

AIRBUS HELICOPTERS

RELOAD

REDONNER DU SENS

EQUILIBRER

ÊTRE LISIBLE

OPTIMISER

GAGNER EN AGILITÉ

DÉVELOPPER LES SALARIÉS



ÉLECTIONS
CSE 2023



NE RESTEZ PAS À LA DÉRIVE...
DONNEZ UN CAP À VOTRE CARRIÈRE !



RELOAD désigne le projet de révision complète de nos accords sociaux, avec comme objectif la définition d'un nouveau statut social commun à l'ensemble des salariés du groupe Airbus en France.

Il était nécessaire de mettre en adéquation nos accords Société avec la nouvelle convention collective de la Métallurgie qui s'appliquera le 1^{er} janvier 2024. Cette nouvelle convention repose en partie sur 4 grands principes :

- ✓ la classification ;
- ✓ le contrat de travail et sa durée ;
- ✓ la rémunération ;
- ✓ la Protection Sociale.

C'est à cette fin que la Direction a lancé cette négociation.

Pour la CFE-CGC, il était capital que les nouveaux accords RELOAD modernisent, harmonisent et simplifient l'ensemble des règles qui régissent nos conditions de travail dans le groupe Airbus. C'est pour cette raison qu'ils ont été enrichis par d'autres thèmes garantissant les mêmes droits pour chacun quels que soient son emploi et le lieu dans lequel il l'exerce.

AIRBUS HELICOPTERS



ÉLECTIONS
CSE 2023

CLASSIFICATION

Déclinaison de la nouvelle convention collective de la métallurgie, au travers d'un catalogue d'emplois commun et partagé à l'ensemble des salariés du groupe Airbus.

Ce catalogue est voué à vivre et évoluer au gré des besoins d'emplois nouveaux, futurs ou à disparaître dans le temps pour chaque entité du Groupe.

Fort de près de 3 000 emplois, ce catalogue doit permettre de couvrir l'ensemble des besoins, afin que chaque salarié puisse se retrouver au juste niveau de son propre emploi. Dans cette phase de transition et de découverte, la CFE-CGC accompagne les demandes individuelles ou collectives de tous les salariés qui la sollicitent...



RÉMUNÉRATION

- Intégration dans le salaire de base de tous les éléments liés au temps de travail (forfait jour...).
- Valorisation des SMH supérieure par rapport à la convention collective qui fera l'objet d'une renégociation chaque année.
- Augmentation du mini de la part variable de 7 % à 8,33 %.
- Révision et extension de la prime d'ancienneté à 20 ans pour tous avec prise en compte des périodes de travail antérieures dans le groupe à la date d'embauche (CDD, Intérim, Stage...).
- Augmentation de la prime d'habillement.
- Amélioration et maintien des primes Superviseurs et Leaders.
- Augmentation de la plage du forfait kilométrique pour les IK en cas d'intervention et/ou en cas de travail le dimanche et les jours fériés (5 à 70 km A-R).



DURÉE DU TRAVAIL

- Possibilité d'adapter le temps de travail en fonction des besoins.
- Harmonisation du forfait jour dans le groupe Airbus.
- Prise en compte des arrêts maladies dans le calcul des heures supplémentaires.
- Évolution des règles de prise des jours d'inactivité pour les temps partiels et forfaits jours réduits en demi-journée.
- Ouverture au forfait jour pour certains emplois des classes E9 et E10.
- Ouverture au forfait horaire pour certains emplois à partir de la classe B3.
- Placement des JRTT sur le CET Court Terme dès le 1^{er} juillet de chaque année.



CONGÉS / REPOS

- Obtention d'une sixième semaine de congés supplémentaires pour tous en temps de travail effectif avec possibilité de prise par demi-journée.
- Création d'un forfait d'absence pour raisons familiales de 12 jours par an (15 si enfants handicapés).
- Extension à 1 mois des congés liés à la parentalité et à l'adoption.
- Passage à 3 jours de congés supplémentaires pour les salariés RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé).
- Création du congé mobilité volontaire sécurisé.
- Évolution du dispositif du don de jours de congés.



