



RELOAD

PARÉ AU DÉCOLLAGE !

Manuel pratique de décryptage



Reload,

les accords qui définissent
le quotidien de l'ensemble
des salariés du Groupe
Airbus.

Classification

Congés

Durée du travail
Personnel à l'horaire

Durée du travail
Forfait jours

Temps partiel

CET

Fin de carrière

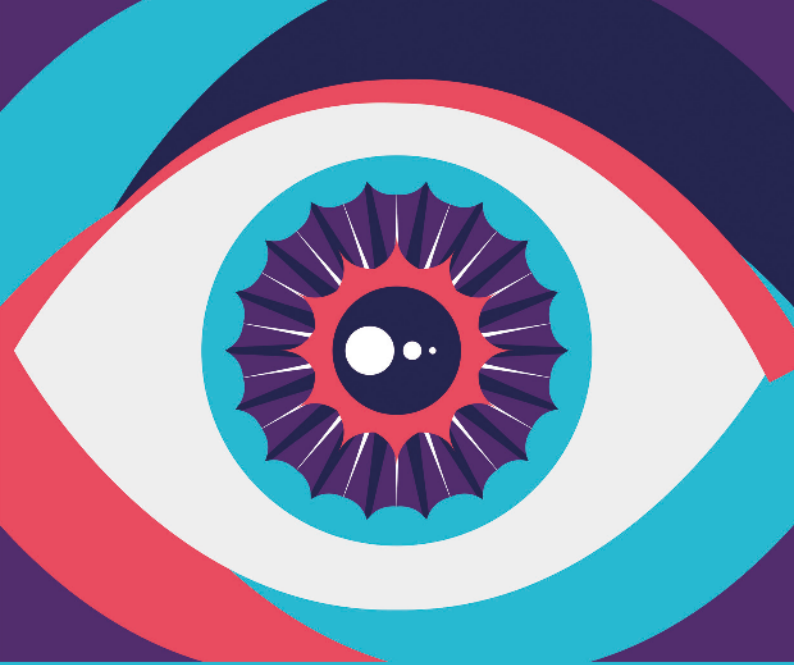
Rémunération

Ce guide pédagogique,
élaboré par la CFTC,
vise à accompagner les salariés
dans la bonne compréhension et
la mise en œuvre du dispositif.

Nous sommes à vos côtés pour
vous accompagner et vous
défendre.

**CFTC'est l'humain
avant tout !**





01 CLASSIFICATION

La nouvelle classification est une **obligation légale** qui change complètement notre rapport au travail : c'est l'emploi qui la détermine, **ce n'est pas votre potentiel ou votre ancienneté.**

CONVENTION COLLECTIVE

CONVENTION COLLECTIVE = OBLIGATION LÉGALE

Doit être déployée en janvier 2024

Une Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie a été signée en février 2022.

Elle est applicable dans toutes les entreprises de la métallurgie en France, dont fait partie AIRBUS.

La classification fait partie des sujets détaillés dans cette convention.

RELOAD = PROJET AIRBUS

Certains thèmes sont obligatoires, d'autres non

RELOAD est le projet Airbus de fusion de différents accords des sociétés composant le groupe Airbus en France.

Pourquoi une nouvelle classification ?



La classification doit refléter la réalité des activités réalisées et des contenus des emplois afin de garantir l'équité entre salariés.

Aujourd'hui basée sur le salarié (formation, carrière, potentiel), la nouvelle classification des emplois selon l'UIMM sera basée sur une cotation de l'Emploi.

- ✓ C'est un système de classement et d'évaluation des emplois
- ✗ Ce n'est pas un système d'évaluation des salariés



MÉTIER EMPLOI POSTE

#Métier

Ensemble d'emplois liés entre eux par une même technicité

= pas lié à une organisation, une entreprise ou une filière particulière

Exemple : acheteur

#Emploi

Ensemble homogène de postes de travail au sein d'une structure donnée

= un emploi rassemble plusieurs salariés qui occupent des postes similaires au vu des activités et des compétences

L'emploi est décrit sous forme de fiche accessible à chaque salarié

Exemple : acheteur classe 13

#Poste

Situation individuelle de travail, ensemble des tâches affectées à un individu en particulier au sein d'une organisation donnée

= autant de postes que de salariés

Exemple : acheteur aluminium

- ✓ La nouvelle classification concerne toutes les entreprises de la métallurgie en France
- ✓ C'est l'emploi qui est évalué, ce n'est plus la personne ni son potentiel



LES PRINCIPES

#Critère

Chaque emploi d'Airbus est défini selon 6 critères classants :

Relations de travail

**Encadrement coopération
Communication**

Responsabilités exercées
et latitude d'action

**Complexité de l'activité
Autonomie
Contribution**

Connaissances spécifiques

Connaissance

#Degré

Chaque critère est évalué selon 10 degrés possibles où 1 est le degré le plus faible et 10 le degré le plus haut.

#Cotation

Somme des degrés



#Classe d'emploi

La convention collective définit la correspondance entre la cotation et la classe d'emploi :

Classe d'emploi	Cotation								
	58 - 60	55 - 57	52 - 54	49 - 51	46 - 48	43 - 45	40 - 42	37 - 39	34 - 36
	18	17	16	15	14	13	12	11	10

Classe d'emploi	Cotation								
	31 - 33	28 - 30	25 - 27	22 - 24	19 - 21	16 - 18	13 - 15	10 - 12	6 - 9
	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Retrouvez votre grille de critères en scannant ce QR code :



LA FICHE EMPLOI


Intitulé de l'emploi		
Finalité de l'emploi		
Encadrement coopération	Communication	
Description des activités significatives		
Complexité de l'activité	Autonomie	Contribution
Connaissance		

Intitulé
de l'emploi

Connaissance

Issus du catalogue de
compétences

Pour chaque critère,
le degré est indiqué



Les fiches emploi sont établies
conjointement **par des représentants
Managers et RH** à partir du catalogue
des compétences (job profiles) puis elles
sont **cotées** et **contextualisées** pour
adapter les critères classant à la réalité.





L'œil de la CFTE

La nouvelle classification n'a pas fait l'objet d'une négociation.

Les négociations ont porté sur les conséquences de cette classification en termes de temps, de rémunération, de congés ...

#Notre vision

✓ La classification a le mérite d'apporter une transparence sur tous les emplois et leurs perspectives d'évolution.

✓ Quand vous postulez pour un nouveau poste, vous connaissez à l'avance la fiche emploi et la cotation associée. Cette cotation s'appliquera dès la prise de poste.





02 CONGÉS

6^{ème} semaine, parentalité, famille recomposée,
absence enfant ou parent malade, ...
des dispositifs rénovés tout au long de la vie !



