

Les 8-9-10 novembre Votez CFE-CGC!

ELECTIONS

La CFE-CGC,
1^{ère} organisation syndicale
d'Airbus Defence & Space,
présente deux listes titulaires et
suppléants **complètes** et **sans**
doublon. L'équipe CFE-CGC
est **expérimentée, soudée** et
engagée pour CONTINUER À
CONSTRUIRE ENSEMBLE dans
l'intérêt collectif
et **individuel** des salariés.



Vos équipes CFE-CGC de demain

Pouvoir d'achat

**Expertise
économique**

**Bien-être
au travail**

Responsabilité

Pragmatisme

**Défense
des salariés**

Écoresponsable

POUR UN CSE

Conduit par les secrétaire et trésorier expérimentés du CSE actuel.

- Nos priorités : modernisation, diversification et pérennisation
- Prestations adaptées aux nouveaux modes de vie
- Plus de souplesse individuelle
- Augmentation qualitative et quantitative des services
- Accompagnement du déménagement Grand Paris
- Approche raisonnée du développement durable pour notre établissement et pour les Activités Sociales et Culturelles





VOTEZ CFE-CGC POUR

Votre future entreprise

Votre futur CSE

Une feuille de route pour une Entreprise plus éco-responsable

Un assouplissement des règles du télétravail

Une participation d'ADS aux frais induits par le télétravail

La mise en place du Forfait Mobilité Durable

Une reconnaissance financière de l'investissement des salariés par un meilleur partage de la valeur

Une évolution de carrière pour les salariés mensuels

Un intéressement et une participation harmonisés dans le groupe

Un plan d'amélioration des outils informatiques

La négociation de l'accord QVCT et Prévention des Risques Psychosociaux

Replacer l'Humain au cœur de l'entreprise

Une équipe CFE-CGC expérimentée assurant une continuité des activités appréciées

Augmentation de votre pouvoir d'achat

Davantage de souplesse dans l'utilisation de vos subventions

Accompagnement du déménagement Grand Paris pour pérenniser nos services aux salariés, en coordination avec la Direction, la mairie de Montigny et les autres acteurs locaux

Négociation pour une augmentation de 20% du taux de subvention versée par la Direction au CSE (+800k€/an), afin de s'aligner avec les autres entités du groupe

Juste équilibre présentiel/distanciel dans la dématérialisation des services

Réduction de l'ancienneté requise pour les nouveaux embauchés pour bénéficier du CSE (1 mois au lieu de six)

Mise à disposition de places de crèche à proximité du site

Étude bilan carbone du CSE et des Activités Sociales et Culturelles

Et toujours, une gestion saine et dynamique du budget



Liste des candidats CFE-CGC de Région Parisienne

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Ingénieurs et cadres – collège 3	Ingénieurs et cadres – collège 3
Anne-Marie FRANCIOSA	Rodolphe CHIRON
Frederik KOSDIKIAN	Emmanuelle VILLOT
Christine LE GAC	Dominique IZAMBERT
Jean-François CASQUIN	Séverine MEUNIER
Priscyle DAMBRA	Thierry VARGAS
Patrick SEYTOR	Dorothee HOUIN
Pascal AUDEBERT	Frédéric SCAGNI
Didier DESPIT	David PLAINFOSSE
Luc ROSSEL	Christian BINOIS
Renaud FOUGERAT	Jean-Luc BARRIERE
Didier NANTEUIL	François DOOM
Daniel ADONIAS	Gérard FARGES
Jérôme VION	Karim SOUDANI
Jean-Marc GOUILLY	Benoît THIERY
Didier VANCAYZEELE	Jean-Marc PUEL
Didier BOURJAC	Grégoire ASSE
Vincent HENQUINBRANT	Jaques MERLE
Mensuels – collège 2	Mensuels – collège 2
Valeriane MORETON	Martine CHEVALIER
Jean-Paul ZRIM	Hervé NIEL

NOS VALEURS : Humanisme

• Indépendance politique •
Pragmatisme • Responsabilité
Professionalisme • Respect

La voix de la CFE-CGC

Revendications détaillées et pragmatiques, grâce à notre connaissance des problématiques des salariés.

Recherche systématique de l'efficacité et du compromis pour aboutir à un accord.

Sans accord, ce sont les dispositions du **code du travail** et de la convention collective de la **Métallurgie** qui s'appliquent et qui **sont bien moins favorables pour vous !**

Accords signés : les +

- Prime d'ancienneté pour les cadres (2550 €/an pour 20 ans d'ancienneté) ;
- Augmentation de l'assiette de calcul de la prime annuelle des non-cadres ;
- Assiette de comparaison des salaires minimum hiérarchiques beaucoup plus favorable aux salariés ;
- Amélioration des remboursements de frais de santé.
- Temps partiel de fin de carrière ;
- semaine supplémentaire de congés de maternité ou paternité ;
- 6^{ème} semaine de congés dès la 1^{ère} année ;
- « forfait absence raisons familiales » de 12 jours/an ;
- mécénat de compétence : (8 jours/an à partir de 58 ans) ;
- accompagnement de préparation à la retraite ;
- possibilité d'utiliser le CET fin de carrière bien avant la retraite ;
- mise en place du PERO alimenté à 100 % par l'employeur ;
- augmentation de l'abondement sur le PERCOL de 40 % à 80 %.

**CAMPAGNE
ÉCO-RESPONSABLE**

LES 8-9-10 NOVEMBRE VOTEZ CFE-CGC !

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

