

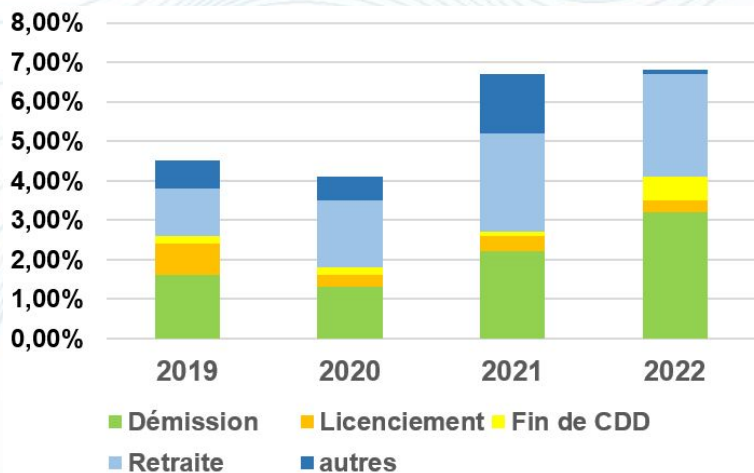
ZAPPING

CFE-CGC

Lettre d'information CFE-CGC AIRBUS Defence & Space - octobre 2023

1ère Organisation Syndicale d'Airbus Defence & Space

Evolution de l'attrition Airbus DS SAS



- Données en % par rapport à l'effectif global
- Attrition 2020/2021 impactée par le plan de restructuration
- Sans les mobilités Airbus DS vers le groupe

Ça c'est dit !

“Je prétends que la société a oublié sa fonction première qui est d'être au service des hommes et des femmes qui la composent.”

Jean-Luc Cazettes (1943-2002, Pdt de la CFE-CGC)

Calendrier

CSE-E Elancourt / Toulouse	le 26 octobre
CSSCT-C	le 24 octobre
CSE-C	le 03 novembre
Élections CSE	du 8 au 10 novembre

Edito

Le projet de réorganisation ATOM se précise. Lors des dernières réunions du comité européen Airbus DS (ECADS) et du CSE-C nous avons été informés qu'ATOM va engendrer 109 suppressions de postes sur 2 ans en France. La Direction s'engage à ce qu'il n'y ait aucun licenciement ni mobilité géographique forcés. Les personnes concernées seront réaffectées sur d'autres postes. Il y a actuellement 143 postes ouverts en France; le taux d'attrition annuel est de l'ordre de 5%. La CFE-CGC est bien évidemment très vigilante sur cette situation, l'impact sur les salariés, et le fait que cette annonce soit très anxiogène pour les personnes concernées. Nous avons demandé une analyse d'impact. Nous vous tiendrons informés de l'avancement des échanges avec la Direction lors des prochaines réunions de l'ECADS et du CSE-C.

TOP / PAS TOP

TOP : AGIRC-ARRCO, la CFE-CGC signataire d'un accord équilibré et abandon de la décote (10% sur 3 ans) et revalorisation du point retraite de 4,9%.

PAS TOP :

- La CFE-CGC s'oppose à l'idée du Gouvernement de ponctionner dans les caisses de retraites complémentaires alimentées par les cotisations salariales/patronales.
- L'augmentation des démissions chez Airbus DS.

Et vous trouvez ça drôle ?



SMH : Info ou Intox ?

Dans un tract récent, nous avons pu lire que les salaires minima hiérarchiques (SMH) négociés dans le cadre de RELOAD seraient inférieurs à ceux de la Métallurgie. **C'est bien évidemment faux, et il suffit de comparer les grilles SMH Métallurgie et RELOAD pour le voir** (disponible sur www.cfecgc-airbusds.fr). D'autre part, cela serait illégal.

Le tract en question utilise une notion qui n'existe pas dans la convention collective et qui a été introduite dans l'accord RELOAD: les SMH mensuels. **Le but du SMH mensuel est, comme le précise l'accord, de rémunérer le salarié dès la prise du poste, la promotion, le changement de durée du travail** (passage au forfait horaire ou au forfait annuel en jours) ou l'embauche.

Rester sur les dispositions de la convention collective aurait obligé le salarié à faire une année complète pour pouvoir comparer sa rémunération annuelle au SMH annuel, ce qui implique une prise en compte décalée du SMH pour ce salarié. **Cette disposition RELOAD est donc à l'avantage des salariés.**

L'assiette de comparaison des SMH annuels comprenant l'ensemble des éléments de rémunération (y compris le 13e mois des non-cadres et la part fixe de la prime annuelle des cadres qui équivaut à un 13e mois)(*), les **SMH mensuels sont donc égaux aux SMH annuels divisés par 13.**

(*) à l'exception de la prime d'ancienneté, les compensations travail en équipe, astreintes, intéressement, participation.