CONGÉS PAYÉS

#Congés légaux

Les **5 semaines** de congés légaux doivent être posées **dans l'année et par journée entière.**

4 SEMAINES

entre le 1^{er} janvier et le 31 octobre dont

2 SEMAINES

consécutives entre le 1^{er} mai et le 31 octobre

#Congés supplémentaires

La «6^{ème} semaine» est disponible dès l'embauche.

5 JOURS

à poser en journée ou en ½ journée

Info : Les salariés ayant +5 jours de congés supplémentaires* obtiendront une compensation à 100% dans leur salaire de base au 1^{er} janvier 2024.

**congés d'ancienneté, heures de scolarité, jour rentrée scolaire, journée des santons, journée de la voile, congés pour déportés et internés, journée de solidarité (Airbus commercial), Jours Non Travaillés Employeur, Jours Non Travaillés Salarié (Direction des opérations ATR), Jours Non Travaillés issus de l'accord Care, habillage/déshabillage (à hauteur de 5 min/jour), garantie jour férié (non cadre Airbus Defence and Space).*

↪ **Dispositif transitoire**

#Pompiers #Réservistes

Ces congés font l'objet de conventions spécifiques et ne font pas partie de l'accord RELOAD.

15 JOURS

rémunérés pour les réservistes

10 JOURS

rémunérés pour les pompiers



#Préparation des examens des alternants

5 JOURS

à utiliser dans le mois qui précède les épreuves pour les contrats d'apprentissage et pour les contrats de professionnalisation.

#RQTH [reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé]



Déclaration RQTH à fournir à Airbus



Aucun justificatif d'absence à fournir

+3 JOURS

à poser en journée ou en ½ journée



CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

#Congé sabbatique → **6-15 MOIS**

#Congé création
d'entreprise → **1 AN**
renouvelable 1X

#Congé de mobilité
volontaire sécurisée → **<18 MOIS**
en 1 ou 2X
pour être salarié dans
une autre entreprise

CONDITIONS

- ✓ **6 ans d'activité professionnelle**
- ✓ **3 ans d'ancienneté**
- ✓ Pas de **congé rémunéré de +6 mois** pendant les 6 dernières années
- ✓ **Obligation de non-concurrence** en cas d'activité professionnelle

#Congé sans solde



Par exception,
la société se réserve
le droit **d'autoriser le recours
au congé sans solde dans des
situations exceptionnelles** pour
lesquelles les autres types de
congrés ne répondent pas au
besoin.

Extrait de l'accord



POUR LA FAMILLE



Tous ces congés et absences requièrent des justificatifs !

#Forfait absences pour raisons familiales

- ✓ Enfant malade (-16 ans)
- ✓ Parent malade
- ✓ Proche aidant

12 JOURS

à poser en journée
ou en ½ journée

+3 JOURS

Si vous avez un
enfant en situation
de handicap

#Don de jours **JUSQU'À 3 MOIS**

Collecte renouvelable de congés et de JRTT entre salariés Airbus pour un parent d'enfant gravement malade ou handicapé, une situation de proche aidant ou d'accompagnement d'un proche en fin de vie (renouvelable une fois).

#Absences rémunérées pour événements familiaux

1 JOUR

Mariage d'un enfant
Décès d'un grand-parent ou petit-enfant

8 JOURS

Deuil d'un enfant de -25 ans

2 JOURS

Annonce d'un handicap ou pathologie grave de l'enfant

7 JOURS

Décès d'un enfant de -25 ans ou de +25 ans ayant lui-même un enfant à charge

3 JOURS

Décès du conjoint (sans enfant à charge), père, mère, frère, sœur, beau-parent

Naissance (pour le conjoint) ou adoption

5 JOURS

Mariage / PACS du salarié

Décès d'un enfant de +25 ans

Décès du conjoint avec enfant à charge

Conjoint : époux(se), partenaire PACS, concubin(e)

Enfant : y compris celui de votre conjoint

Père / mère : y compris le conjoint de votre père/mère

Frère / sœur : y compris les demi-frères/demi-sœurs

Beau-parent : parent du conjoint

Beau-frère / belle-sœur : frère ou sœur du conjoint, ou leur conjoint





#Maternité
#Paternité

#Accueil de l'enfant

#Adoption

+5 JOURS OUVRÉS

par rapport à la loi

100% DU SALAIRE

maintenu sur toute la durée

#Congé enfant gravement malade

Ce congé s'adresse aux parents d'enfant atteint d'une «**maladie grave**» reconnue par la sécurité sociale. Ce congé vient en plus du congé «présence parentale» prévu par la loi.

2 DEMI-J / SEM

ou

1 J / SEM

ou

43 J / AN

sur justificatif médical

La récurrence est considérée comme une nouvelle maladie pour laquelle le congé est à nouveau déclenchable. Ce congé est considéré comme du travail effectif (pour le calcul de l'ancienneté, des congés payés ou des heures supplémentaires).

#Grossesse



Dès l'annonce, la salariée peut bénéficier d'**1 heure de repos rémunérée par jour**.

Sur avis médical et accord hiérarchique, peut être cumulé en

1/2 JOURNÉE

par semaine ou

1 JOURNÉE

par quinzaine





#Congé parental d'éducation (non rémunéré)

- ✓ Jusqu'aux 4 ans de l'enfant
- ✓ Prise sous forme de congé à temps plein ou partiel
- ✓ Condition : un an d'ancienneté

Durée initiale :

1 AN MAX

renouvelable 3X



Le conseil CFTE !

Planifiez vos congés au plus tôt dans l'année. Cela peut paraître contraignant pour les salariés. En revanche, il y a aussi des contreparties côté validation : par exemple, lorsque vous posez vos congés d'été, le manager dispose d'un délai de validation de 4 semaines, au-delà duquel le congé est automatiquement validé.

#Astuce



À partir de 2024, la 6^{ème} semaine de congés, les jours de CET, le forfait d'absences pour raisons familiales et les congés RQTH peuvent être posés en demi-journée. Si vous souhaitez également fractionner vos JRTT en demi-journées, placez les d'abord sur le CET !







03 DURÉE DU TRAVAIL

Personnel à l'horaire :

- emplois non cadres non forfaités : classe 3 à 8
- emplois non cadres forfaités : classe 9 à 10

NOMBRE D'HEURES À TRAVAILLER

#JRTT

JRTT = Jours de récupération pour un temps de travail supérieur à 35h

À partir de 2024, les JRTT sont identiques pour la population d'un même environnement de travail. C'est une capitalisation collective : tout le monde doit travailler le même temps de travail, pour obtenir les mêmes JRTT.

La société peut choisir 2 plots horaires parmi les possibilités ci-dessous (et un supplémentaire pour les managers).

