

RELOAD



**Airbus Defence &
Space-Toulouse**

#JeVoteUNSA



05 31 96 97 00

UNSA_tlse@airbus.com

SOMMAIRE

NOUVELLE CONVENTION NATIONALE DE LA METALLURGIE	3
PREVOYANCE / SANTE	4
CLASSIFICATIONS	5
CONGES LEGAUX & SUPPLEMENTAIRES	7
CONGES HANDICAP	7
CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	8
CONGES MATERNITE / PATERNITE	9
JOURS D'ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES	9
TEMPS DE TRAVAIL, RTT & ANNUALISATION	10
FERMETURES & AMENAGEMENT COLLECTIF DU TEMPS DE TRAVAIL.....	11
TEMPS PARTIEL.....	11
MEDAILLE DU TRAVAIL	11
SALAIRE & PRIMES	12
TRAVAIL EN EQUIPE, TRAVAIL EXCEPTIONNEL ET ASTREINTES.....	13
CET : ALIMENTATION	14
CET : UTILISATION.....	15
DEPART DE LA SOCIETE	16
AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE (- de 3 ans avant départ retraite) ...	18
EPARGNE SALARIALE	19
DEPLACEMENTS (de la journée jusqu'à 3 mois).....	20

Nous contacter

Page 2/24

UNSA AIRBUS DS TOULOUSE

31 rue des cosmonautes

31077 TOULOUSE CEDEX 4

 unsa_tlse@airbus.com

 05 31 96 97 00

 <https://sites.google.com/airbus.com/unsa-ads/home>



RELOAD: l'heure des comptes a sonné UN STATUT SOCIAL globalement !

Toulouse, jeudi 21 septembre 2023

Suite à la nécessité de se conformer à la nouvelle convention collective de la Métallurgie (essentiellement sur la classification), la Direction a saisi l'opportunité d'harmoniser le statut des salariés de l'ensemble des sociétés du groupe Airbus en France. Elle a finalement conclu un accord signé par FORCE OUVRIERE, la CFE-CGC et la CFDT. Celui-ci entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Il ne semble pas qu'une initiative comparable ait été menée dans les autres pays du Groupe.

La spécificité de cet accord est qu'il s'agit d'un **accord de performance collective** (ordonnances Macron-sept 2017). Il s'agit d'améliorer la performance sociale et économique de l'entreprise, **c'est-à-dire de réaliser des économies** en modifiant des droits substantiels du contrat de travail du salarié (à la baisse). Pour les salariés concernés n'acceptant pas ces modifications substantielles (temps de travail, rémunération, etc...), l'employeur peut les licencier. Pour l'UNSA, un accord de performance collective n'est ni plus ni moins qu'un accord moins-disant social. Il devrait être réservé aux sociétés en réelle difficulté.

Si l'harmonisation des statuts a pour le moment maintenu en l'état la rémunération du travail atypique (équipes, astreintes, travail exceptionnel) et le temps de travail des Mensuels, **elle a « volontairement évité » d'harmoniser la dotation par l'entreprise des œuvres sociales du CSE, confirmant pour certains (Avions, Hélicos) ~ 5.6% de la masse salariale contre seulement ~ 3.4% pour ADS. Après avoir ressassé inlassablement jusqu'à plus soif le « WE ARE ONE », ces millions d'euros d'écart chaque année entre salariés du Groupe en France ne méritaient-ils pas aussi une harmonisation ?**

Parallèlement, trois accords sur l'épargne salariale (PEG, PERCOL et nouveauté: PERO) ont été négociés et signés par les mêmes organisations syndicales. Préalablement, l'accord groupe Prévoyance / Santé avait été négocié et signé mi 2022 par les mêmes organisations syndicales et la CGT.

L'UNSA et la CFDT, non représentatifs dans le groupe (- de 10% aux précédentes élections pour la CFDT et pas encore créé pour l'UNSA), n'ont pas pu participer aux négociations.

Nous vous proposons ici une synthèse au niveau Airbus DS (pas du point de vue d'Airbus Avions ou Hélicopters qui ont des statuts sociaux différents) de la déclinaison de la nouvelle convention de la Métallurgie dans le statut social du Groupe Airbus, la plus objective possible, ne reposant que sur les faits, positifs comme négatifs, et leurs conséquences. Sans idéologie partisane, nous y soulignons cependant nos points d'étonnement dans ce nouvel accord.

NOUVELLE CONVENTION NATIONALE DE LA METALLURGIE *signée par FORCE OUVRIERE, CFE-CGC & CFDT en février 2022.*

C'est clairement l'origine de tous les maux. Sous couvert de modernité et censée améliorer la compétitivité et l'emploi du secteur, cette convention fragilise grandement les droits des salariés (cf notre tract du 22/09/2022).

Nous contacter

 **UNSA AIRBUS DS TOULOUSE**
31 rue des cosmonautes
31077 TOULOUSE CEDEX 4

 unsa_tlse@airbus.com
 05 31 96 97 00
 <https://sites.google.com/airbus.com/unsa-ads/home>

PREVOYANCE / SANTE signé par **FORCE OUVRIERE, CFE-CGC, CFTC & CGT** pour la base groupe Airbus.

- **A salaire égal, un salarié Mensuel cotise de l'ordre de 60% de plus qu'un Cadre.** Pourquoi ? parce que l'employeur de la métallurgie offre aux Cadres, notamment, la prévoyance décès depuis l'après-guerre (c'était à l'époque pour attirer les cadres, peu nombreux). Depuis, cette situation injuste perdure sans que les signataires ne semblent s'en offusquer. Etonnant, non ?

AVANT		APRES	UNSA
Préavis de départ à la retraite	3 mois payés non travaillés	2 mois travaillés	
Cotisations Cadre	Forfait Famille, même si seul	Famille ou isolé au choix	
Cotisations Mensuel	Dépendant de la composition familiale	Famille ou isolé au choix	
Forfait famille	Avec contribution employeur	Sans contribution employeur donc avec surcoût salarié	
Structure cotisations	Forfaitaire	Indexée sur le salaire (sauf cotisation famille forfaitée à 0,96% du PMSS*)	

*PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS 2023 : 3666€)

Bilan : NEGATIF

La suppression du préavis de départ à la retraite de 3 mois non travaillés représente une perte nette de 66 jours de congé pour le salarié (sans aucune compensation).