En pratique, grâce aux SMH négociés **dans le cadre de RELOAD environ 1/4 des salariés vont voir leur salaire augmenter mécaniquement.**



Campagne électorale

"Au cours d'une campagne électorale, on dit beaucoup de mensonges. On ment pour synthétiser et simplifier une pensée, on ment pour aller plus vite, on ment par conviction (c'est le cas le plus tragique, car en réalité le menteur ne ment pas, il dit le faux par manque d'information), on ment par vice. Bon, eh bien c'est comme ça un peu partout, c'est la vie, le sujet est clos, point à la ligne. Pourtant, ne vous arrive-t-il pas d'avoir parfois la nostalgie de quelqu'un qui dirait la vérité, toute la vérité, rien que la vérité ?" Umberto Eco.

ABC des droits

Dans cette période électorale qui rime avec la **désinformation**, plus que jamais **téléchargez notre application My CFE-CGC ADS** où vous trouverez différentes rubriques (actualités, infos pratiques, etc) mais aussi l'ABC de vos droits décrivant les dispositions conventionnelles et légales qui vous sont applicables.

Si ce site est visité chaque jour des **centaines** de fois et les jours de publication de tracts largement plus de **1000 fois**, ce n'est peut-être pas pour rien.

Faites vous votre propre opinion sur l'exactitude et la complétude des informations que vous y trouverez.



On vous accompagne

Resp. Section Toulouse : **B. PATOUILLIART 07 79 85 97 41**
Resp. Section Reg. parisienne : **V. HENQUINBRANT 06 35 38 35 93**
Comité Européen ADS (ECADS) : **C. DUMAS 06 70 50 68 43**
DSC ADS/ Comité européen Airbus : **T. PREFOL 06 40 19 29 06**
DSC ADS adjoint : **D. IZAMBERT 06 80 27 84 90**

<https://www.cfecgc-airbusds.fr> - tweeter: [@cfecgc-airbusds](https://twitter.com/cfecgc-airbusds)

Le droit fondamental aux congés payés évolue

La Cour de cassation, chambre sociale, dans quatre arrêts du 13 septembre 2023, fait progresser le droit aux congés payés des salariés en se fondant sur le droit de l'Union européenne et sur le droit international des droits de l'Homme.

1. **Le salarié en arrêt de travail pour maladie** (non professionnelle) **continue d'acquérir des droits à congés payés pendant son arrêt** (le congé légal de 5 semaines par an et, le cas échéant, les congés conventionnels supplémentaires).

2. **Le salarié en arrêt de travail pour d'accident de travail ou maladie professionnelle continue d'acquérir des droits à congés payés pendant son arrêt.** Le délai d'un an maximum pour l'acquisition des congés payés n'est plus applicable.

3. **Les congés payés acquis à la date du début du congé parental sont reportés après la date de reprise du travail** (en cas de rupture du contrat de travail, l'indemnité pour ces congés non pris est versée). C'est déjà le cas pour les congés payés acquis avant un arrêt de travail pour maladie (depuis 2009).

4. **La prescription du droit à congés payés (3 ans) commence à courir quand l'employeur a mis le salarié en mesure d'exercer son droit aux congés payés et l'a incité à l'exercer.**

Des salariés vont ainsi pouvoir obtenir des rappels de congés payés (en commençant par s'adresser à leurs employeurs et en leur demandant de les faire bénéficier des jours de congés payés acquis durant leurs périodes d'arrêt maladie, etc.).



AGIRC-ARRCO

La CFE-CGC a signé l'accord **AGIRC-ARRCO** fixant les nouvelles règles de gestion du régime des retraites complémentaires des salariés du secteur privé. A retenir : suppression du malus (dès le 01/12/23 pour les nouveaux retraités, à partir d'avril 2024 pour l'ensemble des retraités concernés) et suppression du bonus dès le 01/12/23 pour les nouveaux retraités, (maintien pour ceux qui en réunissent les conditions avant cette date).

Barèmes Macron

En vertu de la **Charte Sociale Européenne***, le **Comité Européen des Droits Sociaux** a une nouvelle fois recommandé à la France de :

- poursuivre ses efforts visant à garantir que le montant des dommages et intérêts pécuniaires et non pécuniaires accordés aux victimes de licenciement injustifié sans motif valable soit **dissuasif pour l'employeur**, afin d'assurer la protection des travailleurs contre ces licenciements injustifiés ;
- réexaminer et modifier, le cas échéant, la législation et les pratiques pertinentes afin de garantir que les indemnités accordées dans les cas de licenciement abusif, et tout barème utilisé pour les calculer, tiennent compte du **préjudice réel subi** par les victimes et des circonstances individuelles de leur situation.

***Traité du Conseil de l'Europe** qui garantit les droits sociaux et économiques fondamentaux.

L'inFAUX du VRAI

Fausse information diffusée dans certains tracts électoraux :

- L'accord Reload serait défavorable aux salariés. **C'est faux comme cela a été démontré par la CFE-CGC, chiffres à l'appui.**
- Certains expliquent pourquoi ils ne signent pas certains accords. Ce qu'ils ne vous expliquent pas c'est qu'en l'absence d'accord signé, **le statut social des salariés se serait dégradé.**
- Suite à la mise en oeuvre de la nouvelle classification certaines assistantes anciennement cadres seraient classées D8. **C'est faux et cela grâce à l'action de ces dernières conseillées activement par la CFE-CGC.**

Restez Informés

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

<http://flash.webcodelink.com/406>

