



Le syndicat progressiste qui défend l'intérêt des salariés

Email : [syndicat.cgt@airbus.com](mailto:syndicat.cgt@airbus.com)

Web : <https://airbusce.reference-syndicale.fr>

 [@cgtairbus](https://twitter.com/cgtairbus)

 [@cgtairbus](https://facebook.com/cgtairbus)

Christophe Lloret 06 21 03 81 67

Patrice Thebault 06 51 64 06 55

Maxime Leonard 07 71 35 17 01

Fabien Lopez 06 25 78 54 50

Réunion Information Syndicale  
**Négociation Convention Collective Métallurgie**  
**Projet #RELOAD**  
(refonte statut social Airbus Group)



# Agenda

---

**Présentation (30 min)**

**Echanges (30 min)**

**Comment rester informé ?**



# Les 9 thèmes de la négociation

**T1 Principe et architecture**

**T2 Classification**

**T3 Temps de travail**

**T4 Santé/conditions de travail**

**T5 Relation individuelle de travail**

**T6 Emploi/formation**

**T7 Protection sociale**

**T8 Rémunération**

**T9 Dialogue social en entreprise**

## A ce jour,

- **7 thèmes ont été mis en « réserve » :**
  - Principes et architecture
  - Classification
  - Temps de travail
  - Santé/conditions de travail
  - Relation individuelle de travail
  - Rémunération
  - Dialogue social en entreprise
  
- **1 thème a été signé par les autres OS : Emploi/formation**
  
- **1 thème est en cours de négociation :**
  - Protection sociale

# Calendrier UIMM

PERIODE DE NEGOCIATION

PERIODE DE TRANSITION DE 24 MOIS

2021

2022

2023

01/01/2022

01/01/2024

Négociation  
du thème 7  
"Protection Sociale"

Signature ?

Négociation et signatures de  
l'ensemble du socle commun

Entrée en  
vigueur des  
thèmes qui  
auront été  
signés

PROJET #RELOAD à Airbus !!!

1<sup>er</sup> bulletin de paie  
avec nouvelle  
classification

# Les orientations de la nouvelle convention collective UIMM

# Nouvelle convention collective : 2 visions opposées

**Pour l'UIMM ?**

**Une boîte à outil au  
service des entreprises  
=**

**Déresponsabilisation  
des entreprises &  
Individualisation des  
salariés**

**Pour la CGT ?**

**Un ensemble de droits  
et garanties sociales au  
bénéfices des salariés  
=**

**Responsabilisation des  
entreprises et  
sécurisation des  
salariés**



# 2 visions opposées :

## Droits individuels (contrat de travail)

### Pour l'UIMM ?

Mise en place d'un jour de carence pour responsabiliser le salarié

Possibilité de licencier le salarié absent à tout moment en majorant l'indemnité de licenciement

### Pour la CGT ?

**Pas de jour de carence.**  
L'arrêt maladie n'est pas un choix du salarié

**Interdiction de licencier un salarié malade pendant 12 mois**

# 2 visions opposées : Classification

Pour l'UIMM ?

Classification du poste tenu sans tenir compte des savoirs et savoir-faire acquis au cours de la carrière

Pas de reconnaissance automatique des diplômes ou de l'expérience

Pour la CGT ?

Classification du salarié reconnaissant ses savoirs et savoir-faire acquis au cours de la carrière

Progression automatique pour tous les niveaux de classification

# Les classifications

# RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE - MÉTHODE DE CLASSIFICATION

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
Degré 8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/appui supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