Récapitulatif des montants de cotisations et de leurs évolutions par statut et en fonction du salaire (dans la colonne Delta : en noir les baisses de cotisation, en rouge les hausses) :

salaires	Cotisations annuelle salariale Santé + Prévoyance							DELTA ANNUEL			
	AVANT			APRES				Cadre isolé	Cadre famille (Facultatif)	Non Cadre isolé	Non Cadre famille (Facultatif)
	Cadre	Non Cadre isolé	Non Cadre Famille	Cadre isolé	Cadre famille (Facultatif)	Non Cadre isolé	Non Cadre famille (Facultatif)				
25 000 €	912 €	434 €	959 €	252 €	647 €	402 €	797 €	-660 €	-264 €	-36 €	-156 €
30 000 €	943 €	453 €	975 €	302 €	697 €	482 €	877 €	-636 €	-240 €	24 €	-96 €
35 000 €	974 €	472 €	994 €	352 €	747 €	563 €	958 €	-624 €	-228 €	96 €	-36 €
40 000 €	1 005 €	491 €	1 013 €	403 €	798 €	643 €	1 038 €	-600 €	-204 €	156 €	24 €
45 000 €	1 012 €	515 €	1 037 €	453 €	848 €	724 €	1 119 €	-564 €	-168 €	204 €	84 €
50 000 €	1 012 €	540 €	1 062 €	504 €	898 €	804 €	1 199 €	-504 €	-108 €	264 €	132 €
55 000 €	1 012 €			554 €	949 €			-456 €	-60 €		
60 000 €	1 012 €			604 €	999 €			-408 €	-12 €		
65 000 €	1 012 €			655 €	1 050 €			-360 €	36 €		
70 000 €	1 012 €			705 €	1 100 €			-312 €	84 €		
75 000 €	1 028 €			755 €	1 150 €			-276 €	120 €		
80 000 €	1 100 €			806 €	1 201 €			-300 €	96 €		
85 000 €	1 173 €			856 €	1 251 €			-312 €	84 €		
90 000 €	1 245 €			906 €	1 301 €			-336 €	60 €		
95 000 €	1 317 €			957 €	1 352 €			-360 €	36 €		
100 000 €	1 389 €			1 007 €	1 402 €			-384 €	12 €		

Bilan : NEGATIF

Le niveau de garanties évolue un peu à la hausse (médecine douce et implantologie dentaire), rendant la surcomplémentaire individuelle « Confort premium » quasiment inutile puisque celle-ci n'a pas été renégociée. Tous les cadres « isolés » sont gagnants et les cadres « famille » jusqu'à un revenu de 60 K€ annuel. Les Mensuels sont les grands perdants. Côté employeur, on note une baisse de la prise en charge par la suppression de la contribution pour la famille.

Nous contacter

UNSA AIRBUS DS TOULOUSE
 31 rue des cosmonautes
 31077 TOULOUSE CEDEX 4

unsa_tlse@airbus.com
 05 31 96 97 00
<https://sites.google.com/airbus.com/unsa-ads/home>

LE CŒUR DE « RELOAD » commence à partir d'ici...

Signé par FORCE OUVRIERE, CFE-CGC & CFTC

➔ CLASSIFICATIONS

En remplacement d'une démarche qui reconnaissait les parcours professionnels et les compétences des individus, les signataires ont choisi un nouveau système de classification basé sur la seule évaluation des postes et soumise à l'appréciation unilatérale de l'entreprise. **Les compétences et diplômes ne sont plus reconnus.** La garantie de rémunération (salaire mini) des **Ingénieurs & Cadres débutants** est **augmentée** durant les toutes premières années mais avec la **disparition de l'évolution automatique** au-delà de l'âge de 27 ans, on peut très vite stagner par rapport à la grille actuelle. De même pour les Mensuels ou le mini E10 (plus haute classe d'emploi des Mensuels) est inférieur au niveau 5.2.

L'enjeu est financier. Les rémunérations minimales applicables dépendent du groupe d'emplois rattaché à la classification. Mesurer en amont l'éventuel impact financier de chaque classification effectuée paraissait donc opportun pour l'employeur. Par ce système de classification, il possède toute latitude pour modeler sa masse salariale à sa convenance (limitation des salaires par classification, limitation du nombre de postes par classification...)

Malgré des fiches de poste détaillées (avec critères et degrés de comparaison), une forte part de subjectivité demeure... Elle a créé un nivellement par le bas et un mécontentement teinté d'injustice pour nombre de salariés. Quasiment seuls les très jeunes vont bénéficier d'un rattrapage d'une situation salariale qui depuis plusieurs années devenait intenable.

Tableau des salaires minis ADS:

Sont exclus de l'assiette de comparaison la prime d'ancienneté des mensuels et des cadres et la part non garantie de la part variable des cadres. Le 13^{ème} mois des Mensuels et la part garantie de la part variable des cadres sont incluses.

Mensuels (non cadres) : il n'y a pas de correspondance directe entre ancienne et nouvelle classification

AVANT (minis 2023)					
OUVRIERS TECHNICIENS D'ATELIER			ADMINISTRATIFS TECHNICIENS DE PRODUCTION TECHNICIENS		
Niveau	coeff	Salaire mensuel	Niveau	coeff	Salaire mensuel
			III1	215	1941 €
III2	240	2095 €	III2	225	2001 €
			III3	240	2072 €
IV1	255	2346 €	IV1	255	2211 €
IV2	270	2424 €	IV2	270	2279 €
IV3	285	2460 €	IV3	285	2387 €
			V1	305	2602 €
			V2	335	2754 €
			V3	365	2962 €
			V4	400	3145 €

APRES (applicable au 01/07/2024)	
MENSUELS	
Classe d'emploi	Salaire minimum hiérarchique Mensuel / Annuel
B3	1875 € / 24375 €
B4	1900 € / 24700 €
C5	1938 € / 25200 €
C6	2004 € / 26047 €
D7	2080 € / 27045 €
D8	2251 € / 29262 €
E9	2421 € / 31479 €
E10	2677 € / 34804 €

Nous contacter

➔ CONGES LEGAUX & SUPPLEMENTAIRES

AVANT		APRES	UNSA
Congés légaux	25 jours, pose par demi-journée ou journée, sur validation du responsable hiérarchique	25 jours, pose par journée entière uniquement, à déclarer avant le 1^{er} mai , sur validation du responsable hiérarchique Suppression de la récupération d'un samedi férié lorsqu'on l'entoure de 5 jours de congés légaux	
Jours ancienneté	1 jour / an au bout de 3 mois, 2 jours / an au bout de 1 an, 3 jours / an au bout de 2 ans 5 jours / an dès 3 ans d'ancienneté		
Congés jeunes embauchés	Compensations entre les jours acquis et les besoins liés aux fermetures		
Don du sang, Don de plasma, Don de plaquettes	→ Inclus dans le temps de travail → ½ journée / trimestre → 1 journée / an	« Forfait de congés payés supplémentaires » de 5 jours / an seulement dès l'embauche (en remplacement des jours de congés de la colonne AVANT) Prise par ½ journée ou journée entière	
Congé pour déménagement-emménagement en cas de mobilité	1 ou 2 jours / déménagement		
Jour rentrée scolaire heures de scolarité	4 h / an		
Congés d'âge	3 jours / an dès 57 ans 6 jours / an dès 60 ans	Suppression des congés d'âge sans compensation	
Total (hors congés légaux)	Supérieur à 5 jours dès 3 ans d'ancienneté	5 jours / an en remplacement de l'intégralité de la colonne de gauche.	

