



RELOAD

RELOAD

AVIS ET RESERVES

- DURÉE DU TRAVAIL
- CONGES

05 septembre 2022

Réunis en coordination le 01 septembre 2022, les syndicats **FO** du Groupe Airbus, ont analysé les textes mis en réserve des accords « Congés » et « Durée du travail ». conformément à l'accord de méthode sur la négociation **RELOAD**.

Au terme d'une première année de concertations et de négociations, la Coordination **FO** Airbus Groupe, représentant l'ensemble de ses syndicats, des adhérents, des élus et des mandatés s'est réunie pour faire le bilan intermédiaire et formuler ses attendus et réserves sur ces deux thèmes majeurs du projet **RELOAD**.

Pour **FO**, cette négociation « in globo » permettra de reconsidérer ces sujets, qui de manière transverse en impactent d'autres et dont l'ouverture des négociations interviendra au second semestre (horaires atypiques, rémunération, CET, fin de carrière...).

Si le projet « **RELOAD** » a pour ambition la simplification et l'harmonisation, il doit avant tout faire prévaloir la confiance, l'autonomie et la responsabilité. Mais également et surtout renforcer l'attractivité de notre Groupe vis-à-vis des jeunes générations, à un moment où notre industrie aéronautique est particulièrement attaquée par le flight-bashing.

De façon évidente, Airbus renforcera son attractivité par les évolutions technologiques qui nous permettront de proposer des moyens de transport plus vertueux écologiquement voulus par tous, mais aussi, sans l'ombre d'un doute, par un statut social résolument tourné vers le Dialogue Social, plus moderne et en adéquation avec les attentes de toutes les générations.

Pour FO, l'attractivité, c'est séduire les nouvelles générations et fidéliser les salariés d'aujourd'hui, qu'ils soient Compagnons, Techniciens ou Cadres.

Pour **FO**, ces transformations nécessaires, doivent se faire en respectant l'ensemble des droits acquis par ceux qui ont fait le succès d'Airbus, ceux qui continuent aujourd'hui, nos anciens, nos jeunes ou moins jeunes.

FO s'inscrit dans la recherche d'un juste équilibre entre la préservation des intérêts économiques, industriels et sociaux de l'entreprise et l'intégrité physique et morale des salariés, gage de performance collective et d'attractivité dans nos différentes entités.

Congés

Sur ce thème, FO aura porté des revendications et obtenu des avancées particulièrement significatives :

- 6ème semaine de congés payés pour tous dès l'embauche avec possibilité de prise par 1/2 journées.
- 12 jours par an pour « raisons familiales » pour tous.
- 1 semaine supplémentaire pour la paternité, la maternité et le congé d'adoption rémunérée à 100%.
- Garantie de l'utilisation de la valeur des droits substitués pour les congés d'âge pour alimenter la négociation sur la fin de carrière.

Ces avancées participeront sans aucun doute à l'attractivité de notre groupe, et surtout elles se feront en garantissant les droits acquis par l'intégration dans le salaire de celles et ceux qui avaient obtenu plus de 5 jours de congés supplémentaires.

FO considère indispensable le droit au repos pour tous et la prise effective des 5 semaines de congés légaux minimum par an.

Pour FO il reste malgré tout un certain nombre de revendications sur ce texte :

- Maintien de la récupération du jour férié tombant sur un jour non ouvré mais précédé ou encadré par des jours de congés payés.
- Possibilité de prendre les congés payés légaux par demi-journées.
- Garantie de l'intégration à 100% de la valeur des droits acquis supérieurs à 5 jours dans la rémunération, incluant tous les éléments de rémunération.
- Maintien ou augmentation à 5 jours de congés pour les salariés en situation de handicap.
- Augmentation à 15 jours des congés pour raisons familiales avec possibilité de prise par 1/2 journées.
- Augmentation à 2 semaines supplémentaires les congés maternité, paternité accueil de l'enfant, ou d'adoption.
- Reconsidération de la notion de temps de travail effectif pour le calcul de droits à congés.
- Garantie dans la négociation à venir sur le « CET » de la possibilité de capitaliser les jours 6ème semaine ou JRTT.
- Demande que les règles d'acquisition de prise et de planification de la 6ème semaine ne soient pas les mêmes que celles des 5 semaines de congés payés légaux.
- Demande que l'information/consultation relative aux modalités d'organisation de prise des congés ait lieu en fin d'année N-1.



Durée du travail

Sur le sujet de la durée du travail, **FO** ne s'est jamais inscrit dans le principe du « travailler plus pour gagner plus ».

Force est de constater que la diversité dans la gestion de la durée du travail selon les entités ne propose pas à ce jour une règle unique et complètement harmonisée pour l'ensemble du Groupe.

Pour **FO**, le principe d'annualisation, s'il correspond à une réalité d'organisation industrielle, sociale ou économique, ne peut se faire au détriment de la souplesse en vigueur quant à sa gestion. S'il y a une volonté manifeste d'abandonner le système du débit-crédit, cela ne doit en aucun cas empêcher la souplesse attendue par les salariés, que ce soit sur les plages variables d'entrée et de sortie ou la traçabilité des horaires effectifs (déclaratif, badgeage..).

Le décompte individuel doit bien distinguer les heures excédentaires et supplémentaires. Le paiement de ces dernières se faisant à ce jour mensuellement là où le temps de travail n'est pas annualisé, ce sujet devra être traité avec plus de précision dans le bloc « rémunérations ».

Concernant le forfait jours, le seuil de 214 jours doit être considéré comme la référence haute. L'augmentation à 218 jours doit rester un choix individuel et majoré en conséquence. Pour **FO**, cette augmentation collective du temps de travail à 214 jours devra avoir pour conséquence l'augmentation des primes de performance qui sera discutée dans l'accord « rémunération ».