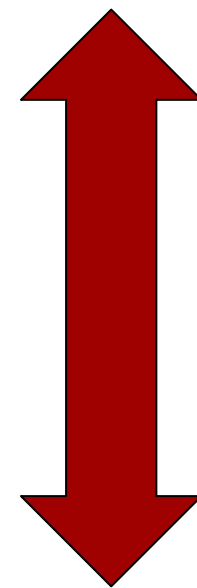
# Grille de classification

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

Projet UIMM :  
Grille de  
classification de  
l'emploi tenu

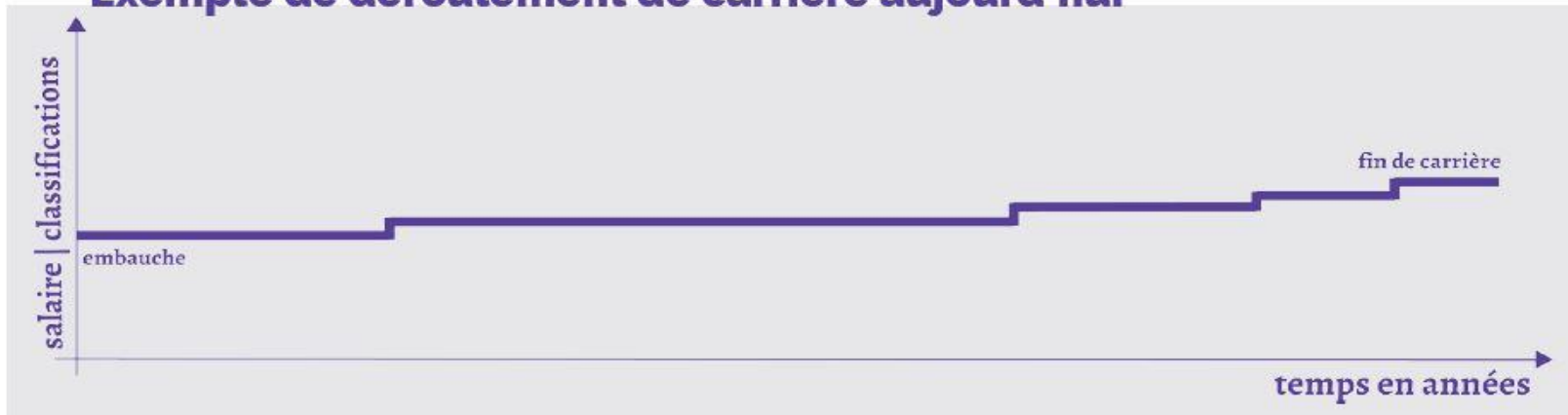
C  
A  
D  
R  
E  
S

N  
O  
N  
C  
A  
D  
R  
E  
S

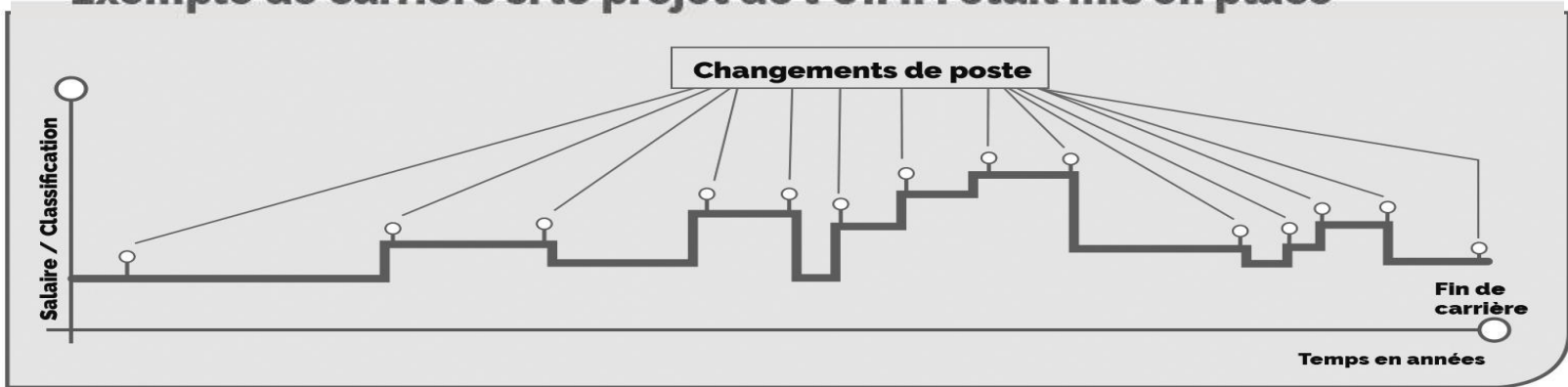


Evolution possible à la hausse ou la baisse du salarié !

## Exemple de déroulement de carrière aujourd'hui



## Exemple de carrière si le projet de l'UIMM était mis en place



**Avec la proposition CGT, chaque salarié aurait une garantie minimale d'évolution de sa carrière au plus tous les 4 ans**



# Preuve par le texte :

## Non reconnaissance des diplômes

Article 4.5 : « Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. **Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal** ».