Bilan : **NEGATIF**

La suppression des congés d'âge (27 jours pour un salarié liquidant sa retraite à 63 ans) s'ajoute à la suppression du préavis de départ à la retraite de 3 mois non travaillés (66 jours), soit en moyenne la perte de 93 jours de congés.

➔ CONGES HANDICAP

Sur justificatif

AVANT		APRES	UNSA
Congés supplémentaires pour le personnel en situation de handicap	1 jour de congé / an + 4 jours d'absence / an sur justificatif	3 jours de congés par an	

Bilan : **NEGATIF**

A la baisse.

Nous contacter

UNSA AIRBUS DS TOULOUSE
31 rue des cosmonautes
31077 TOULOUSE CEDEX 4

unsa_tlse@airbus.com
 05 31 96 97 00
 <https://sites.google.com/airbus.com/unsa-ads/home>

➔ CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Ne pourront désormais être pris que par journée entière uniquement, sur justificatif. Les jours sont des jours ouvrés.

	AVANT	APRES	UNSA
Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié	5 jours	Une semaine (calendaire) : si jour férié dans la semaine, uniquement 4 jours de congés ouvrés	☹️
Mariage d'un enfant	2 jours	1 jour	☹️
Mariage d'un frère / sœur	1 jour	0 jour	☹️
Naissance et adoption d'un enfant	3 jours (+ cf congés maternité / paternité améliorés)		😊
Décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus sans enfant lui-même	5 jours	5 jours (12 jours depuis le 21/07/2023)	😊
Deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou deuil d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié		8 jours	😊
Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié		7 jours (14 jours depuis le 21/07/2023)	😊
Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin sans enfant à charge	5 jours	3 jours	☹️
Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin avec enfant à charge		5 jours	😊
Décès du père, de la mère	4 jours		☹️
Décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours	3 jours	😊
Décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant	2 jours	1 jour	☹️
Décès d'un beau-frère, belle-sœur, gendre et belle-fille	1 jour	0 jour	☹️
Annnonce de la survenue d'un handicap, pathologie chronique ou cancer chez un enfant	0 jour	2 jours (5 jours depuis le 21/07/23)	😊

Bilan : **NEGATIF**

La Direction s'est alignée à minima sur la convention collective, sans effort en plus, →Globalement à la baisse.

Nous contacter

UNSA AIRBUS DS TOULOUSE
 31 rue des cosmonautes
 31077 TOULOUSE CEDEX 4

✉️ unsa_tlse@airbus.com
 ☎️ 05 31 96 97 00
 🌐 <https://sites.google.com/airbus.com/unsa-ads/home>

➔ CONGES MATERNITE / PATERNITE

	AVANT	APRES	UNSA
Congé maternité / adoption	Durée légale de 16 à 46 semaines	Comme Avant + 5 jours ouvrés avec maintien à 100% de la rémunération pendant toute la durée du congé, sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale	
Congé paternité et d'accueil de l'enfant	Durée légale de 28 jours calendaires (3 jours naissance + 11 jours rémunérés à 100%) + 14 jours rémunérés par la CPAM uniquement. ...ou 35 jours en cas de naissances multiples (3+18+14).	Comme Avant + 5 jours ouvrés avec maintien à 100% de la rémunération pendant toute la durée du congé (33 jours), sous déduction du montant des IJSS	

Bilan : POSITIF
Véritable avancée.

➔ JOURS D'ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES

Pourront être pris par demi-journée ou journée entière, sur justificatif.

	AVANT	APRES	UNSA
Enfant malade âgé de moins de 16 ans (ou au-delà si handicap)	<ul style="list-style-type: none"> • 4 jours / an si enfants + de 3 ans • + 1 jour si enfant - de 3 ans • + 1 jour si parent isolé • + 4 jours si enfant handicapé Cumulables dans la limite de 15 jours (25 jours si enfant handicapé) <u>(3)Enfant gravement malade :</u> paiement de deux heures d'absence par jour pendant une période maximale d'un an	12 jours par an (15 jours si parent d'un enfant atteint d'un handicap) + Congé payé à 100% pour enfant gravement malade (maladie, handicap ou accident), max 43 jours sur 1 an max, 1 fois max (sauf rechute et récurrence) : <ul style="list-style-type: none"> • 2 h d'absence par jour • ou 2 demi-journées d'absence par semaine • ou 1 journée d'absence par semaine • ou plusieurs jours ou semaines consécutives 	
(1)Accompagnement d'un proche en fin de vie	Absence payée de 15 jours ouvrés		
(2)Proche aidant *	Salarié ayant une personne handicapée ou gravement malade à charge (autre qu'un enfant) pour la consultation de spécialistes : 5 jours / an cumulables sur 3 ans dans la limite de 15 jours		
Parent malade d'un salarié		+ Appel au don possible pour les situations 1, 2 & 3 * proche aidant : inclus désormais les enfants si gravement malade	

Bilan : NEGATIF
Globalement à la baisse.