Emploi non cadre non forfaité

Base 35h / semaine = 1607h / an

36h00 → 6 JRTT

36h30 → 9 JRTT

37h00 → 12 JRTT

37h30 → 15 JRTT

38h00 → 18 JRTT

38h30 → 21 JRTT

39h00 → 23 JRTT

Emploi non cadre forfaité

Base 37h / semaine = 1700h / an

38h00 → 6 JRTT

38h30 → 9 JRTT

39h00 → 12 JRTT

39h30 → 15 JRTT

40h00 → 18 JRTT

40h30 → 21 JRTT

41h00 → 23 JRTT

✓ 6 JRTT sont fixés pour fermeture collective dont les jours entre Noël et jour de l'an

✓ Les JRTT mobiles seront à votre main dès le mois de janvier

✓ Les JRTT se posent en journée entière ou peuvent être placés au CET

#Heures excédentaires

Chaque mois

Si vous travaillez **des heures en plus** à la demande du manager, ce sont des «**heures excédentaires**». Elles sont payées (choix par défaut) ou à récupérer.



Païement en fin
de mois suivant
(au tarif normal)

OU



Alimentation du
compteur d'heures
de récupération

Vous pouvez changer l'aiguillage une fois par an



Les heures de récupération peuvent être posées en journée ou en demi-journée.
En fin d'année, les heures de récupération non posées basculent dans le CET.



#Heures supplémentaires

Chaque année

En janvier : **relevé des compteurs** de temps de travail effectif de l'année précédente.

Nombre d'heures de travail effectif =

Nombre d'heures travaillées dans l'année

⊕ Le repos compensateur légal

⊕ Le temps de formation pendant le temps de travail

⊕ Les heures de délégations des représentants du personnel

⊕ Les jours de congés pour événements familiaux

⊕ Le forfait de congés supplémentaire

⊕ Les congés liés à la parentalité

⊕ Les absences au titre du forfait pour raisons familiales

⊕ Les absences pompiers volontaires et réservistes

⊕ Les congés supplémentaires pour le personnel en situation de handicap

Paiement de la majoration :

+25%

pour les heures au-delà de votre forfait annuel (1607h ou 1700h)

+50%

pour les heures au-delà de 1972h

**Avec ce nouveau comptage annuel,
est-ce que je peux perdre mes heures
sup du mois d'avril si je pose des jours
d'absence en mai ?**

Non, à l'exception de la pose de jours de CET.
Il y a deux mécanismes :

- ✓ Pour la maladie, le seuil de déclenchement de la majoration est abaissé.

*ex : 100h de maladie = le seuil est abaissé de 100h
Soit déclenchement des heures sup à partir de la 1507^{me} heure
ou de la 1600^{me} heure pour les forfaités*

- ✓ Tous les autres congés et absences sont comptés comme du temps de travail effectif.

#Repos compensateur

+1H DE REPOS



pour chaque heure travaillée au-delà de 175 heures supplémentaires.

Les 2 heures hebdo des NC forfaités sont prises en compte dans le calcul.



#Horaires

Les horaires sont fixés par les établissements.

Travail en horaire de journée

Pour les environnements production et hors production, les plages horaires communes où la présence est obligatoire sont à définir par la société ou par l'établissement.

Travail en équipe

Les **horaires** ainsi que leurs **modalités d'application** sont à définir par la société ou par l'établissement.



Décompte des heures entrée/sortie au moins une fois par semaine.



Le temps de travail est consultable par le manager et par le salarié au jour, à la semaine, sur plusieurs semaines et à l'année pour faciliter une «souplesse d'adaptation des horaires» et pour suivre les heures excédentaires.

#Exceptions

Certains emplois de classe 9 à 10 sont éligibles au forfait jours.

Certains emplois de classe 3 à 8 sont éligibles au forfait horaire.

#Habillage déshabillage

Ce temps est considéré en dehors du temps de travail. En contrepartie, les salariés concernés disposent d'une **indemnité financière** de 15 minutes par jour travaillé.

#Temps de pause non rémunéré

20 MINUTES OBLIGATOIRES

par tranche de 6 heures.



#Temps de repas

Il est considéré comme hors temps de travail. Le décompte au réel ou par forfait est à définir par chaque société.



#Journée de solidarité

Avec le nouvel accord, chaque salarié contribue en affectant un jour de repos (ou 2 demi-journées), avant le 30 juin, sur un compte spécifique (jour de congé payé supplémentaire, JRTT, jour de récupération).

Il n'y a donc plus de date déterminée pour la journée de solidarité. Le lundi de pentecôte est un jour férié et chômé.

#Déplacements professionnels

De quoi s'agit-il ?

Ce sont des déplacements professionnels nécessitant **un temps de trajet supérieur au temps de trajet normal entre le domicile et le lieu de travail habituel des salariés**. Ils ont des conditions d'indemnisation différentes.

Pour les personnels à l'horaire, les indemnités et les compensations sont définies dans la société.

TRAVAIL EN ÉQUIPE

De quoi parle-t-on ?

Ce sont les organisations qui **dépassent les horaires habituels** d'ouverture de l'entreprise parce qu'elles sont soumises à des impératifs industriels, des délais contractuels, des pointes de charge liées ou support client, ou un besoin de continuité de service. Ces organisations peuvent être **alternantes** ou **chevauchantes** ou **ni l'une ni l'autre**.



Salariés éligibles

- ✓ Le personnel à l'horaire
 - ✓ Les alternants majeurs
 - ✓ Les intérimaires
- Ponctuellement, les emplois au forfait jours (classe 11 à 15 sauf exception) peuvent suivre un horaire d'équipes pour un besoin de l'activité



Salariés exclus

- ✗ Les stagiaires
- ✗ Les alternants mineurs
- ✗ Les emplois cadre au forfait sans référence horaire (classes 16 et +)



Quelles sont les conditions ?

La durée de travail ainsi que l'indemnisation sont définies dans l'établissement.

#Travail discontinu

2X8 2X9 9/10^{ÈME}

Équipes qui couvrent une amplitude horaire < 24h/24 du lundi au vendredi ou du lundi au samedi (équipes du matin et du soir)

AU MOINS 6 JRTT



Pas d'avenant au contrat



Sur 3, 4, 5 ou 6 jours ou cyclique sur plusieurs semaines :
ex 9/10^{ème}



5 jours de prévenance pour la mise en place ou changement d'équipe (sauf circonstances exceptionnelles n'ayant pu être anticipées)



Sortie des équipes : sur demande du salarié (vers un poste de jour)

#Travail en semi-continu

Équipes qui couvrent une amplitude horaire 24h/24 du lundi au vendredi ou samedi (équipes du matin, du soir et de nuit)

AU MOINS 6 JRTT

3X8



Pas d'avenant au contrat



#Suppléance

Équipes qui remplacent celles de semaine pendant les jours de repos collectifs : SD (samedi dimanche) / VSD (vendredi samedi dimanche)

PAS DE JRTT

SD VSD



Avenant au contrat

À défaut, si le temps de travail n'est pas défini au niveau de la société :



SD : 24h par semaine
12h par jour sur 2 jours



VSD : 30h par semaine
10h par jour sur 3 jours





TRAVAIL EXCEPTIONNEL

De quoi parle-t-on ?

