salariale, prévoyance ... le "we are one" on s'en rapproche sérieusement.



Mr Enders en a révé. Mr Faury l'aura fait.



Mmmouais. Intéressement, part subvention CSE de l'employeur... il y a encore du taf !



Les retraites : la réforme globale

Mesures financières (mesures d'âge)

- RELÈVEMENT DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE de 62 à 64 ans d'ici 2030. À partir du 1er septembre 2023, cet âge serait progressivement relevé, à raison de trois mois par génération à compter des assurés nés le 1er septembre 1961. L'âge d'ouverture à la retraite serait porté à 63 ans et 3 mois en 2027 (génération 65) pour atteindre 64 ans en 2030 (générations 68 et suivantes).
- DURÉE DE COTISATION. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein la durée serait portée à 43 ans dès 2027 pour 42 ans actuellement. Pour les personnes qui n'auraient pas pu cotiser 43 ans, l'âge de la retraite à taux plein (sans décote) resterait fixé à 67 ans.

La CFE-CGC considère que :

Les mesures envisagées sont extrêmement violentes socialement, tant par leur ampleur que par le rythme auquel elles sont mises en œuvre.

Elles constituent une atteinte à la liberté de choix du futur retraité et un éloignement de l'horizon du taux plein pour des générations très proches de la retraite.

Il faut avant tout travailler sur le maintien en emploi des seniors pour améliorer les recettes d'un système qui n'est pas en péril, plutôt que de faire peser le recul social seulement sur les futurs retraités.

Mesures relatives aux départs anticipés et à l'usure professionnelle

- Aujourd'hui : Pour les assurés ayant commencé à travailler avant leurs 16 ans (et sous certaines conditions de durée d'assurance cotisée) : possibilité de partir à partir de 58 ans. Pour les assurés ayant commencé à travailler avant la fin de l'année civile de leurs 20 ans (et sous certaines conditions de durée d'assurance cotisée) : possibilité de départ à partir de 60 ans
- Avec la réforme : La réforme modifie ces âges en instaurant non pas deux mais trois bornes d'âge, mais nous n'avons pas encore connaissance des modalités d'application. En effet, la dernière version en date du projet de réforme prévoit de définir les conditions de départ au sein d'un décret, plus tard, tout en précisant que la durée d'anticipation ne peut pas être inférieure à deux ans, soit 62 ans.

Pour la CFE-CGC, le départ anticipé ne représente pas un progrès puisque le public concerné se verrait contraint de partir jusqu'à deux ans plus tard que l'âge actuel. En outre, la prise en compte de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) ne bénéficierait pas à toutes les femmes puisque le dispositif est accessible sous condition de ressource.

L'inFaux du Vrai

RELOAD n'impose pas une nouvelle grille de classification. Cette dernière est mise en place par la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie.

La prime d'ancienneté RELOAD non cadre ne peut pas être inférieure à celle d'aujourd'hui.

Aménagement temps de travail

En application de l'accord RELOAD bloc 1 signé le 10 février 2023, une concertation s'est tenue entre la Direction et les Organisations syndicales représentatives dont la CFE-CGC.

A l'issue de la concertation, la CFE-CGC a obtenu un texte équilibré et acceptable dont les principales dispositions sont les suivantes :

-Définition de l'environnement production : Production de satellites ou production d'un équipement de satellite ou produit matériel équivalent,...

-Identification des salariés appartenant à l'environnement de production par métiers soit 15 métiers (sur 70) regroupant 340 salariés (sur 720, pas de salarié ex GEO concerné)

-Niveaux d'aménagement du temps de travail hebdomadaire de 38 heures pour les environnements Production et hors Production avec 18 JRTT, équilibrage du travail en équipes sur 38h ou 37h (12 JRTT)

-Plages communes pour l'environnement production : 9h30-11h30 et 14h-15h30 et 15h00 le vendredi

-Pause repas forfaitaire de 45 minutes

-Temps de travail des cadres au forfait horaire CFH = 38h00 (plot) + 2 heures = 40h00 donnant droit à 18 JRTT

Restent certains points ouverts et/ou de vigilance, qui ont fait l'objet d'une formalisation écrite annexée au procès verbal de concertation :

-Création d'un groupe fermé salariés mensuels ex-GEO actuellement sur un horaire hebdomadaire de 39h avec 26 JRTT

-Cas des salariés travaillant en hors Production mais sur des métiers en environnement Production

-Mise en correspondance de certains rythmes d'équipes selon les plots de 37h ou 38h

-Mise à jour de l'accord temps de travail en équipe et travail exceptionnel (TEE)

-Cadres en forfait horaire, vigilance sur les conditions de transposition

La CFE-CGC montre l'exemple

Le taux de femmes chez Airbus DS est de 24% en 2022. Pour les élections, la proportion de femmes sur les listes électorales doit être conforme à celle de l'entreprise. Aux élections de 2019, **seule la CFE-CGC avait respecté** cette proportion sans « doublon ».

