



RELOAD

Rémunération

Point sur les négociations en cours

29 novembre 2022

Les négociations « RELOAD » continuent à un rythme extrêmement soutenu. Nous sommes déjà à la 6ème réunion de négociation sur l'accord «rémunération». Cette négociation s'achèvera le 13 décembre.

Le texte sera alors mis en réserve avant le dernier round de négociation de l'accord in-globo RELOAD.

Même dans un secteur d'activité aussi passionnant que l'Aéronautique, la Défense ou le Spatial, la rémunération est, sans aucun doute, un des éléments majeurs d'intérêt et d'attractivité pour les salariés ou les futurs salariés d'Airbus.

Cette négociation s'articule autour de 3 blocs :

Salaire de base, augmentation de salaire, classification, mini catégoriel ...

Éléments variables et primes, ancienneté, avantages divers...

Indemnisation maladie, indemnité de rupture...

BLOC 1 :

Le salaire de base correspond à la rémunération stable du salarié. Il est généralement fixé sur la base de 35h00 pour les Non-Cadres et à 214 jours pour les Cadres.

Les augmentations de salaire resteront définies par une négociation annuelle de politique salariale au sein de chaque société, sans changement par rapport à aujourd'hui.

Une réunion de transparence salariale se tiendra une fois par an au sein de chaque société.

Concernant **les classifications**, cet accord prévoit l'application de la Convention Collective avec notamment la prise de la classe d'emploi dès la prise de poste.

FO revendique que le salaire soit également réajusté au mini de la classe si nécessaire, conformément à la Convention Collective.

Pour rappel :

- Classes 1 à 8 : Personnel occupant un emploi non-cadre
- Classes 9 et 10 : Personnel occupant un emploi non-cadre forfaité (**revendiqué et obtenu par FO**)
- Classes 11 à 15 : Personnel occupant un emploi cadre
- Classes 16 à 18 : Personnel occupant un emploi de cadre supérieur

Lors de la mise en place de la nouvelle classification, chaque salarié aura la garantie du maintien de sa rémunération jusqu'au prochain changement de poste (**FO** revendique que cette règle s'applique également pour les « car allowances »).

Mini catégoriel : il s'agit de définir les nouveaux SMH, Salaires Minimaux Hiérarchiques, sur la base d'une grille unique Cadre et Non-Cadre.

La Direction propose que ces nouvelles grilles soient calculées sur 13 mois.

FO revendique que les emplois Airbus ne soient pas classés en dessous de la classe 3.

FO revendique que le salaire mini de cette classe 3 soit de 24500 €.

FO revendique également que :

- la classe 10 soit à 40 000 €
- la classe 11 soit à 47 000 €
- la classe 15 soit à 76 700 €
- la classe 16 soit à 93 000 €

FO revendique que l'augmentation entre chaque niveau de la classe 3 à 10 et de la classe 11 à 15 soit linéaire.

Pour **FO** il sera impératif de réouvrir ce sujet une fois les négociations nationales en cours sur ces nouvelles grilles achevées.

FO a revendiqué et obtenu une négociation de politique salariale annuelle Groupe pour négocier entre-autres l'évolution de cette grille.

Concernant la rampe de lancement Cadre (ex niveau 2)

FO revendique que seule la Classe 11 soit concernée par cette rampe de lancement.

FO revendique que cette rampe se décline sur 3 ans :

- Salarié de moins de 24 ans 40 000 €
- Salarié de moins de 25 ans 42 000 €
- Salarié de moins de 26 ans 43 000 €

Au-delà de 26 ans FO revendique que le salaire de la classe 11 s'applique.



BLOC 2 :

Éléments variables et primes :

FO revendique :

- Pour les classes de 3 à 10, une prime annuelle de 8,33%
- Pour les classes de 11 à 15, une prime annuelle de 12%
- **FO** revendique 1% de prime de performance individuelle pour les classes de 3 à 15.
- Pour les classes 16, 25% de rémunération variable annuelle



Rémunération travail en équipe :

Après l'avoir revendiqué, FO obtient la mise en place d'une dégressivité en cas de sortie d'horaire alterné attribuant une augmentation de la rémunération :

- 6 mois pour les situations familiales impérieuses, les mobilités ...
- 10 mois pour les inaptitudes, restriction médicale, incapacité à continuer le travail en équipe,...
- Maintien des indemnités en cas de ramp-up, formation, canicule ...