Le travail exceptionnel concerne le travail effectué : un **dimanche** (hors travail en équipe en continu ou suppléance), un **jour férié chômé** (le 1^{er} mai est différent, il faut une dérogation) ou un **JRTT fixe**.

Salariés éligibles

- ✓ Les personnels à l'horaire
- ✓ Les personnels au forfait jours
- ✓ Les alternants majeurs
- ✓ Les intérimaires

Salariés exclus

- ✗ Les stagiaires
- ✗ Les alternants mineurs
- ✗ Les salariés à temps partiel thérapeutique
- ✗ Les cadres sans référence horaire (classe 16 et +)

Quelles sont les conditions ?

35 heures de repos hebdomadaire et pas plus de 6 jours de travail consécutifs
24 heures de délai d'annulation

Les heures sont directement considérées comme des heures excédentaires





#Travail exceptionnel sur un jour férié chômé

72 HEURES

de délai de prévenance
(5 j pour le 1^{er} mai), sauf
en cas de «circonstance
exceptionnelle n'ayant
pas pu être anticipée»



Le 1^{er} mai n'est pas
travaillable sauf
dérogation prévue dans
le code du travail



Indemnisation définie
dans la société +
indemnités kilométriques

Les jours fériés :

1^{er} jan. - Lundi de Pâques - 1^{er} mai - 8 mai - Jeudi
de l'Ascension - Lundi de Pentecôte - 14 juillet - 15
août - 1^{er} novembre - 11 novembre - 25 décembre





#Travail exceptionnel sur un JRTT fixe



Indemnisation définie
dans la société + report
des jours de repos

5 JOURS

de délai de prévenance

#Travail exceptionnel le dimanche



Indemnisation définie
dans la société +
indemnités kilométriques

5 JOURS

de délai de prévenance

#Travail le samedi

72 HEURES

de délai de
prévenance sauf en
cas de «circonstance
exceptionnelle
n'ayant pas pu être
anticipée»



Le travail le samedi
n'est pas considéré
comme du travail
exceptionnel : le samedi
est un **jour ouvrable**



Indemnisation définie
dans la société



Décompte des heures
considéré en travail
effectif



TRAVAIL DE NUIT



De quoi parle-t-on ?

Tout travail entre **21 heures et 6 heures** est considéré comme du travail de nuit. Est considéré comme **travailleur de nuit**, tout salarié qui :

accomplit **au moins 3h de travail** quotidiennes au cours de la plage horaire de nuit au moins **2X chaque semaine** travaillée et selon son horaire de travail habituel,

ou accomplit **au moins 320h de travail** au cours de la plage horaire de nuit sur une période quelconque de **12 mois consécutifs**.

Salariés éligibles

- ✓ Le personnel à l'horaire
- ✓ Le personnel au forfait jours (de façon exceptionnelle dans le cadre de son activité)
- ✓ Les alternants majeurs
- ✓ Les intérimaires

Salariés exclus

- ✗ Les stagiaires
- ✗ Les alternants mineurs
- ✗ Les salariés à temps partiel thérapeutique
- ✗ Les cadres sans référence horaire (classe 16 et +)

#Travail de nuit

L'indemnisation est définie dans la société.

Les heures sont décomptées en **travail effectif**.

Conditions d'entrée dans le dispositif : une visite médicale préliminaire ainsi qu'un moyen de transport personnel disponible aux heures d'embauche / débauche

5 JOURS

ouverts de délai de prévenance

20 MINUTES

rémunérées de pause

MOINS DE 8H

de temps de travail, sauf exceptions légales sur travail continu / discontinu

Peut-on refuser le travail de nuit ?

Oui, en cas d'incompatibilité avec des obligations familiales impérieuses (prise en charge d'une personne dépendante ou garde d'un enfant).



LES ASTREINTES

De quoi parle-t-on ?

L'astreinte désigne une période pendant laquelle le salarié, **sans être à la disposition permanente et immédiate** de l'employeur, peut intervenir pour accomplir du travail au service de l'entreprise.

Elle n'est pas :

- ⊗ une permanence, qui empêche le salarié de vaquer à ses occupations, qu'il soit sur site ou en télétravail
- ⊗ un travail exceptionnel programmé (sur un dimanche, un jour férié, ou un JRTT)

Elle peut être programmée :

- ✓ pendant les repos quotidiens : entre la fin de journée et la reprise de poste «quand le salarié n'est plus sur site ou après sa déconnexion en cas de télétravail»
- ✓ pendant les repos hebdomadaires
- ✓ pendant les jours fériés
- ✓ pendant les JRTT fixes en journée, en soirée ou la nuit
- ✓ pendant les JRTT mobiles en soirée ou la nuit



Aucune astreinte ne peut être programmée sur les congés payés légaux et supplémentaires, les jours d'inactivité temps partiel, les JRTT mobiles en journée et pendant une suspension de contrat.

Quelles sont les conditions ?

Les astreintes récurrentes et ponctuelles ne nécessitent pas d'avenant au contrat.

Elles peuvent être annulées 1 jour ouvré avant.

Leur rémunération est définie dans la société.



#Astreintes récurrentes

- ✓ Mention dans la fiche de poste
- ✓ Prévenance de 1 mois*



#Astreintes ponctuelles

- ✓ Pas de mention dans la fiche de poste
- ✓ Prévenance de 5 jours*

**Sauf circonstance exceptionnelle*



Peut-on être dispensé d'astreinte ?

Oui, en cas d'incompatibilité avec des **obligations familiales impérieuses** communiquées au responsable hiérarchique (situation de parent isolé ou de proche aidant).

Si l'impossibilité d'astreinte est permanente sur un poste qui en nécessite de façon récurrente, **le salarié est accompagné** dans la recherche d'un autre poste.



#Intervention

✓ **Lieu d'intervention : télétravail de préférence**

Les salariés ne sont pas tenus de rester à proximité du domicile, dès lors qu'il peuvent intervenir dans le temps imparti.

✓ **Temps de travail effectif : oui**

En télétravail : dès que le salarié est appelé.

Sur site : l'intervention comprend les trajets.

Il est obligatoire de respecter :

le repos quotidien :
11h (sauf 9h
exceptionnellement 1X
par semaine)

le repos avant ou après
intervention la nuit : 11h

le repos hebdomadaire :
11h + 24h consécutives
pas plus de 6 jours
travaillés par semaine

✓ **Rémunération / compensation : définies dans la société + indemnités kilométriques société (5-70 km)**

En semaine : toute heure
commencée est payée.

Le week-end : si
l'intervention < 4h, elle est
payée 4h / si l'intervention
> 4h, elle est payée 8h.





L'œil de la CFTC !

À partir de 2024, les JRTT sont identiques pour la population d'un même environnement de travail. C'est une capitalisation collective = tout le monde doit travailler le même temps de travail, pour obtenir les mêmes JRTT.

