

Ramp-up industriel : Agir pour l'avenir !

La réussite de la montée en cadence (*ramp-up*) industrielle, sans sacrifier vos conditions de travail, a toujours été notre priorité.

Face au projet initial de la Direction et aux défis futurs de l'entreprise — portés par un carnet de commandes bien rempli et l'impératif de livrer nos clients —, la CFE-CGC prendra ses responsabilités.

Afin de couper court à toute désinformation, la CFE-CGC confirme que **le temps de travail des salariés n'est pas impacté par ces négociations**. Les accords d'entreprise existants ainsi que vos contrats de travail restent inchangés.

Au regard des investissements prévus dans les prochaines années pour assurer ce *ramp-up*, la Direction a proposé d'adapter le rythme de travail sur deux ans, en s'inspirant du modèle de l'accord ACCESS de 2013 (augmentation temporaire du temps de travail).

Cette nouvelle négociation porte sur les embauches, le tutorat et le temps de travail.

Dans un contexte où les fondamentaux étaient menacés, notre ligne de conduite a été claire et ferme dès le début des négociations :

✓ Ce que nous avons obtenu (Les résultats de la négociation)

- **Priorité à l'avenir :**

- Un plan de recrutement de **3000 salariés** jusqu'en 2030.
- Un nombre d'Apprentis, équivalent à 4% de nos effectifs en CDI, avec un objectif d'**embauche de 75%**.
- La valorisation du tutorat lié aux métiers dits "technique" avec la création d'un réseau spécifique et une reconnaissance par attribution d'Airwards. Cette activité supplémentaire bénéficiera également d'une attention particulière au sein de la politique salariale et sera pleinement intégrée aux évaluations individuelles et *team reviews*.
- Hausse du volume de stagiaires de 2^{de} porté à 140 et élargie à **la sphère personnelle**.
- 12 formations annuelles CQPM (*Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie*).

- **Défense inconditionnelle des acquis :**

- Maintien du plot à 18 JRTT pour les non-cadres.
- Maintien du contrat de travail avec un forfait à 214 jours.



Rêver, créer, agir ensemble

- **Gestion du temps de travail sur 2 ans :**

- Alimentation d'un nouveau compteur de gestion d'activité de 3 jours (soit avec des JRTT, soit avec des congés supplémentaires).
- Dans ce nouveau compteur, en cas d'aléa reconnu par la commission paritaire (Direction et OS signataires), la Direction abondera d'une journée supplémentaire qui sera prise en priorité (soit **4 jours au total**).
- À la fin de la première année, en l'absence d'aléa ou en cas de reliquat de jours, le salarié pourra choisir entre se faire payer les jours restants avec un abondement de 20 %, ou les transférer vers son CET long terme.
- Bis repetita en 2028.

- **Un plan d'investissement massif pour Marignane et Paris le Bourget de + 625 millions d'euros:**

- Next Gen, FACT, CEZANNE, HeliAcademy...
- plan d'adaptation au changement climatique...
- Réintégration de la charge industrielle (tract dédié à venir).

L'ensemble de ces investissements reste suspendu à la démonstration par l'entreprise de sa compétitivité, par sa capacité à absorber la hausse d'activité et à intégrer les nouvelles embauches.

Cette Négociation s'inscrit dans une nécessaire adaptation conjoncturelle, fondée sur le triptyque emploi/tutorat, temps de travail et investissements, afin de garantir notre agilité et notre résilience face aux aléas de la montée en cadence.

Dans une France industrielle en souffrance, notre filière aéronautique fait figure d'exception. Pour faire face à cette montée en cadence et rester un *leader* mondial de l'aéronautique; Assumons-nous de travailler 3 jours de plus par an sur 2 ans ? La CFE-CGC posera cette question à ses instances.

La CFE-CGC : Écouter, Défendre, Négocier.



Rêver, créer, agir ensemble