

# Mesures COVID-19

## Enfin une négociation ADS !

22/04/2020

Dès le début des mesures de confinement **la CFE-CGC avait demandé l'ouverture d'une négociation chez Airbus Defence & Space pour mettre en place des mesures adaptées à notre société** dont le contexte est très différent de celui des avions.

Différent en terme de perspectives de plan de charge: Jean-Marc NASR nous a confirmé en CSE-C jeudi que les marchés de l'Espace et de la Défense restent solides, et qu'aucun client n'a exprimé le souhait de renégocier ses contrats ou de reporter ses livraisons (comme cela peut être le cas côté avions). Dans ce contexte de crise le groupe compte sur Airbus Defence & Space et Airbus Helicopters pour faire rentrer du cash.

Différent en terme de statut social. Nous avons par exemple chez ADS un "*accord de modulation du temps de travail*" qui a permis à un nombre important de salariés de mettre des jours de congés(abondés) sur un compte spécifique du CET

**Nous avons été entendus, et une négociation ADS va se tenir cet après-midi.**

Au cours de cette négociation la CFE-CGC va demander :

- le **déplafonnement du nombre de jours de congés du fond de modulation** qu'il est possible de prendre cette année (actuellement limité à 5)
- La **mise en place d'un « fond de congés de solidarité »**, alimenté sur la base du volontariat par les salariés qui souhaitent aider ceux qui ne sont pas en possibilité de travailler (ni en télétravail, ni sur site).
- Que ce « fond de congés de solidarité » puisse être utilisé non seulement pour éviter l'activité partielle, mais aussi **pour les salariés qui se sont vu imposer du repos forcé semaines 13 et 14**. La CFE-CGC considère en effet que **les salariés les plus pénalisés par les mesures adoptées ces dernières semaines sont ceux qui se sont vu imposer 2 semaines de « repos forcés » semaines 13 et 14 (à récupérer sous forme de samedi travaillés ou jours fériés travaillés), + 2 semaines de congés forcés semaines 15 et 16, et qui, bien souvent, se retrouvent en activité partielle à partir de la semaine 17**. Leur caractéristique commune est d'être sur un poste qui n'est pas télétravaillable et sur une activité qui n'a pas repris sur site.
- La mise en place d'un **abondement des congés de solidarité par l'entreprise** directement sur le fond ci-dessus. La solidarité doit aussi jouer de l'entreprise vers les salariés.
- La **possibilité de transformer les jours de congés donnés en argent** afin de constituer une « réserve » utilisable pour **compenser la baisse de rémunération des salariés en chômage partiel**
- La possibilité pour les salariés qui ne peuvent télétravailler ni se rendre sur site faute de charge de **se former en e-learning, de leur domicile**. Nous devons tous nous former au cours de l'année. Certaines formations sont d'ailleurs obligatoires. Permettre aux salariés qui ne peuvent travailler normalement de se former permet à la fois d'éviter pour certains d'être mis en « activité partielle » tout en augmentant le potentiel de travail après le déconfinement.
- La **neutralisation des effets induits par l'activité partielle** (en conservant, par exemple le financement des points de retraite complémentaire qui sinon sont perdus lorsque l'activité partielle est inférieure à 60 heures dans l'année civile)

Cette négociation est également une bonne nouvelle pour le dialogue social dans notre entreprise.

Nous vous tiendrons informés des résultats de cette négociation par tract et sur notre application "my CfeCgc ADS"

### Restez Informés

Installez l'application My CfeCgc ADS  
QR code ci-contre ou

<http://flashwebcodelink.com/406>