Les JRTT mobiles seront à votre main dès le mois de janvier.

6 JRTT sont fixés par l'employeur, dont la semaine entre Noël et jour de l'an.

En cas d'imprévu, c'est le bon sens qui s'applique

Prévenez tout de suite votre manager ! La souplesse est de mise quand la confiance existe.





04 DURÉE DU TRAVAIL

Personnel au forfait jours :
emplois cadres (classe 11 à 15)

FORFAIT JOURS

#Forfait annuel

Le nombre de jours travaillés est fixé à

214 J / AN

Les salariés qui travaillaient moins de 214 jours jusqu'ici percevront **un complément de salaire équivalent au nombre de jours travaillés en plus.**

Il est possible de choisir de travailler 218 jours ou plus.

Ces jours travaillés en plus sont déduits des JRTT et sont payés avec une majoration de 10%. Cette décision doit être enregistrée avant le 31 décembre de l'année N-1.

#JRTT



6 JRTT fixes sont imposés par la direction pour une fermeture collective.

Ils comprennent les jours entre Noël et le jour de l'an.

Les JRTT mobiles se posent en journée entière ou peuvent être placés au CET.

Ils sont calculés comme suit :

Jours dans l'année Samedi Dimanche Jours fériés ouvrés non travaillés JRTT fixes Jours de congés payés Jours travaillés (incluant le jour de solidarité) JRTT mobiles

$$366 - 104 - 10 - 6 - 25 - 214 = 7$$

Exemple sur l'année 2024

#Charge de travail

#Entretien annuel

Une fois par an, lors d'un entretien spécifique, les salariés au forfait jours **doivent aborder les points suivants avec leur responsable hiérarchique :**

- ✓ Leur charge de travail
- ✓ L'adéquation des moyens mis à leur disposition au regard des missions et objectifs qui leur sont confiés
- ✓ Le respect des durées minimales de repos
- ✓ Leur organisation de travail et celle de l'entreprise (Airbus Commercial, Airbus Helicopters, Airbus Atlantic, etc.)
- ✓ L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- ✓ La déconnexion (traitée dans la négociation QVCT)
- ✓ Leur rémunération
- ✓ La durée de leur forfait

#Temps de repos légal

Les salariés sont encouragés, dans le cadre de l'organisation de leur temps de travail, chaque fois qu'ils le peuvent, à porter cette durée (de temps de repos légal) à un niveau supérieur.

Extrait de l'accord

11 HEURES

consécutives de repos
quotidien

24+11 HEURES

de repos hebdomadaire



#Journée de solidarité

Avec le nouvel accord, chaque salarié contribue en affectant un jour de repos (ou 2 demi-journées), avant le 30 juin, sur un compteur spécifique (jour de congé payé supplémentaire, JRTT, jour de récupération).

Il n'y a donc plus de date déterminée pour la journée de solidarité. Le lundi de pentecôte est un jour férié et chômé.



DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

De quoi parle-t-on ?

Ce sont des déplacements professionnels nécessitant **un temps de trajet supérieur au temps de trajet normal entre le domicile et le lieu de travail habituel des salariés**. Ils ont des conditions d'indemnisation différentes.



Salariés éligibles

- ✓ Les personnels permanents ou intérimaires en référence horaire
- ✓ Les personnels permanents ou intérimaires au forfait annuel en jours
- ✓ Les alternants



Salariés exclus

- ⊗ Les salariés occupant un emploi cadre au forfait sans référence horaire (classe 16 et +)
- ⊗ Les stagiaires



#Déplacements professionnels



Indemnisation et compensation : définies dans la société et sous condition d'avoir la nécessité de voyager un jour férié ou de week-end, avec validation du manager.

En cas d'aller ou retour **sur un jour de week-end ou jour férié**, les salariés au forfait jours bénéficient de dispositifs de récupération :

1 J DE RÉCUP

Départ : **avant 13h**
Retour : **après 13h**

1/2 J DE RÉCUP

Départ : **après 13h**
Retour : **avant 13h**



TRAVAIL EXCEPTIONNEL

De quoi parle-t-on ?

Le travail exceptionnel concerne le travail effectué :

un **dimanche** (hors travail en équipe en continu ou suppléance), un **jour férié chômé** (le 1^{er} mai est différent, il faut une dérogation) ou un **JRTT fixe**.

Quelles sont les conditions ?

35 heures de repos hebdomadaire et pas plus de 6 jours de travail consécutifs

24 heures de délai d'annulation



#Travail exceptionnel le dimanche

- ✓ Indemnisation définie dans la société + indemnités kilométriques

5 JOURS

de délai de prévenance

#Travail exceptionnel sur un jour férié chômé



72 HEURES

de délai de prévenance (5 j pour le 1^{er} mai), sauf en cas de «circonstance exceptionnelle n'ayant pas pu être anticipée»

- ✓ Le 1^{er} mai n'est pas travaillable sauf dérogation prévue dans le code du travail

- ✓ Indemnisation définie dans la société + indemnités kilométriques

Les jours fériés :

1^{er} jan. - Lundi de Pâques - 1^{er} mai - 8 mai - Jeudi de l'Ascension - Lundi de Pentecôte - 14 juillet - 15 août - 1^{er} novembre - 11 novembre - 25 décembre

#Travail exceptionnel sur un JRTT fixe



Indemnisation
définie dans la
société + report
des jours de repos

5 JOURS

de délai de prévenance



#Travail le samedi

72 HEURES

de délai de
prévenance sauf en
cas de «circonstance
exceptionnelle
n'ayant pas pu être
anticipée»



Le travail le samedi
n'est pas considéré
comme du travail
exceptionnel : le samedi
est un **jour ouvrable**



Indemnisation définie
dans la société





#Travail exceptionnel

Quelles sont les conditions ?

35 heures de repos avant et
pas plus de 6 jours de travail
consécutifs

24 heures de délai d'annulation

LES ASTREINTES

De quoi parle-t-on ?

L'astreinte désigne une période pendant laquelle le salarié, **sans être à la disposition permanente et immédiate** de l'employeur, peut intervenir pour accomplir du travail au service de l'entreprise.

Elle n'est pas :

- ⊗ une permanence, qui empêche le salarié de vaquer à ses occupations, qu'il soit sur site ou en télétravail
- ⊗ un travail exceptionnel programmé (sur un dimanche, un jour férié, ou un JRTT)

Elle peut être programmée :

- ✓ pendant les repos quotidiens : entre la fin de journée et la reprise de poste «quand le salarié n'est plus sur site ou après sa déconnexion en cas de télétravail»
- ✓ pendant les repos hebdomadaires
- ✓ pendant les jours fériés
- ✓ pendant les JRTT fixes en journée, en soirée ou la nuit
- ✓ pendant les JRTT mobiles en soirée ou la nuit



Aucune astreinte ne peut être programmée sur les congés payés légaux et supplémentaires, les jours d'inactivité temps partiel et pendant une suspension de contrat.



