



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 **des 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**. Sans compromis pas d'accord. Et sans accord, le droit du travail ou la convention collective de la Métallurgie s'appliquerait.

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 témoignant votre **confiance aux élections**, plus la **CFE-CGC** aura du **poids** lors des négociations.



La CFE-CGC sait s'engager pour faire progresser le statut social des salariés.

Alors, du 8 au 10 novembre prochains, votez pour vos représentants CFE-CGC !

Merci de nous ramener ce tract après l'avoir lu dans le but de le redistribuer ou le recycler.



Scannez-Téléchargez- Restez connecté !

Agence L'Œil et la Plume - Tract imprimé sur papier recyclé. Toutes nos communications sont en ligne sur notre site www.cfecgc-airbusds.fr et disponible sur l'application MyCfcGc ADS.



NÉGOCIATIONS : DES AVANCÉES MAJEURES

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**.





QUAND LA CFE-CGC ENGAGE SA SIGNATURE : DES AVANCÉES CONCRÈTES POUR LES SALARIÉS

La **signature de la CFE-CGC** sur les accords de ces dernières années a apporté beaucoup d'**avancés** et de **résultats concrets pour les salariés** :

- la **mise en place de la prime d'ancienneté des cadres** (2550 € annuel pour les salariés de 20 ans d'ancienneté et plus) ;
- la **mise en place du temps partiel de fin de carrière** (avec salaire majoré de 5 %) ;
- la **mise en place du mécénat de compétence** : 8 jours/an au profit d'organismes d'intérêt général ;
- l'**accompagnement de préparation à la retraite** par un **prestataire externe spécialisé** ;
- la **possibilité d'utiliser le CET fin de carrière** pour des **projets personnels** bien avant la retraite ;
- la **mise en place du PERO alimenté à 100 % par l'employeur** ;
- l'**augmentation de l'abondement sur le PERCOL de 40 % à 80 %** ;
- la **semaine supplémentaire de congés de maternité ou paternité**, avec maintien de la rémunération ;
- la **6^{ème} semaine de congés dès la 1^{ère} année** qui remplace les congés d'ancienneté ;
- le « **forfait absence raisons familiales** » de **12 jours/an** pour enfant malade, parent malade, proche aidant, accompagnement fin de vie ;
- la **compensation par une augmentation de salaire en janvier 2024** de la suppression de la **règle des 9 jours fériés** pour les non-cadres ;
- l'**augmentation de l'assiette de calcul de la prime annuelle des non-cadres**, intégrant désormais les **primes de travail exceptionnel**, les **heures supplémentaires** et le **complément du 10^{ème} congés** ;
- l'**assiette de comparaison des salaires minimum hiérarchiques beaucoup plus favorable aux salariés** (un quart des salariés d'Airbus DS vont voir leur salaire augmenter du fait de cette mesure) ;
- l'**amélioration des remboursements de frais de santé** : généralistes, spécialistes, implants dentaires, médecines douces, panier d'automédication, frais hospitaliers...
- une **politique salariale de 5,5 % dans le haut de ce qui se pratique dans notre secteur** (dont la **moyenne est de 4,5 %**), au même niveau que celle d'Airbus Avions, avec un plancher d'Augmentation Générale de 100 € pour tous (bénéficiant à la majorité des non-cadres, et à une partie des cadres, en particulier les plus jeunes).



VOICI UNE PARTIE DES REVENDEICATIONS QUE DÉFENDRA LA CFE-CGC LORS DES FUTURES NÉGOCIATIONS

Politique salariale

L'entreprise doit **motiver ses salariés**. La **CFE-CGC** revendiquera pour les **mensuels** et les **ingénieurs** :

- le maintien du **pouvoir d'achat** ;
- une AG pour tous ;
- un budget spécifique pour les **promotions** et les **SMH**
- la reconnaissance financière de **l'investissement des salariés**.

Partage de la valeur

- accords d'intéressement et de participation : **meilleure rentabilité** et **plus d'abondement** ;
- opération **ESOP** plus intéressante.

Informatique, bureaucratie

Ras de bol des outils informatiques inefficaces, inadaptés, source de stress et de pertes de temps ? Ras de bol de la bureaucratie omniprésente ? La **CFE-CGC** revendiquera la **mise en place d'un plan d'amélioration concret, planifié, budgété**.

We are One ?

La **CFE-CGC** revendiquera :

- une **subvention du CSE identique à celle des avions et des hélicoptères** (5% avec la restauration) ;
- un niveau de **participation** et d'**intéressement identiques à ceux des autres divisions d'Airbus** ;
- et bien entendu une **politique salariale identique**.

Développement Durable

La **CFE-CGC** revendiquera la mise en place du **Forfait Mobilité Durable** pour les salariés venant travailler à vélo, en transport en commun ou covoiturage.

Nous agirons également pour **faciliter et sécuriser l'utilisation du vélo**, faciliter l'utilisation des **transports en commun**, du **covoiturage**, de **véhicules électriques**, renforcer les actions de lobbying en faveur de l'**amélioration des accès aux sites**, réduire le nombre de déplacements domicile-travail grâce au **développement du télétravail**. (voir le détail sur notre application et sur www.cfecgc-airbusds.fr)

Télétravail

La **CFE-CGC** revendiquera l'**assouplissement du télétravail**, (décompte mensuel plutôt qu'hebdomadaire, possibilité d'aller jusqu'à 60% télétravaillé ...).

Nous demanderons également la **prise en charge des frais des télétravailleurs**. (voir le détail sur www.cfecgc-airbusds.fr)

La place de l'Humain/QVCI

La **CFE-CGC** oeuvrera dans les négociations et au sein des instances Airbus DS et Groupe pour que les **salariés soient remis au centre du fonctionnement de l'entreprise**, pour **redonner des interlocuteurs humains** que l'on puisse contacter lorsque nous sommes face à des outils incompréhensibles, à des process abscons, chronophages, pour **renforcer la prévention du stress**.