Nous contacter

TEMPS DE TRAVAIL, RTT & ANNUALISATION

	AVANT	APRES	UNSA
Mensuels en horaire normal	-Horaire hebdomadaire : 37h40 (35h + 2h40) générant 16 JRA* -Prise en demi-journée possible	-Horaire hebdomadaire : 38h (35h + 3h) générant 18 JRTT* -Prise par journée entière uniquement -Blocage de 6 JRTT pour les fermetures	
Mensuels en équipe	Fonction du rythme de travail mais la majorité des rythmes s'équilibrant sur 35h hebdomadaires génère 12 JRA	-Horaire d'équipes à renégocier avant le 01/01/24 pour s'équilibrer soit : - sur 37h générant 12 JRTT - sur 38h générant 18 JRTT* -Prise par journée entière uniquement -Blocage de 6 RTT pour les fermetures	
Heures excédentaires, Heures supplémentaires et Annualisation des Mensuels	Les heures effectuées au-delà de 37 heures 40 sont des HGR (heures générant du repos). Ces heures permettent d'acquérir des JRC (Jours de Repos Compensateur). La valorisation d'un JRC s'effectue sur la base suivante : 7 heures 32 minutes (soit 7,53 centièmes) de HGR = 1,25 JRC dans la limite de 90 heures par an. Les JRC sont pris en journée à l'initiative de l'entreprise après prise en compte d'éventuelles contraintes du salarié et sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrables. Au-delà de 90h, les HGR seront traitées comme des heures supplémentaires. Constituent donc des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 90 HGR ou de 1607 heures de travail effectif au cours de l'année. Payées en fin d'année ou le mois suivant au-delà de 90 HGR.	Obligatoires si demandées Heures demandées par le responsable hiérarchique au-delà de l'aménagement collectif du temps de travail (durée hebdomadaire attendue) Délai de prévenance de 24h en semaine, 72h le samedi ou jour férié, si délai inférieur : volontariat Récupérées ou payées sans majoration →Perte de la majoration si récupérés en temps (< 90 HGR)	
		Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1607 heures de travail effectif au cours de la période de référence. Majorations identiques Paiement en début d'année N+1 →Perte du paiement le mois suivant au-delà de 90 HGR	
Cadres	-Forfait horaire hebdomadaire : 40h10 (37h30 + 2h40) générant 16 JRA -Forfait 212 jours générant 15 ou 16 RTT -Forfait 214 jours générant 13 ou 14 RTT -prise par demi-journées possible	-Forfait horaire hebdomadaire : 40h (37h + 3h00) générant 18 JRTT (uniquement pour ceux qui y étaient déjà) -Forfait 214 jours générant 13 ou 14 JRTT -Prise par journée entière uniquement -Blocage de 6 JRTT pour les fermetures	

Bilan : NEGATIF

*JRA = RTT = JRTT

Augmentation du temps de travail, perte de la majoration des heures supplémentaires récupérées en temps, préemption de 6 RTT par an pour les fermetures et JRTT à prendre par journée entière uniquement réduisent un peu plus la capacité de concilier vie professionnelle et vie privée.

Nous contacter

UNSA AIRBUS DS TOULOUSE

31 rue des cosmonautes

31077 TOULOUSE CEDEX 4

unsa_tlse@airbus.com

05 31 96 97 00

<https://sites.google.com/airbus.com/unsa-ads/home>

➔ FERMETURES & AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

AVANT		APRES	UNSA
Type de congés à poser	Au choix du salarié (CP, RTT, CET autres droits, etc...)	Obligatoirement des RTT	
lundi de pentecôte	Jour férié travaillé ou chômé (si pose de congé) au choix du salarié	Obligatoirement chômé car fermé, → 1 JRTT à poser	
Garantie Jours fériés	Lorsque le nombre de jours fériés travaillés et non travaillés tombant un jour travaillé est inférieur à 9, le salarié a droit à « un complément à 9 jours », sous forme de jour chômés payé supplémentaire.	Suppression, perte de 0 à 2 jours par an	
Nombre de fermetures annuelles	6 jours	Inchangé	

Bilan : NEGATIF

La perte de la garantie « 9 jours fériés / an », la fermeture du lundi de pentecôte et la préemption de 6 RTT par an pour les fermetures réduit un peu plus la capacité d'épargner des jours sur les CET (déjà réduite par les nouvelles limitations d'alimentation en temps et en argent des CET).

➔ TEMPS PARTIEL

AVANT		APRES	UNSA
Classique (mensuels)	Taux d'activité à 90%, 80%, 70%, 75%, 60% et 50% Par journée entière ou par demi-journée.	Comme avant sauf : 60% et 50% en justifiant de contraintes personnelles ou d'emplois multiples et perte du plot de 75%. Report possible par l'employeur de jours d'inactivité non pris pour raisons liées à l'activité sur les 3 mois de l'année suivante.	
Forfait réduit (cadres)	Taux d'activité à 95%, 90%, 80%, 70%, 60% et 50%. Par journée entière ou par demi-journée	Comme avant sauf perte du plot de 95%. Report possible par l'employeur de jours d'inactivité non pris pour raisons liées à l'activité sur les 3 mois de l'année suivante.	
Fin de carrière	Voir plus bas « aménagement de fin de carrière »		

Bilan : NEGATIF

Moins de plots, besoin de justifier les 60% et 50% uniquement pour les Mensuels, possibilité pour l'employeur de suspendre les temps partiels ou le forfait réduit en raison d'une surcharge de travail !

➔ MEDAILLE DU TRAVAIL

AVANT		APRES	UNSA
½ mois de salaire pour : <ul style="list-style-type: none"> • Médaille d'argent 20 ans • Médaille de vermeil 30 ans • Médaille d'or 35 ans • Médaille grand or 40 ans 	Récompense les années de toute la carrière	Récompense les années d'ancienneté Groupe uniquement	

Bilan : NEGATIF

Il sera plus difficile d'obtenir la médaille des 40 ans. Heureusement, la récente réforme des retraites permettant de travailler plus longtemps, celle-ci devrait redevenir accessible...

Nous contacter

UNSA AIRBUS DS TOULOUSE
 31 rue des cosmonautes
 31077 TOULOUSE CEDEX 4

✉ unsa_tlse@airbus.com
 ☎ 05 31 96 97 00
 🌐 <https://sites.google.com/airbus.com/unsa-ads/home>