Quelles sont les conditions ?

Les astreintes récurrentes et ponctuelles ne nécessitent pas d'avenant au contrat ni de temps de travail effectif.

Elles peuvent être annulées 1 jour ouvré avant la date butoir.

Leur rémunération est définie dans la société.



#Astreintes récurrentes

- ✓ Mention dans la fiche de poste
- ✓ Prévenance de 1 mois*



#Astreintes ponctuelles

- ✓ Pas de mention dans la fiche de poste
- ✓ Prévenance de 5 jours*



**Sauf circonstance exceptionnelle*

Peut-on être dispensé d'astreinte ?

Oui, en cas d'incompatibilité avec des obligations familiales impérieuses communiquées au responsable hiérarchique (situation de parent isolé ou de proche aidant). Si l'impossibilité d'astreinte est permanente sur un poste qui en nécessite de façon récurrente, le salarié est accompagné dans la recherche d'un autre poste.

#Intervention

✓ Lieu d'intervention : télétravail de préférence

Les salariés ne sont pas tenus de rester à proximité du domicile, dès lors qu'il peuvent intervenir dans le temps imparti.

✓ Temps de travail effectif : oui

En télétravail : dès que le salarié est appelé

Sur site : l'intervention comprend les trajets

Il est obligatoire de respecter :

le repos quotidien : 11h (sauf une fois par semaine 9h si nécessaire)

le repos après / avant intervention la nuit : 11h

le repos hebdomadaire : 11h + 24h consécutives

pas plus de 6 jours travaillés par semaine

✓ Rémunération / compensation : définies dans la société + indemnités kilométriques société (5-70 km)

En semaine : toute heure commencée est payée en entier

Le week-end : si l'intervention < 4h, elle est payée 4h / si l'intervention > 4h, elle est payée 8h





Le conseil CFTE !

Lors de votre entretien annuel il est obligatoire d'aborder l'adéquation de votre charge de travail avec votre temps de travail, le respect de votre droit au repos, l'articulation avec votre vie familiale, la déconnexion...

Pour rappel, même si vous êtes au forfait jours, votre journée de travail ne doit pas excéder 10 heures de travail par jour (12h en cas de surcroît temporaire d'activité).

#En vrai

À partir de 2024, tous les salariés du groupe travaillent avec un forfait de 214 jours. Dans les faits, en posant tous les JRTT et les congés payés supplémentaires, on tombe à 209 !

6 JRTT sont fixés par l'employeur, dont la semaine entre Noël et jour de l'an. Les autres JRTT sont à votre main, dès le mois de janvier.






05 TEMPS PARTIEL


Qui n'a jamais pensé au temps partiel pour concilier ses **projets personnels** et sa **vie professionnelle** ?


FORFAIT JOURS RÉDUIT / TEMPS PARTIEL

L'accord donne un cadre pour le temps partiel (personnel à l'horaire) et le forfait jours réduit (personnel au forfait jours) **pour convenance personnelle**, ainsi que pour les autres dispositifs **de temps partiel encadrés par la loi**.

Exemples : congé parental, congé création d'entreprise, congé de présence parentale, temps partiel thérapeutique, ...

 Le dispositif consiste en un **pool de jours d'inactivité à poser par journée ou par demi-journée**. Le calendrier prévisionnel est défini en début d'année avec le manager et modifiable par les deux parties avec préavis.

 Le temps partiel est mis en œuvre par **avenant au contrat de travail** pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre (avec tacite reconduction).

 Il existe des **procédures accélérées d'entrée ou de sortie en cours d'année** pour répondre à certaines situations.



Taux d'activité

90% 80% 70%
60%* 50%*

** sur justificatif de contrainte personnelle ou emplois multiples*



JOURS D'INACTIVITÉ

#Forfait jours réduit

Emploi forfait jours

Emploi forfait sans référence horaire

Nombre de jours d'inactivité =

$$JO - JRED - CP - JRTT$$

Jours ouvrés =

nombre de jours de l'année
- nombre de samedis,
dimanches et jours fériés
sur jours ouvrés

Congés payés
légaux =

25

Forfait jours réduit =
 $214 \times \text{taux d'activité}$

JRTT fixes et mobiles du
forfait jours réduit =

nombre de JRTT fixes et
mobiles de l'année \times **taux
d'activité**

Exemple pour un forfait jours réduit de 80% en 2024

NB : pour un temps plein en 2024, il y a 13 jours de JRTT

$$JO = 366 - 104 - 9 = 253$$

$$Jred = 214 \times 80\% = 171$$

$$CP = 25$$

$$JRTT = 13 \times 80\% = 10$$

Nombre de jours d'inactivité =

JO	Jred	CP	JRTT
253	- 171	- 25	- 10
= 47			



#Temps partiel



Emploi non cadre non forfaité

Emploi non cadre forfaité

Nombre de jours d'inactivité =

JO - JRED - CP - JRTT

Jours ouvrés =

nombre de jours de l'année
- nombre de samedis,
dimanches et jours fériés
sur jours ouvrés

**Congés payés
légaux =**

25

Jours à travailler à temps partiel =

nombre de jours de l'année, de samedis,
de dimanches, de jours fériés sur jours
ouvrés, des congés payés légaux, de
JRTT fixes et mobiles **x taux d'activité**

**JRTT fixes et mobiles du
forfait jours réduit =**

nombre de JRTT fixes et
mobiles à temps plein **x
taux d'activité**

Pour le personnel à l'horaire

HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les heures de travail à la demande
du manager et au-delà de la
durée du travail réduite donnent
lieu à une majoration du salaire

DE 10% À 25%

Les heures complémentaires ne peuvent pas
excéder 20% de la durée de travail réduite et
pas plus de 1607 heures par an.





Le conseil CFTC !

Votre charge de travail doit être adaptée à votre temps partiel. Cette réalité n'est pas encore présente dans tous les esprits !

Si besoin, faites-vous aider par vos représentants CFTC dans cette démarche.





06 CET

En maîtrisant les mécanismes des nouveaux
CET court terme et CET long terme,
vous pouvez VRAIMENT vous simplifier la vie.

Comment utiliser le CET court terme et le CET long terme ?

CET COURT TERME

Projet immédiat

✓ À poser en journée ou demi-journée

✓ Paiement à la demande (maximum 30 jours / an)

Transfert au PERCOL

✓ **Abondement 40% pour les 10 premiers jours**

✓ Transfert vers le CET long terme MAX 30 j/an
sauf 2024 : 40 j/an



CET LONG TERME

Transfert au PERCOL

Abondement 40% pour les 10 premiers jours

Débloable en cas d'accident de la vie (décès, invalidité, accompagnement dépendance, fin de vie, etc.)