# Preuve par le texte : Maintien du salaire

Article 13 : « L'attribution du classement résultant de la **première application** du présent accord dans l'entreprise **ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération** totale du salarié »



# La rémunération

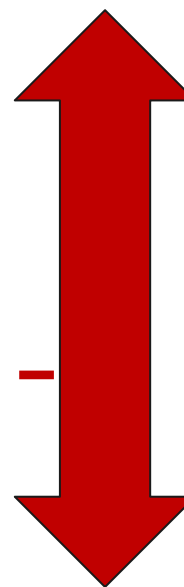
# La rémunération

NON  
CADRES

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	19420 €
	2	19700 €
B	3	20300 €
	4	21200 €
C	5	22300 €
	6	23500 €
D	7	24400 €
	8	26400 €
E	9	28400 €
	10	31400 €
F	11	32500 €
	12	34300 €
G	13	37400 €
	14	41000 €
H	15	44000 €
	16	49000 €
I	17	56000 €
	18	64500 €

## Ce que défend la CGT :

- 1800€ sur 13 mois soit 23400 € au départ de la grille
- Grille attachée aux classification du salarié
- Doublement sur la carrière



Evolution possible à la hausse ou la baisse du salaire !

Projet UIMM : Grille nationale unique de rémunération, pour cadres et non cadres

CADRES

# La rémunération : prime ancienneté

- **Maintien de la prime d'ancienneté** uniquement pour les groupes d'emplois A à E, à partir de 3 ans d'ancienneté (après opposition unanime des syndicats au projet initial de suppression de l'UIMM)  
Calculée sur valeur de **point unique** x taux de la classe d'emploi.  
La négociation de la **valeur du point** est renvoyée en **territoire**
- **Maintien des primes d'équipes, de nuit, de panier et du travail exceptionnel de nuit, des jours fériés et des dimanches.**  
Le montant de l'ensemble de ces primes est encore à négocier
- **Prime conventionnelle territoriale** (transitoire) pour compenser les différences éventuelles du passage à une convention nationale

## Ce que défend la CGT :

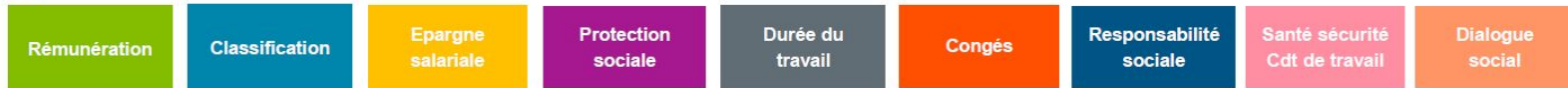
- Prime ancienneté calculée sur le salaire de base du salarié (et non le SMH)

# Le projet #RELOAD à Airbus

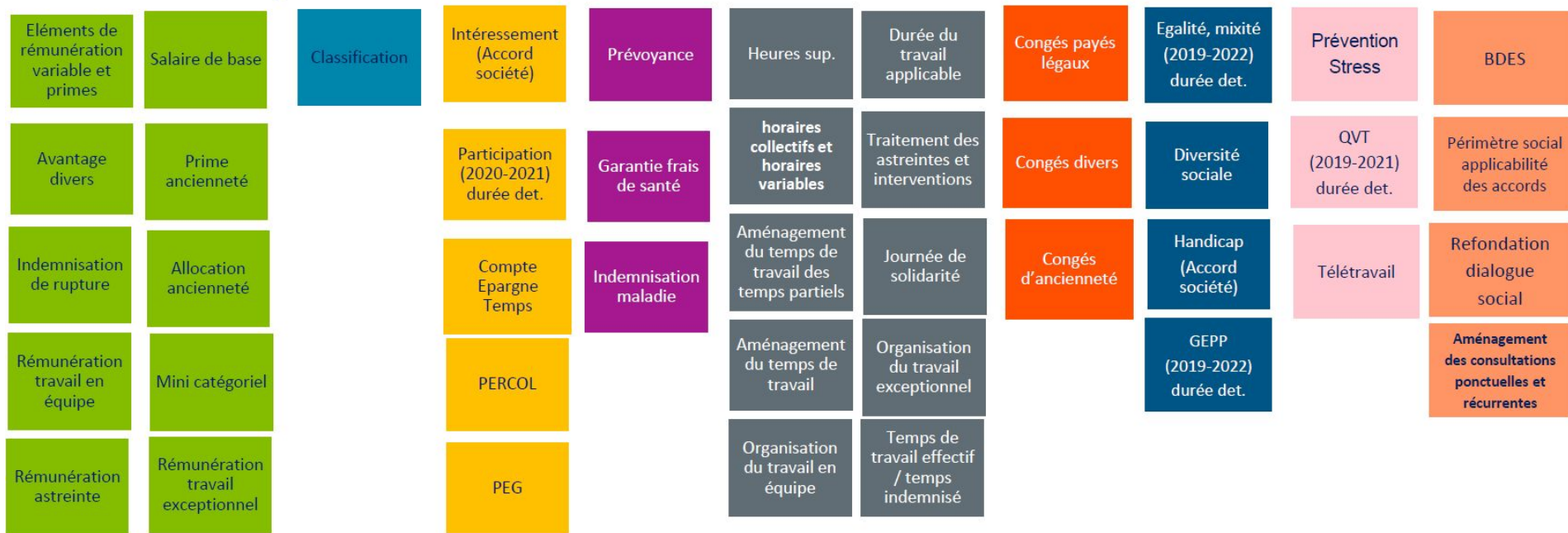
# Projet RELOAD :