SALAIRE & PRIMES

	AVANT	APRES	UNSA
Passage au niveau 5.1 ou 5.2 des Mensuels techniciens de production	Si au moins depuis 3 ans à l'échelon précédant (4.3 ou 5.1), 3% d'augmentation salariale en + de la politique salariale	Suppression puisque la classification change et n'a pas prévu d'équivalence dans les classes d'emploi	
Maitrise d'atelier	+ 7 % de la masse mensuelle des appointements et prime d'ancienneté base 35 h	Idem + si maitrise pdt plus de 5 ans, en cas de changement de fonction ne nécessitant plus la prime, réintégration à 85% dans le salaire (100% aux avions et à helicopters)	
Prime annuelle des Mensuels	Calculée sur le salaire brut de base, ancienneté incluse, hors toutes compensations (8,34% du brut annuel). 1 ^{er} acompte en juin, 2 ^{ème} acompte en novembre.	Calculée comme AVANT mais incluant les compensations de travail en équipe et de travail exceptionnel et excluant les IJSS en cas d'arrêt maladie	
Prime vacances des Mensuels	58€ / an en 2023	Supprimée mais intégrée dans le salaire mensuel (58/12=4.83€)	
Prime annuelle des Cadres	Calculée sur le salaire brut de base hors toutes compensations (12% du brut annuel). Part garantie de 8,34%, versée en 2 fois : 1 ^{er} acompte en juin, 2 ^{ème} acompte en décembre. Part non garantie (part variable) de 3.66% versée en avril	Calculée sur le salaire brut de base (12% du brut annuel) hors ancienneté et toujours hors toutes compensations. Part fixe garantie de 8,34%, versée en 1 seule fois en décembre : plus d'acompte en juin Part non garantie (part variable) de 3.66% versée en avril	
Prime d'ancienneté des Mensuels	Plafonnée à 18 ans Calcul=Pourcentage correspondant à l'ancienneté de l'intéressé (min 3% à partir de 3 ans + 1% chaque année) x coefficient hiérarchique x Point d'ancienneté, soit 667.6€ max / mois. Valeur point ancienneté au 1/09/2023 : 9,273 €	Plafonnée à 20 ans Calcul= (7.5* x 2.865) x nombre d'années d'ancienneté 21.48€ bruts par année d'ancienneté (à partir de 3 ans d'ancienneté et plafonné à 20 ans, soit 429.6€ max / mois). Seuls les coefficients < 270 (4.2) sont gagnants, tous les autres auront nettement moins. Mais les mensuels déjà présents aux effectifs verront l'écart intégré au salaire de base mensuel, pas les futurs embauchés !	
Prime d'ancienneté des Cadres	NA	Plafonnée à 20 ans Calcul= (7.5* x 1.42) x nombre d'années d'ancienneté. 10.65€ bruts par année d'ancienneté (à partir de 3 ans d'ancienneté et plafond à 20 ans, soit 213€ max / mois).	

Bilan : NEGATIF

*valeur du point au 01/01/2024

La prime d'ancienneté pour les Cadres sera appréciée tout en ne faisant que s'aligner sur la pratique côté Avions et Helicopters. Par contre, pour les Mensuels, la baisse de la prime d'ancienneté est assez incompréhensible même si pour ceux déjà en poste, la compensation sera intégrale.

Nous contacter

UNSA AIRBUS DS TOULOUSE

31 rue des cosmonautes

31077 TOULOUSE CEDEX 4

unsa_tlse@airbus.com

05 31 96 97 00

<https://sites.google.com/airbus.com/unsa-ads/home>

TRAVAIL EN EQUIPE, TRAVAIL EXCEPTIONNEL ET ASTREINTES

	AVANT	APRES	UNSA
Travail en équipe	Rémunération négociée au niveau société Délai de prévenance : 7 jours ouvrables. Si < 7 jours : volontariat. Si < 2 jours, indemnité de 40€.	Inchangée Délai de prévenance : 5 jours ouvrés, réduit à 1 jour franc si nécessité Perte indemnité de 40€ si délai de prévenance 2 jours Si travail en équipe > 18 mois, maintien dégressif de 6 à 10 mois des primes lors du retour en horaire normal Maintien des compensations lors des formations	
Travail exceptionnel	Rémunération négociée au niveau société Délai de prévenance samedi ou jour férié : 7 jours ouvrables Délai de prévenance dimanche ou fermeture : 15 jours ouvrables (max 5 dimanches / an)	Inchangée Délai de prévenance samedi ou jour férié: 72 heures Délai réduit si nécessité Délai de prévenance dimanche, fermeture ou 1 ^{er} mai: 5 jours ouvrés	
Astreintes	Rémunération en cas d'intervention : Mensuels : heures comptabilisées en HGR Cadres : se décompte du forfait jour (4h = 1/2 j, 8h= 1j) Pour tous : Min 2 heures comptabilisées pour les interventions à distance Inter sur site au réel (temps trajet A/R + inter) Dimanche et JF : min 4h comptabilisées si inter<4h, min 8h si inter entre 4 et 8h. Indemnités kilométriques non plafonnées ou taxi possible si intervention de nuit ou si pas de véhicule. Limité à 18 semaines / an et 2 semaines consécutives (3 à 4 semaines pour certains métiers) Délai de prévenance : 15 jours Réduit à 1 jour franc minimum si nécessité. Aucune période d'astreinte ne peut être programmée pendant une période de suspension du	Mensuels : inchangé Cadres : pas de récupération en temps, paiement d'un jour dès 8 heures cumulées En semaine : inter sur site (trajet A/R + inter sur site) comptabilisée au réel, à distance toute heure commencée est comptée. Le week-end : idem Indemnités kilométriques : plancher de 5 km A/R plafonnées à 70km A/R ou taxi possible si intervention de nuit uniquement Limité à 126 jours / an dont 36 jours de week-end et JF Pas de limite de semaines consécutives Délai de prévenance astreintes ponctuelles : 5 jours Délai de prévenance astreintes récurrentes : 1 mois Réduit à 1 jour si nécessité Idem sauf possible pendant les JRTT imposées (fermetures) ou JRTT à l'initiative du salarié	

Nous contacter

UNSA AIRBUS DS TOULOUSE

31 rue des cosmonautes

31077 TOULOUSE CEDEX 4

unsa_tlse@airbus.com

05 31 96 97 00

<https://sites.google.com/airbus.com/unsa-ads/home>

	contrat (congrés, maladie, RTT, JRA . . .). Possible sur les fermetures uniquement sur volontariat. Montant des compensations défini au niveau société Temps de repos quotidien et hebdomadaire	Inchangé, défini au niveau société Inchangé	
--	--	--	--

Bilan : NEGATIF

La dégressivité des primes en cas de sortie des équipes ou le maintien des primes pendant les formations ne compensent pas la baisse des délais de prévenance, la perte d'indemnité si les délais de prévenance sont très courts, la suppression du volontariat et la moindre protection sur les astreintes.

➔ CET : ALIMENTATION

Le CET autres droits et 5^{ème} semaine sont remplacés par le CET court terme. Le CET fin de carrière est remplacé par le CET long terme.