Scannez

ÉPARGNE SALARIALE

> Compte Épargne Temps

- Prise en 1/2 journée avec le CET court terme.
- Création d'un droit à utiliser le CET long terme pour des projets personnels (sans abondement) par bloc ou temps partiel de 31j à 132j.
- Utilisation du CET long terme abondé d'1/3 et déplafonné pour des motifs de situation familiale lourde.
- Utilisation du CET long terme abondé à 1/3 pour congés fin de carrière à temps plein ou partiel (max 36 mois avant départ en retraite).



> Gestion de la fin de carrière

- Création d'un Temps Partiel de fin de carrière à 80 ou 90 % avec majoration salariale de 5 % et cotisations retraites reconstituées à 100 %.
- Amélioration du dispositif de transformation de l'Indemnité de Départ en Retraite en jours (de 75 à 85 %).
- Augmentation de la période d'utilisation des dispositifs fin de carrière de 30 à 36 mois.
- Financement d'un dispositif d'accompagnement individualisé à la retraite 4 ans avant le départ via un organisme externe.
- Création d'un forfait de 8 jours/an pour mécénat de compétence à compter de 58 ans.
- Augmentation d'un mois des conditions de départ anticipé (3 à 8 mois avant départ en retraite) pour le travail de nuit.
- Assouplissement des règles du temps partiel aidé (RQTH, carrière longue, accident de travail) avec majoration de 10 %.

> Épargne retraite

- Versement numéraire sur PERCOL abondé à 80 % plafonné à 600€.
- Mise en place d'un PERO financé à 100 % par l'employeur à hauteur de 1 % sur la tranche 2.

SANTÉ ET PRÉVOYANCE

Le nouvel accord Santé/Prévoyance, mis en place en octobre 2022, améliore et propose de nouvelles garanties.

> Pour la Santé

- Un forfait maternité / adoption (150 €).
- Au niveau dentaire : implantologie (700 €/an) et parodontologie (200 €/an).
- Pour la médecine douce (100 €/an) : forfait concernant les consultations d'ostéopathie, chiropractie, étio-pathie, diététique, podologie, psychomotricité, ostéodensitométrie et acupuncture.
- Un panier automédication (100 €/an) comprenant : trousse du voyageur incluant rhume et rhinite allergique, contraception Homme et Femme, sevrage tabagique et homéopathie...
- Les vaccins non pris en charge par la Sécurité sociale.



Des garanties améliorées

- Les soins courants hors médicaments : honoraires médicaux, analyses laboratoire...
- Les frais de séjour en établissements conventionnés et non conventionnés, et divers frais (ex : frais d'accompagnement ou chambre particulière).
- L'optique : verres pour équipements hors 100 % santé, chirurgie réfractive et lentilles.
- Les soins et traitements dentaires de toutes natures, hors prothèses 100 % santé.



Téléchargez

> Pour la Prévoyance

Des prestations améliorées

- Un alignement des prestations cadres / non cadres. Maintien à 100 % de la rémunération brute du salarié en incapacité temporaire pendant 180 jours, puis à 80 % par la suite.
- De meilleures garanties pour tous les salariés : incapacité, décès, décès accidentel vie privée, rente éducation progressive.
- En cas de décès, versement d'un capital de 225 % du SAB (Salaire Annuel Brut) avec rente d'éducation allant de 6 % à 10 % en fonction de l'âge de l'enfant.
- Le versement d'un capital de 325 % du SAB si pas d'enfant à charge.
- Un alignement des structures de cotisations en % de salaire pour l'ensemble des salariés.

ÉGALITÉ MIXITÉ

Des avancées qui permettent de dynamiser les dispositifs pour la période 2024-2027.

La mise en place d'un bilan intermédiaire grâce à la création de nouveaux indicateurs pertinents.