## Thèmes de négociation

### 9 thèmes



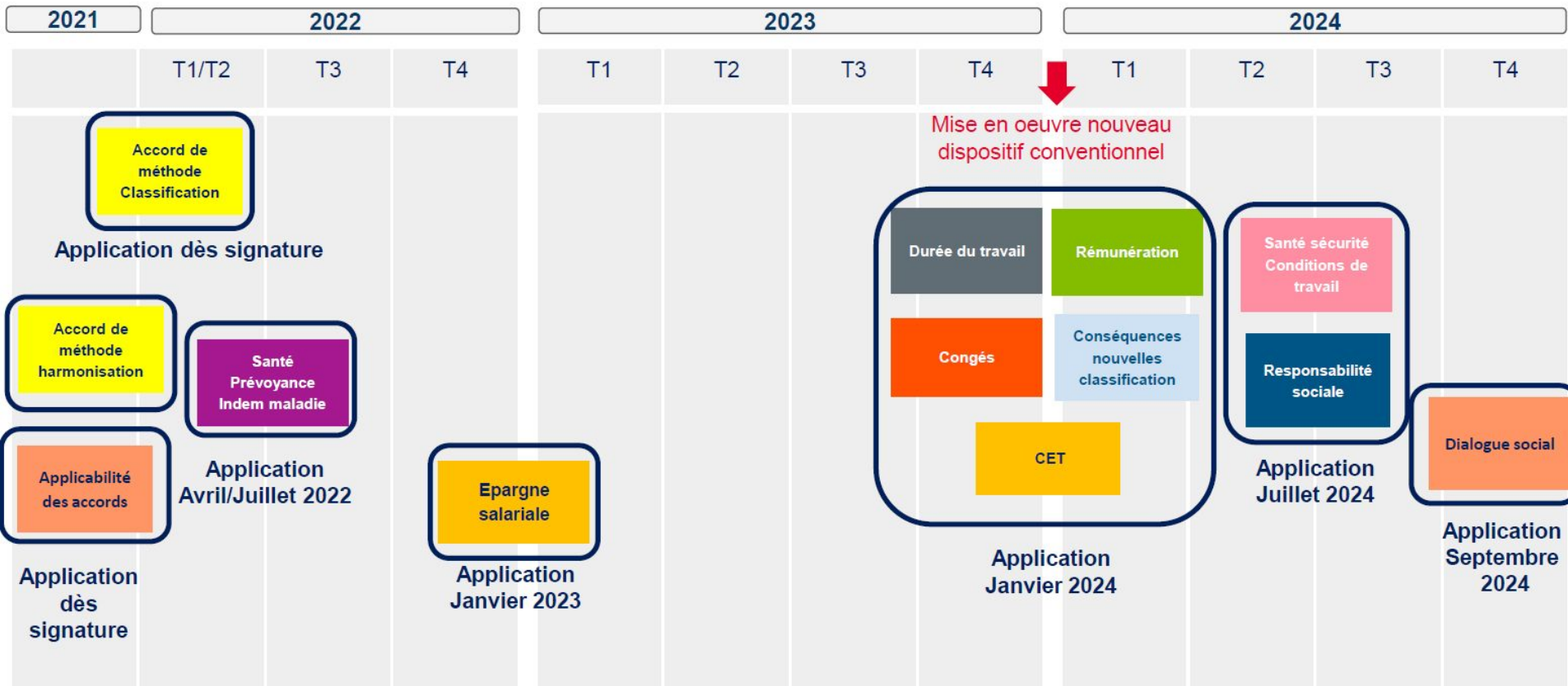
### 43 sous thèmes



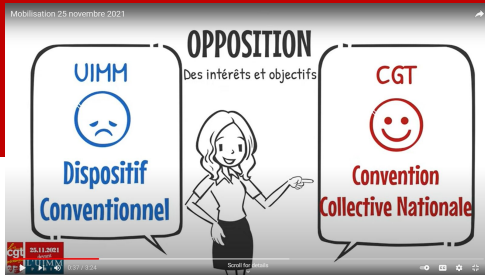


# Projet RELOAD :

## Calendrier d'application



# Pour plus d'information



[Vidéo CGT \(3 minutes\)](#) sur projet de la future convention collective

[4 pages](#) mobilisation 25 novembre 2021 à Paris

[Pétition CGT](#) contre le projet UIMM

[Adhésion CGT](#) Airbus

CGT Airbus syndicat / union

Formulaire d'adhésion / Subscription form

\* Required

Email \*

Your email

Etat civil / Personal information

Nom / Lastname \*

Your answer



**L**e Gouvernement et le patronat marchent de concert, l'un faisant les annonces et distribuant l'argent, l'autre le redistribuant en dividendes, tous en profitant de la période pour accélérer la casse des droits sociaux conçus sous le long du 20<sup>e</sup> siècle.

La machine est bien huilée. Elle avance sans coup-filer. C'est vital ! Pour autant, les travailleurs peuvent inverser la tendance... soyons en convaincus ! Des exemples existent, que ce soit dans la défense de notre industrie et de l'emploi. Le combat exemplaire des salariés des Forgeries de Wavreux, de Breugnot, du Patout, de Saint-Claude... en est la preuve.

Fédération appelée à une manifestation nationale à Paris, devant le siège du patronat (UIMM) de la branche, le **jeudi 25 novembre 2021**. Elle aura deux objectifs :

- L'industrie, sa pérennité et ses emplois ;
- Les droits sociaux, leur défense et leur amélioration.