	AVANT	APRES	UNSA
CET 5^{ème} semaine	Placement de la 5 ^{ème} semaine de congés payés non utilisée	Suppression du CET 5^{ème} semaine Report automatique du solde 2023 dans le CET court terme	🔴
CET Long Terme: Alimentation en argent	Prime annuelle (1 ^{er} et 2 ^{ème} acompte + part variable des cadres), 2500€ en juin	Impossible (→ perte de la possibilité d'achat de ~30 jours de CET fin de carrière / an)	🔴
CET Long Terme: Alimentation en temps	Pas de limite annuelle, (RTT, congés d'ancienneté, congés d'âge, CET autres droits, congés spéciaux)	<ul style="list-style-type: none"> 5 jours du forfait CP supp (ex congés d'ancienneté) + 5 à 12 RTT non bloqués par l'entreprise pour les fermetures + les jours de récupération: de juillet à décembre seulement. Depuis le CET court terme: toute l'année, dans la limite de 30 jours / an (sauf en 2024 : 40 jours) 	🔴
CET Court Terme: Alimentation en argent	Prime annuelle (1 ^{er} et 2 ^{ème} acompte + part variable des cadres) ->plafond du CET autres droits (30j avec le CET 5 ^{ème} semaine)	Prime annuelle : <ul style="list-style-type: none"> 1^{er} et 2^{ème} acompte pour les Mensuels (juin et novembre) part fixe & part variable des Cadres (décembre & avril) + 2 fois 2000€ bruts / an (~ juin et ~ décembre) -> plafond du CET court terme (30j)	🟡
CET court Terme: Alimentation en temps	RTT, congés d'ancienneté, congés d'âge, CET autres droits, congés spéciaux -> plafond du CET autres droits (30j avec le CET 5 ^{ème} semaine)	5 jours congés d'ancienneté (forfait CP supp) + 5 à 12 RTT non bloqués par l'entreprise pour les fermetures + les jours de récupération: de juillet à décembre seulement. -> plafond du CET court terme (30j)	🔴

Bilan : NEGATIF

Des contraintes supplémentaires et des règles inutiles, quel intérêt pour le salarié ? sinon la perte de flexibilité !

Nous contacter

UNSA AIRBUS DS TOULOUSE
31 rue des cosmonautes
31077 TOULOUSE CEDEX 4

✉ unsa_tlse@airbus.com
☎ 05 31 96 97 00
🌐 <https://sites.google.com/airbus.com/unsa-ads/home>

➔ CET : UTILISATION

	AVANT	APRES	UNSA
CET Court Terme: utilisation en temps	Prise de congés : en journée entière ou en demi-journée sur validation du responsable hiérarchique		😊
	Transfert vers le sous-compte fin de carrière sans aucune restriction	Transfert vers le sous-compte long terme dans la limite de 30 jours par année civile (40 jours pour l'année 2024, prévue à l'article 12.4 de l'accord RELOAD).	😞
	Transfert de 10 jours / an abondé à 40% sans plafond en franchise de charges sociales et d'IR afin d'alimenter le PERCOL.		😊
CET Court Terme: utilisation en argent	Paiement des droits capitalisés dans ce sous-compte sans aucune restriction	Paiement des droits capitalisés dans ce sous-compte dans la limite de 30 jours par année civile	😞
	Transfert de 10 jours / an abondé à 40% sans plafond en franchise de charges sociales et d'IR afin d'alimenter le PERCOL.		😊
CET Long Terme: utilisation en temps	NA	1.Utilisation à tout moment dans le cadre d'un projet personnel d'une durée minimale de 31 jours ouvrés, pouvant aller jusqu'à 132 jours ouvrés (6 mois). Prise à temps plein ou partiel. Sans abondement.	😊
	2.Accompagnement au départ à la retraite, plafond 18 mois (396 jours) + abondement de 33% soit un total max 24 mois avec prise à temps plein.		😊
	Non précisé dans l'accord	3.avec prise à temps partiel (90%, 80%, 70%, 60% et 50%)	😊
	4.Utilisation particulière (décès conjoint, ascendant, descendant, invalidité, dépendance, fin de vie d'un proche....) avec abondement.		😊
CET Long Terme: utilisation en argent	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation particulière (décès conjoint, ascendant, descendant, invalidité, dépendant, fin de vie d'un proche....) avec abondement. rachat de trimestres au titre du régime général ou/et des régimes de retraites complémentaires (sans abondement) 		😊
	Transfert de 10 jours / an abondé à 40% sans plafond en franchise de charges sociales et d'IR afin d'alimenter le PERCOL.		😊

Bilan : **NEGATIF**

Malgré des améliorations dans l'utilisation du CET long terme, les contraintes supplémentaires d'utilisation du CET court terme ternissent le tableau !

Nous contacter

UNSA AIRBUS DS TOULOUSE

31 rue des cosmonautes

31077 TOULOUSE CEDEX 4

✉ unsa_tlse@airbus.com

☎ 05 31 96 97 00

🌐 <https://sites.google.com/airbus.com/unsa-ads/home>

DEPART DE LA SOCIETE

	AVANT	APRES	UNSA
Départ volontaire à la retraite	<p>Indemnité brute*: 2/10ème de mois par année d'ancienneté jusqu'à 24 ans + 3/10ème de mois par année d'ancienneté à compter de la 25ème année d'ancienneté.</p> $(2/10)*24 + (3/10)* (A-24) = -1/10 * 24 + 3/10 * A = 0.3A-2.4$	<p>Indemnité brute* : 1/5ème de mois par année d'ancienneté + 1/10ème de mois supplémentaire par année d'ancienneté, à compter de la 25ème année d'ancienneté.</p> $(1/5)*A + (1/10) (A-24) = 1/5 * A + 2/10*A - 1/10 * 24 = 0.3A - 2.4$ <p>→ Inchangé</p>	😊
Licenciement pour motif personnel	<p>Mensuels:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jusqu'au coefficient 365 ayant une ancienneté inférieure à 15 ans : Convention de la métallurgie des Mensuels (tableau) - Jusqu'au coefficient 365 ayant une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans : Convention de la métallurgie des Cadres : (cf Cadres) - au coefficient 400: Convention de la métallurgie des Cadres (cf Cadres) 	<p>Calcul de la nouvelle convention collective :</p> <p>1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans + 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans</p> <p>*si ancienneté <= 10 ans : A / 4</p> <p>*si ancienneté > 10 ans : 10/4 + (A-10)/3</p> <p>Baisse significative (cf. tableau ci-dessous)</p>	😞
	<p>Cadres: Convention de la métallurgie des Cadres : 1/5ème de mois par année d'ancienneté jusqu'à 7 ans + 3/5ème de mois par année d'ancienneté à compter de la 8ème année d'ancienneté = $(3*A-14)/5$</p> <p>Plafond : 18 mois</p>	<p>Calcul de la nouvelle convention collective :</p> <p>Ancienneté < 8 ans : ¼ de mois par an d'ancienneté</p> <p>Ancienneté > 8 ans : idem convention actuelle : 1/5ème de mois par année d'ancienneté jusqu'à 8 ans + 3/5ème de mois par année d'ancienneté à compter de la 8ème année d'ancienneté</p> <p>*si ancienneté <= 8 ans : A / 4</p> <p>*si ancienneté > 8 ans : 8/4 + 3*(A-8)/5</p> <p>Plafond : 18 mois</p>	😐
Licenciement pour motif économique	<p>Mensuels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de moins de 45 ans : Convention de la métallurgie des Mensuels - de 45 ans ou plus : 2/5ème de mois par année d'ancienneté jusqu'à 5 ans + 3/5ème de mois par année d'ancienneté au-delà = $(2/5)*5 + (3/5)* (A-5) = 3/5*A - 1$ <p>Plafond : 24 mois</p>	<p>Calcul de la nouvelle convention collective:</p> <p>1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans + 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans</p> <p>*si ancienneté <= 10 ans : A / 4</p> <p>*si ancienneté > 10 ans : 10/4 + (A-10)/3</p> <p>Baisse significative (cf. tableau ci-dessous)</p>	😞