Abondement 1/3

En cours de carrière



Entre 31 jours et 132 jours ouverts
(6 mois)



À temps plein ou à temps partiel

En fin de carrière



Pré-retraite à taux plein
Abondement 1/3



À temps partiel à poser en journée ou
½ journée
Abondement 1/3



Pour racheter des trimestres pour la
retraite



Comment alimenter le CET court terme et long terme ?

Alimentation en temps

Le CET peut être alimenté chaque année entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre

- ✓ JRTT mobiles
- ✓ Congés supplémentaires (6^{ème} semaine)
- ✓ Récupération mission
- ✓ Heures excédentaires*

Le CET long terme peut être alimenté via un transfert depuis le CET court terme dans la limite de 30 jours par an

→ **CET**
LONG TERME
Plafond 18 mois
COURT TERME
Plafond 30 jours

Alimentation en argent

Deux campagnes sont fixées par la direction, normalement en fin de semestre

- ✓ Prime annuelle
- ✓ Part variable
- ✗ Pas de possibilité de verser participation et intéressement
- ✓ Versements volontaires : 2 X 2000€ brut par an

→ **CET**
COURT TERME

**En fin d'année, les heures excédentaires non posées basculeront automatiquement vers le CET court terme. Si le plafond est atteint, elles basculeront sur le CET long terme. Des salariés bénéficiant d'un forfait sans référence horaire (classe >= 16) ne peuvent pas alimenter le CET en temps.*

#Situations familiales lourdes

À titre exceptionnel,
l'utilisation en temps du **CET**
long terme est **permise au**
delà de 132 j et **abondée (+1/3)**
pour 3 motifs.



Décès du conjoint, du partenaire PACS, de l'ascendant ou descendant

Invalidité du salarié, des enfants, du conjoint ou partenaire PACS

Accompagnement dépendance, fin de vie du conjoint ou partenaire PACS, de l'ascendant ou descendant





Maîtrisez les mécanismes du nouveau CET et simplifiez-vous la vie !

Nos astuces CFTC pour y arriver :

- ✓ Posez le CET court terme en demi-journée pour vous aménager un simili temps partiel à 90% sans impacter votre salaire.
- ✓ En transférant vos JRTT vers le CET court terme, vous pourrez vous les faire payer.
- ✓ Le CET long terme ne sert pas seulement à partir plus tôt à la retraite. Vous pouvez aussi réaliser un projet personnel (jusqu'à 6 mois) en cours de carrière sans impacter votre salaire.



07 FIN DE CARRIÈRE

Souvent, on s'intéresse à la retraite en fin de carrière.
En s'y prenant plus tôt, vous multipliez les possibilités.

4 POSSIBILITÉS POUR LA FIN DE CARRIÈRE

Ces dispositions peuvent être utilisées de manière isolée (délai de prévenance : 6 mois minimum avant la date de début de la première mesure, préavis inclus).



36 MOIS MAX

Préavis inclus avant date de départ à la retraite

Date de départ à la retraite
communiquée par le salarié
(à taux plein ou non)

Possibilité n°1

Préavis
travaillé

Départ
anticipé

CET long
terme à
temps plein

IDR* en
jours

Possibilité n°2

CET long terme à
temps partiel

Départ
anticipé

IDR* en
jours

Possibilité n°3

Temps partiel aidé

IDR* en
jours

Possibilité n°4

Temps partiel de
fin de carrière

CET long
terme à
temps plein

IDR* en
jours



Temps partiel



Partir plus tôt

**IDR : Indemnité de Départ à la Retraite*



#Partir plus tôt

Départ
anticipé

DE 3 MOIS À 8 MOIS

avant le départ théorique

Conditions :

Avoir exercé au cours
des 15 dernières
années un travail en
3x8 ou de nuit

OU

Accident du travail
ou maladie pro avec
**incapacité 10% ou
plus**

Exemples :

- ✓ Pour 10 ans en 3x8 :
3 mois anticipés
- ✓ Pour 20 ans en 3x8 :
8 mois anticipés

Exemples :

- ✓ Pour une incapacité de 10 à 15% :
4 mois
- ✓ Pour une incapacité de 15 à 25% :
6 mois
- ✓ Pour une incapacité au-dessus de
25% : 8 mois



CET long terme
à temps plein

2 ANS MAX

avant le départ théorique avec
l'abondement 1/3

18 mois épargnés = 2 ans

IDR en
jours

JUSQU'À 85%

de l'Indemnité de Départ à la Retraite
peut être transformée en jours
d'inactivité

$\frac{1}{5}$ de mois + $\frac{1}{10}$ de mois

par année d'ancienneté

par année d'ancienneté
à compter de la
25^{ème} année

#Accompagnement individuel

Aide individualisée par un prestataire externe, sur le
temps de travail pour préparer le dossier de départ
en retraite à partir de 4 ans avant la retraite



#Temps partiel



CET long terme à temps partiel

Abondement 1/3

50% 60% 70%
80% 90%

Ce taux est révisable chaque
année (avant octobre)

Mise en place :

- ✓ Avenant au contrat
- ✓ Pose par journée ou demi-journée des jours de CET long terme

Temps partiel de fin de carrière

Pour tous les emplois jusqu'à classe 16
Prise en charge par l'entreprise des
cotisations de retraite sécurité sociale
et complémentaire sur une base temps
plein

80% rémunéré à 84%
90% rémunéré à 94,5%

Aucun retour à temps plein
n'est possible, sauf diminution
importante des ressources du
foyer.

Mise en place :

- ✓ Avenant au contrat
- ✓ Pose par journée ou demi-journée

Temps partiel aidé

Prise en charge par l'entreprise
des cotisations de retraite sécurité
sociale et complémentaire sur une
base temps plein

50% rémunéré à 55%

60% rémunéré à 66%

70% rémunéré à 77%

80% rémunéré à 88%

90% rémunéré à 99%

Ce taux est révisable chaque
année (avant octobre)

Condition :

✓ Accident du travail avec
incapacité > 10%, maladie
pro, carrière longue,
travailleur RQTH ou invalidité
avec aménagement du poste
de travail (sur prescription du
médecin du travail)

Mise en place :

✓ Avenant au contrat
✓ Pose par journée ou demi-
journée

#Mécénat de compétences

✓ Condition : à partir de 58 ans

✓ Délai de prévenance : 2 mois

✓ Maintien de la rémunération

✓ 8 jours/an avec possibilité de
cumuler sur 2 ans

✓ La mission doit être effectuée
auprès d'un organisme ou
d'une association validés par
Airbus

✓ La mission doit se dérouler
dans le bassin d'emploi



FINANCEMENT DE VOTRE RETRAITE

#PERO

Le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire permet aux salariés de se constituer un complément de retraite grâce aux versements obligatoires effectués par l'entreprise.

Le **taux de cotisation** est fixé au niveau Groupe et valable pour tous les salariés.

- ✓ L'employeur finance en tout ou partie (de 50% à 100%)
Une surcotisation salarié peut être mise en place au niveau Groupe (max 50%)
- ✓ pour augmenter le rendement du PERO (taux de remplacement à la retraite)



#PERCOL

80%

de taux d'abondement pour les
versements en numéraire
(plafond de 600€ bruts)





L'œil de la CFTC !