FO rappelle qu'une attention particulière sur l'organisation et les amplitudes de travail doit faire partie intégrante des entretiens périodiques entre les parties concernées. Pour **FO**, ce sujet devra être abordé dans la négociation QVT. (Qualité de Vie au Travail).

Pour **FO**, toute disposition spécifique ou autres organisations de travail atypique devront donner lieu à des négociations d'entreprise.

Sur ce thème, FO aura porté des revendications et obtenu des avancées particulièrement significatives :

- Mise en place et/ou harmonisation des primes habillage/déshabillage ou considération en tant que TTE (Temps de Travail Effectif) 15 minutes par jour.
- Prise en compte de la maladie et accident de travail comme TTE dans le décompte des heures supplémentaires.
- Pas de proratisation des JRTT en cas de maladie ou d'accident de travail.
- Harmonisation de la durée du travail, ce qui facilitera les mobilités au niveau du Groupe
- Le forfait hebdomadaire d'heures supplémentaires sera systématiquement proposé aux salariés positionnés sur des emplois E9 et E10.

Pour FO il reste malgré tout un certain nombre de revendications sur ce texte :

- Paiement ou récupération des heures excédentaires (possiblement en heures) au choix du salarié
- Attribution d'une prime forfaitaire pour les heures supplémentaires à la mise en place du temps de travail annualisé.
- Paiement de la majoration des heures supplémentaires au plus tard fin janvier de l'année N+1.
- Repos compensateur à partir de la 175ème heure supplémentaire.
- Possibilité de prise en ½ journée des JRTT et de placement sur le CET
- Utilisation de la méthode de l'arrondi au chiffre supérieur pour la capitalisation des JRTT des salariés à l'horaire pour tous les plots.
- Augmentation des primes et compensation dans l'Accord Rémunération, si passage à 214 jours pour les cadres.
- Application des 10% de majoration dès le 215ème jour et au-delà à chaque jour supplémentaire. Cette augmentation du temps de travail devra se faire au strict choix du salarié.
- Demande que les salariés en Journée normale, même s'ils font partie de l'environnement dit "de Production", puissent capitaliser au même plot que les salariés "Hors Production".
- Choix du positionnement de la journée de solidarité par accord dans chaque entité.
- 6 JRTT maximum à la main de l'employeur et positionnés en priorité sur la semaine 52.
- Attribution de tous les avantages du « forfaits jours » aux salariés non-cadres auxquels sera proposé se statut.
- Assimilation à du TTE pour le décompte des heures supplémentaires de tous les congés définis à l'article 2 de l'Accord « congés ».
- Considération comme du TTE pour le calcul de la durée du travail des congés pour raisons familiales et pour enfant gravement malade.
- Clarification de la définition du TTE pour les droits aux congés, pour la rémunération et pour le décompte des heures supplémentaires.
- Garantie du maintien de la pratique des temps de pause dans l'ensemble des divisions.
- Demande que toutes dispositions spécifiques liées à l'organisation du travail ou à l'organisation de travail atypique passe par une négociation.
- Demande de l'application de la règle forfaitaire pour la définition du calcul des JRTT.
- Demande que les circonstances exceptionnelles soient des "cas de force majeure" et que cela donne lieu à des négociations.
- Maintien des règles de souplesse des horaires d'entrée et de sortie existantes à ce jour dans les établissements, malgré la fin des compteurs débit-crédit.



FO réaffirme que **RELOAD** ne devra pas être un plan d'économies mais bien l'écriture d'un statut commun aux 55000 salariés du Groupe.

Ce nouveau statut devra s'apprécier d'un point de vue global. Il devra améliorer le statut des jeunes et garantir les droits acquis des salariés actuels.

C'est la ligne rouge de **FO** dans cette négociation globale.

RELOAD devra nous permettre de nous engager avec efficacité dans la transformation technologique de notre Groupe afin d'être les premiers au rendez-vous du transport aérien décarboné.

Ce sujet est de toute évidence la garantie quasi exclusive de la pérennité de nos emplois.

RELOAD devra permettre la croissance de nos charges dans toutes les entités françaises, charges qui devront impérativement se transformer en recrutements pour les jeunes générations.

Si pour les populations non-cadres il n'y a pas d'augmentation de la durée du travail, ce n'est pas le cas pour la population des cadres et même si **FO** aura limité le passage de 216 à 214 jours travaillés, cette augmentation du temps de travail, pour être acceptable, devra garantir des compensations tout comme des engagements sur les recrutements.

Dans tous les cas, 214 jours devront être considérés comme la valeur haute du temps de travail pour ces catégories de personnels.

FO considère, au regard de l'avancement des négociations, que le socle social négocié par **FO**, et sur lequel nous vivons tous depuis plus de 50 ans, a parfaitement répondu aux objectifs fixés par l'entreprise avec la réussite industrielle que l'on connaît. Pour **FO** il s'agit d'une évolution de ces accords, d'une mise en conformité, en cohérence avec les nouvelles dispositions conventionnelles et légales qui devront largement profiter aux générations futures en garantissant l'existant.

Enfin, **FO** souhaite rappeler, quoi qu'en disent certains, que ces textes ne seront appliqués dans Airbus que par accord majoritaire et une fois le processus "**RELOAD**" terminé, en fin d'année.

La représentativité que vous avez confiée à **FO** reste votre meilleure garantie !

FO saura prendre ses responsabilités le moment venu, une fois tous les thèmes négociés si l'équilibre global est atteint, sans démagogie.

Les textes complets de ces accords sont en ligne [ici](#)



FO, notre industrie, nos emplois !