Nous contacter

UNSA AIRBUS DS TOULOUSE

31 rue des cosmonautes

31077 TOULOUSE CEDEX 4

✉ unsa_tlse@airbus.com

☎ 05 31 96 97 00

🌐 <https://sites.google.com/airbus.com/unsa-ads/home>

	Cadres : - de moins de 45 ans : Convention de la métallurgie des Cadres - de 45 ans ou plus : 2/5ème de mois par année d'ancienneté jusqu'à 5 ans + 3/5ème de mois par année d'ancienneté au-delà = $(2/5)*5 + (3/5)*(A-5) = 3/5*A - 1$ Plafond : 24 mois	Calcul de la nouvelle convention collective : Ancienneté < 8 ans : ¼ de mois par an d'ancienneté Ancienneté > 8 ans : idem convention actuelle : 1/5ème de mois par année d'ancienneté jusqu'à 8 ans + 3/5ème de mois par année d'ancienneté à compter de la 8ème année d'ancienneté *si ancienneté <= 8 ans : $A / 4$ *si ancienneté > 8 ans : $8/4 + 3*(A-8)/5$ Plafond : 18 mois Baisse significative (cf tableau ci-dessous)	
--	--	---	--

*Brute : avant déduction des charges sociales et imposition sur le revenu

A = années d'ancienneté

Quelques exemples :

	AVANT	APRES	UNSA
Licenciement pour motif personnel	Mensuels : - Jusqu'au coefficient 365 ayant une ancienneté de 10 ans : 2.2 mois	2.5 mois	
	- Jusqu'au coefficient 365 ayant une ancienneté de 25 ans : 12.2 mois	7.5 mois	
	- au coefficient 400 ayant une ancienneté de 35 ans : 18 mois	10.8 mois	
	Cadres - ayant une ancienneté de 10 ans: 3.2 mois	3.2 mois	
	- ayant une ancienneté de 25 ans: 12.2 mois	12.2 mois	
	- ayant une ancienneté de 35 ans: 18 mois	18 mois	
Licenciement pour motif économique	Mensuels : - de 45 ans ayant une ancienneté de 15 ans : 4 mois	4.2 mois	
	+ de 45 ans ayant une ancienneté de 35 ans : 20 mois	10.8 mois	
	Cadres : - de 45 ans ayant une ancienneté de 15 ans : 10.4 mois	6.2 mois	
	+ de 45 ans ayant une ancienneté de 35 ans : 20 mois	18 mois	

Bilan : **NEGATIF**

Globalement à la baisse et parfois très fortement.

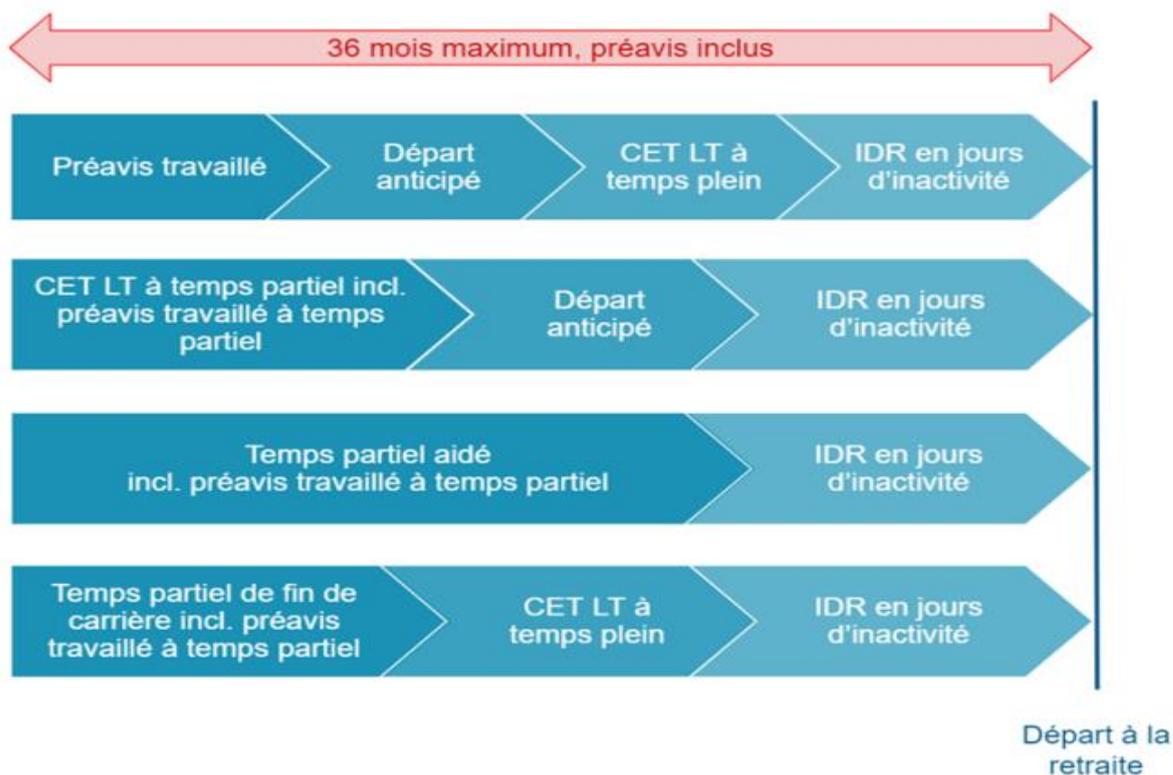
Indemnités en baisse et toujours inéquitable entre Mensuels et Cadres. Reload n'améliore pas la convention collective et ne fait pas de différence entre motif personnel et motif économique !!!