> De meilleures mesures en faveur de la parentalité

Congé de maternité et d'adoption

- Mesure relative à la déclaration de grossesse.
- Attribution du budget de politique salariale.
- Garantie du montant de la part variable.
- Meilleure prise en compte des salariés lors du retour de congé de maternité et d'adoption.

Congé parental d'éducation

- Attribution du montant minimum de l'augmentation individuelle de la catégorie négociée pour l'année considérée.

Congé de présence parentale

- Au retour du salarié, revalorisation du salaire de base selon les mêmes règles que celles prévues pour le congé parental.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

- Sensibilisation des Managers sur les nouvelles modalités obligatoires et les droits relatifs au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Aménagement horaire dans le cadre de la parentalité

- Possibilité de passage en horaire de jour pour les salariés étant en horaire décalé.
- Facilité des demandes à temps partiel.

La CFE-CGC a obtenu de nouvelles mesures sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap :

- l'aménagement du temps de travail et des horaires de travail ;
- l'adaptation des règles de télétravail suivant les recommandations de la médecine du travail.

Renforcement des actions en faveur de l'égalité

- 33 % d'embauches de femmes au global.
- avec 35 % minimum dans la population ingénieurs et cadres.
- et 15 % chez les non-cadres (techniciens, maîtrises, ouvriers...).
- Lutte contre la discrimination, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

Restez connecté !

AIRBUS HELICOPTERS



ÉLECTIONS
CSE 2023

GEPP (GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS)

Aujourd'hui, notre groupe fait face à :

- une forte reprise de certaines de nos activités ;
- des défis environnementaux de notre industrie ;
- des évolutions technologiques ;

La CFE-CGC a négocié un accord GEPP pour accompagner les salariés et notre Groupe dans ses transformations.

Ces évolutions auront inévitablement des conséquences sur la transformation de nos métiers et de nos compétences.



> Principales mesures

Développer la communication auprès des salariés

- Via un portail unique pour accéder aux outils déjà disponibles (métiers critiques, en transformation, émergents), aux opportunités de mobilité, aux compétences requises pour chaque poste, aux formations possibles...
- Via des forums et des rencontres ateliers GEPP.

Accompagner les salariés dans leur parcours professionnel

- En renforçant l'entretien professionnel, en précisant les thèmes à aborder (développement, évolution, mobilité, formation, CPF co-investi, VAE...).
- Accompagnement des salariés par leurs managers pour leur développement professionnel.

Améliorer le dispositif de CPF co-investi

- Avec une meilleure communication envers les salariés.
- En augmentant la prise en compte par Airbus des jours de formation de 5 à 15 jours (métiers critiques, émergents, en transition, langues, VAE...).

Dispositions spécifiques par rapport à la réforme des retraites

Pour le personnel déjà parti dans un dispositif de départ anticipé ou de fin de carrière, et qui est impacté par la réforme de la retraite :

- un allongement du dispositif DCAA de 6 mois supplémentaires ;
- un dispositif équivalent au DCAA pour les personnels en CET fin de carrière.



Scannez-Téléchargez- Restez connecté !

AIRBUS HELICOPTERS



METALLURGIE

ÉLECTIONS
CSE 2023



La CFE-CGC s'est investie pleinement dans ces accords, avec comme principaux objectifs :

- un dialogue social de qualité ;
- une politique sociale ambitieuse et attractive ;
- une cohésion sociale au sein de l'entreprise ;
- la mise en place d'outils au service de l'emploi, de la rémunération, et du développement de chacun ;
- un progrès social garant de la qualité de vie au travail.

Alors, les 15 et 16 novembre prochains, votez pour vos représentants CFE-CGC :

qui négocieront en 2024 les sujets relatifs à :

- la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail ;
- l'hybrid-working et le télétravail ;
- la mobilité trajet domicile travail (loi LOM).

**VOTEZ
CFE-CGC !**



Scannez-Téléchargez- Restez connecté !