

AIRBUS DEFENCE & SPACE TOULOUSE

Accords : que du +



Le **statut social des salariés** dépend en grande partie des **accords négociés** au niveau du groupe et d'Airbus Defence & Space qui améliorent le code du travail et la convention collective.

Mais pour cela encore faut il **savoir faire aboutir une négociation** afin de parvenir à un **accord signé**.

Car **sans signature, pas d'accord**.

Et **sans accord**, ce sont les **dispositions de base** prévues par le code du travail et la convention collective de la Métallurgie qui s'appliquent. Et elles sont en général **bien moins favorables aux salariés** !



Voici un petit florilège des **avancées négociées ces dernières années** et dont l'application pour les salariés a été rendue possible **grâce à la signature de la CFE-CGC, 1^{ère} organisation syndicale d'Airbus Defence & Space**





Participation

La CFE-CGC a signé l'accord.

Ceci nous a permis de toucher en moyenne **3731 € de participation** sur les 2 ans.

Sans signature, la formule légale aurait abouti au versement de ... **0 €**.

 **+ 3731 € sur 2 ans**

PERCO / PEG

Les accords PERCO et PEG permettent aux salariés de se **constituer une épargne** en vue de leur retraite ou de projets personnels. Ils permettent aussi de placer leur intéressement et leur participation dans des conditions de fiscalité intéressantes. Enfin les placements sur le PERCO sont abondés par l'entreprise à hauteur de 40% (plafonné à 600€). La **loi n'impose pas** de tels accords.

 **+ 600 € d'abondement chaque année**

Télétravail

Pouvoir travailler au calme 1 ou 2 jours par semaine, c'est désormais **possible grâce à notre signature**. Et c'est aussi bon pour la planète.

 **+ de liberté
+ de souplesse**

Quand la CFE-CGC engage sa signature : des avancées et des avantages concrets pour les salariés

Aidants familiaux

Du **temps en plus** pour un proche gravement malade.

 **+ 4 jours**

Politique Salariale

Le code du travail ne prévoit **aucun montant minimal** de politique salariale. La seule obligation est de négocier !

Bien des entreprises ont d'ailleurs régulièrement des politiques salariales à 0%.

Les **accords négociés et signés par la CFE-CGC** ces 5 dernières années représentent 13,4 % d'augmentation (dont 3,05% pour 2019).

 **+ 13,4 % de salaire sur 5 ans**

Travail en équipes

Le travail en équipes, de nuit, et le week-end est inévitable du fait de la **spécificité de nos activités**.

Il doit faire l'objet d'indemnisation compensant les **contraintes spécifiques** à ce type de travail.

Le code du travail ne prévoit **aucun montant minimum**. Les compensations rendues possibles **grâce à cet accord** sont d'un **niveau bien supérieur** à ce qui se pratique habituellement dans l'industrie.

Nous nous efforçons aussi de limiter au strict minimum le travail de nuit et décalé.

 **+ de compensations
+ de contrôle**

Astreintes

Les astreintes sont inévitables dans certains de nos métiers. Qui imaginerait de perdre un satellite, ou la confiance d'un client, à cause d'une réaction tardive ?

La loi ne prévoit **aucun minimum** pour l'indemnisation des astreintes.

La CFE-CGC a signé en 2018 un accord qui améliore la situation antérieure par des pratiques plus claires, plus transparentes et une **indemnisation améliorée**.

 **+ 275 € par semaine d'astreinte**

Intéressement

La **loi n'impose pas** aux entreprises de verser un intéressement aux salariés !

Grâce à l'accord **négocié et signé par la CFE-CGC** les salariés d'ADS ont obtenu 2423 € en 2019 et 1585 € en 2018.

Sans la signature de cet accord les salariés d'ADS n'auraient pas eu d'intéressement .

 **+ 4008 € sur 2 ans**

Comment abordons nous les négociations ?

Lorsque nous négocions un accord, l'objectif est clairement d'aboutir à une situation **meilleure** que celle du droit du travail ou de la convention collective.

La CFE-CGC établit systématiquement des demandes **et revendications détaillées** et **pragmatiques**, en connaissant les **problématiques concrètes** des salariés.

Un accord est toujours le résultat d'un **compromis**, où chacune des 2 parties a accepté de **faire un pas vers l'autre**.

Signer ou ne pas signer ?

Bien évidemment, dans la **négociation** d'un accord, comme dans une négociation commerciale, il y a toujours à la fin certaines demandes qui n'ont pas abouti ou des dispositions que l'on aurait **préféré meilleures**.

La **question de la signature** se pose donc systématiquement. Nous consultons nos adhérents avant de prendre une décision. Dans la **balance**, d'un côté les avancées obtenues, de l'autre les points pour lesquels nous n'avons pas obtenu satisfaction.

Refuser de signer reste un constat d'échec : pour les salariés parce qu'ils ne bénéficient pas d'avancées, mais **aussi pour la direction** parce que c'est le signe d'un dialogue social en panne et un **risque de démotivation** des salariés.

Avoir du poids dans les négociations !

Plus vous serez nombreux à **soutenir la CFE-CGC**, en **adhérant** ou en lui donnant votre **confiance aux élections**, plus la **CFE-CGC** aura du **poids** lors des négociations.

La **CFE-CGC, 1^{ère}** organisation syndicale d'Airbus Defence & Space sait s'engager pour faire **progresser le statut social** des salariés

CONTACTS

Votre section CFE-CGC à Toulouse

T.Theblin / B.Patouillart / I. Monteis

Votre section CFE-CGC à Elancourt/Bezons

D. Vancayzeele / V. Henquinbrant / F.Chagnoleau

POUR agir en-semble

Restez connecté !
Téléchargez

My CfeCgc ADS

