

STATUT SOCIAL COMMUN AGS STRUCTURE DE REMUNERATION ET DUREE DU TRAVAIL, DERNIÈRE LIGNE DROITE !

Rappelons tout d'abord que cette harmonisation de la structure de rémunération et de la durée du travail, engagée il y a plusieurs années, est nécessaire à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective de la métallurgie au 1^{er} janvier 2024.

La fin de cette négociation approchant, c'est le moment pour nous de porter nos dernières revendications.

Les autres éléments des différents statuts sociaux d'origine n'ayant pas fait l'objet de négociations comme le CET, les primes d'équipes ou les indemnités de départ, entre autres, seront prolongés en attendant leur prochaine harmonisation.

LES MENSUELS

Emplois classifiés jusqu'à E10

1. STRUCTURE DE REMUNERATION

Elle est composée par :

- Le Salaire de base.
- La prime d'ancienneté = Salaire de base x % fonction des années d'ancienneté (3% à partir de 3 ans jusqu'à 15% au bout de 15 ans puis 16% au bout de 24 ans).
- La prime annuelle = (Salaire de base + ancienneté) x 8,33% soit un 13eme mois.

FO RECONNAIT la cohérence de cette proposition car elle concerne aujourd'hui la majorité des salariés mensuels et la lisibilité de la rémunération en ramenant le calcul des primes d'ancienneté et annuelle à des pourcentages du salaire de base.

FO REVENDIQUE, à minima, le maintien du niveau de rémunération pour tous, à savoir :

- **Une prime d'ancienneté plafonnée à 18 ans (de 3% à partir de 3 ans jusqu'à 18 % au bout de 18 ans) pour tous !**
Une partie des mensuels a jusqu'à 18 ans d'ancienneté pris en compte dans le calcul de la prime et voit ainsi la perspective d'évolution de la rémunération liée à ce paramètre, plafonné à 15% au bout de 15 ans puis 16% au bout de 24 ans, se réduire.
- **Le maintien du salaire de base, à minima, pour tous !**
Une partie des mensuels va voir le salaire de base baisser pour compenser une augmentation de la prime d'ancienneté donnée par un nouveau calcul.
- **La prise en compte du salaire de base avec, le cas échéant, les heures supplémentaires majorées et les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale suite à accidents, maladies professionnelles, congés de maternité et congés d'adoption !**
Les primes annuelle et d'ancienneté dépendant du salaire de base, il est important de préciser "l'assiette de calcul" considérée.

2. DUREE DU TRAVAIL

Deux propositions de durée de travail selon le niveau d'emploi (tout en tenant compte de l'existant)

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• 36h payées (1 h majorée à 25%),• 38,5h travaillées soit 2,5h générant 15 JRTT à l'année, | <ul style="list-style-type: none">• 37h payées (2 h majorées à 25%),• 39,6h travaillées soit 2,6h générant 16 JRTT à l'année, |
|---|--|

- Horaire Variable permettant de capitaliser 20 JHV par an (10 JHV maxi sur CET),
- 4 badgeages dont 2 badgeages obligatoires (entrée/sortie) et un décompte forfaitaire de 2h en l'absence des 2 badgeages à la mi-journée.

- Horaire Variable permettant de capitaliser 20 JHV par an (10 JHV maxi sur CET),
- 4 badgeages dont 2 badgeages obligatoires (entrée/sortie) et un décompte forfaitaire de 2h en l'absence des 2 badgeages à la mi-journée.

FO COMPREND la proposition à 36h qui concerne aujourd'hui la majorité des mensuels et reste une augmentation de la durée de travail raisonnable pour les salariés aujourd'hui à 35h, en compensant cet effort par le paiement d'1h supplémentaire.

Nous notons positivement l'écoute de la Direction Générale qui a permis d'ajouter un forfait 37h. Les salariés concernés continueront ainsi de bénéficier des avantages liés à la défiscalisation des 2 heures supplémentaires.