**NOS CONVENTIONS COLLECTIVES**

Depuis 2015, UIMM négocie avec les syndicats représentatifs de la métallurgie (CCT, CFDT, CGC et FO) tous les droits (matériaux et territoriaux) qui se sont construits patiemment, mais toujours par la lutte des travailleurs, tous au long du 20<sup>e</sup> siècle. Le patronat de la métallurgie veut en faire table rase. Aujourd'hui, le litige est grand !

Cette négociation touche à sa fin. Tous les sujets seront mis à signature d'ici la fin de l'année : classifications, temps de travail, santé, conditions de travail, relations individuelles et travail, dialogue social, rémunération, protection sociale. Une négociation où personne ne sera à l'abri, y compris dans les grands groupes ou dans les branches rattachées comme la Sidéurgie... ainsi que les catégories ingénieurs et cadres.

**L'EMPLOI INDUSTRIEL.**

Dans notre branche, les choix financiers du patronat, les délocalisations ne permettent à aucune filiale de se développer et de développer l'emploi. L'automobile, l'électronique, la navale, etc., toutes sont en situation contradictoire : chus d'un des bénéfices qui croissent, de l'autre des pressions sur l'emploi et les sites industriels. Aucune n'a un effectif en croissance, alors que le Gouvernement ne cesse de leur octroyer des aides ! Comment ne pas se révolter lorsque :

- l'emploi industriel dans notre pays ne cesse de reculer ;
- il n'y a aucun contrôle sur l'utilisation des sommes versées ;
- le versement de dividendes, pour les entreprises du CAC 40, aura été plus élevé cette année qu'en 2019, avant la Covid-19 !!!