Nous contacter

UNSA AIRBUS DS TOULOUSE
 31 rue des cosmonautes
 31077 TOULOUSE CEDEX 4

unsa_tlse@airbus.com
 05 31 96 97 00
<https://sites.google.com/airbus.com/unsa-ads/home>

Règles de cumul des mesures de fin de carrière :



EPARGNE SALARIALE

	AVANT	APRES	UNSA
PEG	Pas de changement		😊
PERCOL	Abondement de 40% plafonné à 600€ bruts (versement de 1500€ bruts pour obtenir l'abondement maximal)	Abondement de 80% mais toujours plafonné à 600€ bruts (versement de 750€ bruts pour obtenir l'abondement maximal)	😊
PERO	NA	Imposé par l'employeur, jusqu'à la classe d'emploi 16 incluse Alimentation du compte: -Cotisation obligatoire employeur de 1% du salaire (entre 1 et 8 PASS*) avec sortie uniquement en rente à la retraite. -Versements volontaires du salarié avec sortie en rente ou capital à la retraite. Possibilités de débloqués anticipés (cf notice)	😊

*PASS : plafond annuel de la sécurité sociale (PASS 2023 : 43992€)

Bilan : NEUTRE

Sur le PERCOL et l'abondement, l'UNSA aurait préféré un doublement de l'abondement. Sur le PERO, l'UNSA aurait préféré une cotisation uniforme indépendante du salaire, était-ce utile d'ajouter un plan d'épargne supplémentaire (il en existe déjà 2), que **la sortie en rente est obligatoire pour les versements employeur** et pas accessible aux salariés des classes 17 et 18. Cet argent aurait pu être utilisé pour augmenter ESOP ou encore l'abondement dans le PERCOL.

Nous contacter

UNSA AIRBUS DS TOULOUSE
31 rue des cosmonautes
31077 TOULOUSE CEDEX 4

✉ unsa_tlse@airbus.com
☎ 05 31 96 97 00
🌐 <https://sites.google.com/airbus.com/unsa-ads/home>

➔ DEPLACEMENTS (de la journée jusqu'à 3 mois)

	AVANT	APRES	UNSA
Mensuels et Cadres	Défini au niveau société, RELOAD ne change rien, sauf le point ci-dessous :		😊
Cadres au Forfait Jours: voyage le week-end ou Jour Férié	Note ADS 2019 sur les déplacements des courtes & moyennes durées : Compensations uniquement pour un voyage le week-end	Compensations aussi pour un voyage un jour férié En complément de la note ADS 2019 : <ul style="list-style-type: none"> • Départ après 13h ou retour avant 13h : une ½ journée de récupération • Départ avant 13h ou retour après 13h : une journée de récupération 	😊

Bilan : POSITIF

Compensation étendue au voyage un jour férié.

**L'UNSA regrette ces accords déséquilibrés qui, même s'ils amènent quelques plus à certaines catégories, à certains âges et à certaines situations familiales, représentent globalement des contraintes supplémentaires et des diminutions de droits pour l'immense majorité des salariés ADS,
UNE PERTE POUR TOUS !**

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à nous interroger.

Si vous partagez notre vision d'un syndicalisme ni dogmatique ni aligné, rejoignez-nous afin que nous soyons représentatifs et fassions entendre VOTRE voix.

Pour un syndicalisme indépendant et autonome, REFORMISTE : oui, mais EXIGEANT !

A l'UNSA, le seul avis qui compte, c'est le VOT(R)E !

VOTRE VOIX, C'EST L'UNSA

Nous contacter

UNSA AIRBUS DS TOULOUSE

31 rue des cosmonautes

31077 TOULOUSE CEDEX 4

✉ unsa_tlse@airbus.com

☎ 05 31 96 97 00

🌐 <https://sites.google.com/airbus.com/unsa-ads/home>

?

RETRAITE

Vous voulez simuler votre départ à la retraite? contactez-nous !

A partir de votre relevé de carrière, votre date d'ancienneté et de vos compteurs CET, la simulation vous permettra de connaître avec précision le retro-planning de votre départ (préavis, CET, abondement, conversion de la prime de départ en jours de congés), de préparer votre départ en fonction de vos objectifs et d'optimiser les conditions financières et temporelles de votre fin de carrière.

Vous voulez savoir si vous êtes correctement rémunérés et classifiés ? contactez-nous !

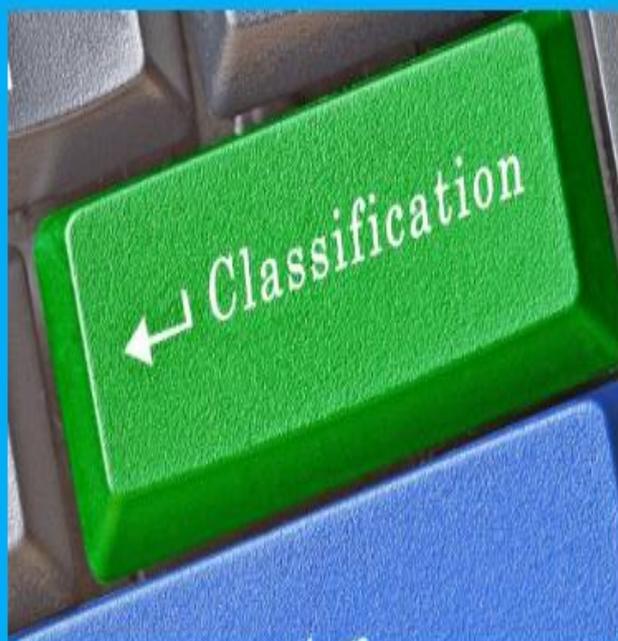
A partir de votre âge, de votre ancienneté, de votre expérience, de votre poste, de votre classification et de vos résultats (tenue de poste et atteinte des objectifs), évaluez votre situation salariale. En fonction du résultat, définissez une stratégie à l'aide de nos conseils.

Est-ce que votre poste est correctement classé ? Pour le vérifier, contactez-nous !

A partir de votre définition de poste, de sae classe d'emploi et de la réalité de vos activités et responsabilités, vérifions ensemble si le poste que vous occupez est correctement classé.

C'EST PARCE
QUE JE SUIS UNE
FEMME QUE JE
SUIS MOINS PAYÉE
QU'UN HOMME?

PAS DU TOUT.
C'EST PARCE
QUE VOUS
N'ÊTES PAS
UN HOMME.





**Aux syndicats préhistoriques,
préférez la modernité :**

Choisissez le syndicat

qui monte !

**Du 08 Novembre à 9H au
10 Novembre à 17H30**