FO REVENDIQUE le maintien des acquis sociaux, à savoir :

- **Le respect des organisations de travail historiques en utilisant l'horaire variable au-delà des 36h selon le choix des salariés concernés !**
La durée de travail hebdomadaire de 38,5h (36h + 2,5h) tend à augmenter significativement le temps de travail des salariés qui sont aujourd'hui à 35h.
- **Le décompte forfaitaire d'1h et la possibilité de badger sur une amplitude entre 30 minutes et 2h pour les salariés souhaitant un temps de pause différent !**
Le décompte forfaitaire de 2h pour la pause du midi est inacceptable car, de fait, il impose les 2 badgeages de la mi-journée.
- **La possibilité de badger une seule fois pour les salariés aujourd'hui à 37h selon leur choix !**
Pour nous, il est impossible d'obliger ces salariés, en raison de leur haut niveau d'autonomie et de responsabilité, à badger plusieurs fois.

LES INGENIEURS ET CADRES

Emplois classifiés F11 à H16 (I17 et I18 "hors statut")

1. STRUCTURE DE REMUNERATION

Elle est composée par :

- Salaire de base.
- Prime annuelle = Salaire de base x 8,33% soit un 13ème mois.
- Prime variable (spécifique aux salariés sur des emplois classés H16 c'est-à-dire au-dessus de IIIB aujourd'hui) de 10% des appointements.

FO NOTE la généralisation d'une prime annuelle fixe (13ème mois) pour les salariés jusqu'à la position IIIB (demain jusqu'à H15) en ayant conscience qu'une part variable peut toutefois donner du sens au travail d'un ingénieur ou d'un cadre à condition qu'elle ne serve pas de variable d'ajustement au moment de la politique salariale comme certains salariés bénéficiant du MPO l'ont connu.

FO REVENDIQUE, à minima, le maintien de la rémunération pour tous, à savoir :

- **Le principe de ne pas revoir à la baisse le salaire de base d'un salarié !**
C'est une modification de la structure de rémunération pour beaucoup de salariés qui vont voir leur salaire de base augmenter ou baisser, selon les cas, pour maintenir leur rémunération actuelle.
- **La prise en compte du salaire de base avec, le cas échéant, les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale suite à accidents, maladies professionnelles, congés de maternité et congés d'adoption !**
La prime annuelle dépendant du salaire de base, il est important de préciser "l'assiette de calcul" considérée.
- **L'intégration dans le salaire de base de la différence pour ceux qui ont aujourd'hui une prime annuelle supérieure à un 13ème mois**

2. DUREE DU TRAVAIL

- Forfait 212 jours pour les emplois classés jusqu'à H15 (IIIB actuellement)
- Forfait sans Référence Horaire à partir de H16

FO RELÈVE favorablement cette notion de forfait jours qui concerne une grande majorité de salariés et qui est largement répandue dans l'industrie aéronautique.

FO REVENDIQUE, à minima, le maintien du niveau de rémunération pour tous, à savoir :

- **L'intégration d'un jour dans le salaire de base pour les salariés actuellement au forfait 213 jours !**

- La prise en compte des compléments de rémunération éventuels pour les salariés actuellement au forfait horaire !

FO REVENDIQUE le maintien des acquis sociaux, à savoir

- Le choix pour le salarié de conserver son forfait horaire ou non !

CONSIDÉRATIONS FO

Il est temps pour la Direction Générale de faire un choix fondamental :

- Passer aux forceps cette harmonisation,

ou

- Ecouter les dernières revendications des Organisations Syndicales

FO n'acceptera pas que la Direction Générale profite de cette harmonisation pour faire des économies de bouts de chandelle sur les rémunérations ou pour revenir sur des acquis sociaux.

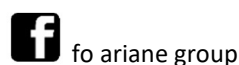
**NOUS SERONS TOUJOURS AUX COTES DES SALARIES
POUR DEFENDRE LEURS INTERETS.**

Nous contacter

DSC-FO@ariane.group

ISSAC : Bruno Dubéarn, 0670402912 (DSC)
ISSAC : Frédéric Libert, 0608359208 (DSC suppléant)
LES MUREAUX : Véronique Ferré, 0609614937 (DSC suppléante)
ST MEDARD : Evelyne Caputo, 0788441331 (DSC suppléante)

Rester informé(e)



fo ariane group



fo_arianegroup



Un Syndicat à votre service

Compagnons – Employés – Techniciens – Managers – Ingénieurs & Cadres



Vous recevez cette newsletter car vous êtes inscrits sur une liste de diffusion autorisée. Si vous ne souhaitez plus la recevoir, merci de nous le faire savoir.