Nous ne pouvons laisser cette casse se poursuivre. Il faut que les salariés, avec nos syndicats, se mobilisent en leur faveur de propositions alternatives, tout en constituant une opposition aux décisions patronales.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS **CGT** DE LA MÉTALLURGIE

NÉGOCIATION CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MÉTALLURGIE

**SIGNEZ MASSIVEMENT LA PÉTITION !**

Depuis 2015, une négociation sur la Convention Collective Nationale est ouverte avec UIMM. Un des thèmes principaux de cette négociation est la réévaluation et notamment la prime d'ancienneté.

Cette prime, pour beaucoup, est l'une des premières augmentations de salaire. Elle arrive la plus souvent après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 10 ans d'ancienneté dans l'industrie.

UIMM compte revoir tout le dispositif conventionnel pour les droits des travailleurs de la métallurgie.

**STOP**

Devant le siège de UIMM, le 25 novembre 2021, à 14h00.

**DEUX POSSIBILITÉS :**

Soit, l'entreprise A, se positionne de façon à ne pas participer à la Convention Collective Nationale.

Soit, l'entreprise B, qui a 10 ans d'ancienneté dans l'industrie et 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, se positionne de façon à ne pas participer à la Convention Collective Nationale.

Soit, l'entreprise C, qui a 10 ans d'ancienneté dans l'industrie et 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, se positionne de façon à ne pas participer à la Convention Collective Nationale.

Soit, l'entreprise D, qui a 10 ans d'ancienneté dans l'industrie et 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, se positionne de façon à ne pas participer à la Convention Collective Nationale.

Soit, l'entreprise E, qui a 10 ans d'ancienneté dans l'industrie et 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, se positionne de façon à ne pas participer à la Convention Collective Nationale.

Soit, l'entreprise F, qui a 10 ans d'ancienneté dans l'industrie et 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, se positionne de façon à ne pas participer à la Convention Collective Nationale.

Soit, l'entreprise G, qui a 10 ans d'ancienneté dans l'industrie et 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, se positionne de façon à ne pas participer à la Convention Collective Nationale.

Soit, l'entreprise H, qui a 10 ans d'ancienneté dans l'industrie et 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, se positionne de façon à ne pas participer à la Convention Collective Nationale.

Soit, l'entreprise I, qui a 10 ans d'ancienneté dans l'industrie et 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, se positionne de façon à ne pas participer à la Convention Collective Nationale.

Soit, l'entreprise J, qui a 10 ans d'ancienneté dans l'industrie et 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, se positionne de façon à ne pas participer à la Convention Collective Nationale.

- A la CGT nous portons la revendication d'une Convention Collective Nationale de haut niveau pour toutes les métallurgies, comprenant :**
- Le calcul de la prime d'ancienneté basé sur le salaire brut ;
  - La grille de salaire unique avec un véritable déroulement de carrière de l'ouvrier ou cadre ;
  - La reconnaissance des qualifications de salarié tout au long de sa vie professionnelle (formation, expérience, savoir, savoir-faire, savoir-être...) ;
  - Le changement de catégorie garanti au moins tous les quatre ans, quelle que soit la catégorie (ouvrier, employé, CDT) ainsi qu'un doublement de salaire en cas de conflit sur la carrière.

**VOTRE SIGNATURE EST INDISPENSABLE !**

La CGT Métallurgie est pleinement investie pour améliorer les droits existants et en proposer de nouveaux !



# Débat et échanges

## Projet #RELOAD

**Pour l'UIMM ?**

**Une boîte à outil au service  
des entreprises**

=

**Déresponsabilisation des  
entreprises &  
Individualisation des salariés**

**Pour la CGT ?**

**Un ensemble de droits et  
garanties sociales au  
bénéfices des salariés**

=

**Responsabilisation des  
entreprises et sécurisation  
des salariés**



Le syndicat progressiste qui défend l'intérêt des salariés

Email : [syndicat.cgt@airbus.com](mailto:syndicat.cgt@airbus.com)

Web : <https://airbusce.reference-syndicale.fr>

 [@cgtairbus](https://twitter.com/cgtairbus)

 [@cgtairbus](https://facebook.com/cgtairbus)

Christophe Lloret 06 21 03 81 67

Patrice Thebault 06 51 64 06 55

Maxime Leonard 07 71 35 17 01

Fabien Lopez 06 25 78 54 50