Il s'agit-là d'une véritable avancée pour les salariés se trouvant dans une de ces situations.

Prime Maitrise :

FO revendique une mesure groupe pour les salariés occupant un emploi de maîtrise atelier :

- Intégration de 50% de cette prime de 7% dans le salaire en cas de sortie après 5 ans dans la fonction.
- Augmentation de l'AI mini de 50% par rapport à l'AI mini non-cadre.
- Mise en place d'un groupe fermé incluant l'ensemble des Maitrises Atelier leur garantissant l'application des règles existantes dans leurs sociétés au moment de leur prise de poste.

Ancienneté :

La Direction propose l'application de l'article 143 de la convention collective avec la mise en place d'une ligne « complément salaire » en cas d'écart avec les nouvelles primes. **FO** revendique l'intégration de ce delta dans le salaire des écarts entre les nouvelles primes d'ancienneté et les anciennes.

Le calcul proposé par la Direction est :

- Taux unique pour les classes 1 à 10 à 2,75%
- Taux unique pour les classes 11 à 16 à 1,48%
- Une valeur du point d'ancienneté à 7,50 € (négocié tous les ans dans l'accord politique salariale Groupe).
- Une ancienneté sur 18 ans pour tous

Ce calcul (7,5 X 2,75 ou 1,48) X nombre d'année d'ancienneté, produira une prime d'ancienneté unique pour les Cadres mais également pour les Non-Cadres, elle permettra de garantir une prime décorrélée de la classification pour tous.

Pour **FO** ce mode de calcul qui propose un taux unique quel que soit sa classe d'emploi est plus solidaire notamment pour les Non-Cadres. Malgré tout **FO** revendique l'augmentation des taux Cadres et Non-Cadres respectivement à 1,51 et 3 %.

La dernière proposition de la Direction intègre l'harmonisation du paiement au mois pour tous, c'était aussi une revendication **FO**.

Avantage divers, médaille du travail :

FO revendique le retour de la validation des années d'ancienneté pour les élèves des lycées Airbus.

BLOC 3 :

Indemnisation maladie : application de la nouvelle Convention Collective. Il est à noter que l'Accord Santé Prévoyance signé par **FO** en février 2022 garantit à l'ensemble des salariés les mêmes indemnités maladie, soit 100% pendant :

- 90 jours pour les salariés ayant 3 mois d'ancienneté
- 120 jours pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté
- 150 jours pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté
- 180 jours pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté



Licenciement économique, licenciement pour motif personnel, rupture conventionnelle : application de la convention collective comme aujourd'hui.

Indemnité de départ à la retraite : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 1/10 de mois supplémentaire par année d'ancienneté à compter de la 25^{ème} année.

Mise à la retraite : application de la Convention Collective.

Comme partout dans la société, il y a ceux qui parlent et ceux qui font !

FO est investi à 100% dans cette négociation pour vous garantir un accord à la hauteur de vos attentes. **FO** n'oublie personne, quels que soient votre sexe, votre catégorie professionnelle ou votre âge !

Ce sujet, comme les autres, est aussi dimensionnant que complexe. Vous pouvez compter sur l'engagement de vos élus pour vous représenter.

Dans ces négociations, **FO** est sans aucun doute l'organisation syndicale la plus revendicative sur l'ensemble des thèmes, ce papier est là pour le démontrer, sans démagogie ni populisme.

Pour **FO**, le rapport de force ce sont les 15000 adhérents **FO** du Groupe Airbus, ils nous permettent de porter haut et fort vos revendications au travers d'un Dialogue Social exigeant, ils nous permettent d'être écouté et surtout entendu.

Sans syndicat fort, sans ce rapport de force, beaucoup d'entreprises appliqueront simplement la Convention Collective.

FO est, et restera, le syndicat de la feuille de paye !

N'hésitez pas à rejoindre et à soutenir **FO** !

FO, votre feuille de paye, votre pouvoir d'achat