Suite à une élection, les postes de secrétaires sont attribués suivant les envies mais également en fonction de l'engagement et de la capacité à assumer ce rôle. Pour rappel : le secrétaire est le point de contact unique de la Direction et l'interface entre celle-ci et les élus. Il coordonne l'ensemble des activités de l'instance et en particulier les travaux des commissions.

A ce jour, **la CFE-CGC assure les 3 postes de secrétaires (CSE-C et CSE-E) dont 2 sont tenus par des femmes depuis 2 mandats.**

Concernant les commissions du CSE-C, la seule femme secrétaire sur les 4 est CFE-CGC (Commission SSCT-C).

Au niveau des Commissions SSCT-E, les secrétariats sont tenus par 2 femmes dont une est CFE-CGC. Au niveau national, les femmes de la CFE-CGC ont aussi leur place à haut niveau : Françoise Vallin (coordinatrice groupe Airbus, la seule femme pour les 4 organisations syndicales représentatives., Christelle Thieffinne, Anne-Catherine Cudennec, Farida Karad...).

Force est de constater que les femmes CFE-CGC prennent des responsabilités !

Nouvelle classification

Vos représentants de la CFE-CGC ont été sollicités comme jamais suite au déploiement de la nouvelle classification de la métallurgie. Outre les centaines de salariés qui ont pu bénéficier de nos présentations, environ 200 salariés ont été accompagnés pour comprendre et, le cas échéant, contester la fiche d'emploi (FdE) qui leur avait été attribuée.

Les principales problématiques rencontrées ont été les suivantes :

- « La FdE correspond à mon emploi mais elle est d'une classe inférieure, voire très inférieure, à mon positionnement actuel » (cas par exemple des assistantes anciennement cadres)
- « La FdE ne correspond pas à mon emploi » (que le salarié soit sur un emploi ou à cheval sur plusieurs)
- « La classe de mon emploi me paraît être sous-évaluée par rapport à des collègues de la même filière métier ou à des filières métier que je côtoie » (salarié engineering qui compare sa classe à celle d'un PMO junior ayant une classe d'emploi supérieure)
- Mêmes emplois sur Toulouse et Elancourt mais avec des classes d'emploi différentes
- Déclassement de band 4 en classe 15 et de 3B en classes 13/14
- La mise à jour future des FdE reste une inconnue d'autant que l'on a promis à certains salariés de passer à la classe supérieure dès l'an prochain ?

La CFE-CGC reste totalement mobilisée pour que chaque salarié ait une fiche d'emploi conforme à son emploi.

Sondage/baromètre CFE-CGC

Stress, charge de travail, process internes, outils informatiques, organisation : la CFE-CGC vous invite à répondre à ce sondage. Il est totalement anonyme et devrait vous prendre au plus 1 minute (un peu plus si vous souhaitez nous laisser des commentaires). Votre participation à ce sondage est précieuse. Les réponses reçues nous permettront d'intervenir auprès de la Direction en répondant au mieux à vos attentes et aux problèmes que vous rencontrez.

Plan de transformation

En février 2023 la Direction a présenté les objectifs d'un nouveau "Plan de Transformation" (nous en avons un tous les 3/4 ans) faisant le constat de la nécessité de réduire notre complexité interne, la lourdeur de nos processus, de notre bureaucratie, mais exprimant aussi la volonté de "nous retirer des activités qui ne font pas partie de notre cœur de métier stratégique ou qui ne dégagent pas de marges suffisantes". Il est peu de dire que cet objectif suscite un certain nombre d'inquiétudes. Une présentation plus détaillée du Plan de Transformation sera faite lors du CSE-C le 21 avril.

On vous accompagne

Resp. Section Toulouse :

B. PATOUILLIART 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>