Souvent, on s'intéresse à la retraite en fin de carrière. En s'y prenant plus tôt, vous multipliez les possibilités.

Le temps partiel fin de carrière est une nouveauté qui remplace avantageusement les congés d'âge.

Aménagement en temps, en argent ou les deux

L'accord offre de multiples possibilités, pensez à les envisager !





08 RÉMUNÉRATION

Avec la nouvelle classification, la mise
au niveau du salaire, si nécessaire,
devient immédiate à la prise de poste.

SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES

Dispositif transitoire

À partir du 1^{er} janvier 2024, la **nouvelle classification** s'applique.

La mise à niveau du salaire, si nécessaire, s'effectuera **au premier juillet 2024 au plus tard** (à partir du 1^{er} août 2024, elle sera immédiate à la prise de poste).

Retrouvez votre grille
salariale en scannant
ce QR code :



Indemnités kilométriques

de 5km à 70km aller-retour

Le montant des indemnités
restent à la main des sociétés.



ÉLÉMENTS VARIABLES ET PRIMES

#Prime annuelle



CLASSE 3 À 10

Prime annuelle (8,33%)

Païement en 2 fois : en juin et en novembre

#Part variable

CLASSE 11 À 16

**Prime annuelle selon performance
(8,33% minimum = part fixe)**

Païement en 2 fois : acompte en décembre et solde en avril N+1

**Minimum garanti
8,33% pour tous
= 1 mois de salaire**

✓ Pour la prime annuelle des classes 11 à 15 le budget global est de 12% de la masse salariale **des classes concernées**

✓ Pour la prime annuelle **des classes 16** le budget global est de 25% de la masse salariale **des classes concernées**



#Heures sup forfaitaires (non cadre forfaité)



CLASSE 9 À 10

= base 35h + 2h sup

Les 2 heures sont majorées à 25%

Dans le cas d'une mobilité vers une classe 11 ou plus, les 2 heures majorées sont intégrées au salaire de base + mise au mini SMH si nécessaire

Dans le cas d'une mobilité vers une classe 8 ou moins, perte des heures supplémentaires forfaitées

Exceptions :

- ✔ Certains emplois de classe 9 ou 10 sont éligibles au forfait jours
- ✔ Certains emplois des autres classes peuvent être éligibles au forfait horaire

#Prime de maîtrise

JUSQU'À CLASSE 10

Manager en production

Prime mensuelle de 7%

Du salaire de base + prime
ancienneté

En cas de sortie d'un
poste de maîtrise, la
prime est intégrée
à 85% dans votre
salaire de base

Conditions :

5 années consécutives
d'encadrement de personnels
d'atelier en production

À partir de janvier 2024, ne
pas avoir déjà bénéficié de ce
dispositif dans les 2 années
précédentes

À la transition, au 1^{er} janvier 2024, intégration dans la
base de salaire :

- de 100% de la prime compensatrice maîtrise (pour
personnel sorti de la maîtrise et couvert par accord
management en production)
- de 100% de la prime pour les leaders techniques
(chez Airbus Helicopters)
- du delta avec l'ancien calcul de la prime de maîtrise,
s'il était plus favorable



PRIME D'ANCIENNETÉ

Prime mensuelle :

ANCIENNETÉ X TAUX X POINT D'ANCIENNETÉ

Entre 3 et 20
années

Classe 1 à 10 :
2,865
Classe 11 à 16 :
1,42

7,5€ au 1^{er} janvier 2024
La revalorisation du point
d'ancienneté Airbus sera
négociée au niveau du
groupe chaque année

- ✓ Une prime mensuelle pour tous, cadres et non cadres de la classe 1 à 16
- ✓ En cas de mobilité d'un poste non cadre vers un poste cadre, **le delta manquant sera intégré à votre salaire de base**

Au 1^{er} janvier 2024, si ce nouveau calcul de la prime vous est moins favorable, **le delta manquant sera intégré à votre salaire de base.**

↪ **Dispositif transitoire**

INDÉMNITÉS DE DÉPART

✓ **85% de l'indemnité de départ à la retraite (IDR)** pourra être convertie en jours pour partir plus tôt à la retraite

#Départ à la retraite

$\frac{1}{5}$ MOIS + $\frac{1}{10}$ MOIS

par année
d'ancienneté

par année d'ancienneté
à compter de la 25^{ème}
année

Ce calcul est valable
peu importe l'âge de
départ à la retraite
pour les salariés
ayant au moins 5
ans d'ancienneté

#Licenciement économique
#Licenciement personnel
#Rupture conventionnelle

Prime de départ

Application des
dispositions prévues
dans la convention
collective

Elles diffèrent selon
l'emploi occupé :
cadre ou non cadre



MÉDAILLES DU TRAVAIL

Gratification à la remise des médailles

Médaille d'argent :

20 ANS



Médaille de vermeil :

30 ANS

**½ mois de salaire brut
au prorata des années
d'ancienneté groupe**

Médaille d'or :

35 ANS

(incluant prime
d'ancienneté + les 2
heures sup majorées pour
les non-cadres forfaités)

*Le délai entre médailles doit être
respecté pour recevoir l'intégralité
des gratifications.*

Médaille grand or :

40 ANS



Que se passe-t-il sur mon bulletin de salaire à la transition en janvier 2024 ?

En 2023

Personnel cadre supérieur

Position IIIBex et IIIC

Personnel cadre

Position I à IIIB

Personnel non cadre
forfaité

335 à 400 points

Personnel non cadre
non forfaité

190 à 305 points

Au 1^{er} janvier 2024

Emploi cadre supérieur

Classe 16

Emploi cadre

Classe 11 à 15

Emploi non cadre
forfaité

Classe 9 à 10

Emploi non cadre non
forfaité

Classe 3 à 8

 Maintien de la structure
de rémunération

 Cas d'évolution de la
structure de rémunération



Maintien de la structure de rémunération et des dispositions en vigueur (salaire de base, éléments variables, indemnités de départ, temps de travail...)

Ce maintien sera effectif jusqu'à un changement de poste du salarié.





Le conseil CFTE !

NON CADRE



CADRE



CADRE SUPÉRIEUR



Si vous envisagez une mobilité vers un statut différent, pesez auparavant les avantages et inconvénients de chacune des positions (durée du travail, paiement des heures supplémentaires, etc.).

Renseignez-vous auprès de vos délégués !



Rejoignez- nous !

 **CFTC**
#GROUPE AIRBUS



CFTC'est le syndicat constructif !

Nous sommes à votre écoute pour vous accompagner comme pour vous défendre.
Nous croyons au dialogue et en l'Humain.

Suivez l'actualité de la CFTC et d'Airbus sur nos réseaux sociaux et nos applications.

