

Agenda

Réunion DP : 6
juin

Collectif CGT
Airbus group : 22
mai à Toulouse

Inter centre CGT
Airbus Avions : 23
mai à Toulouse

CCE airbus
Avions : 27 juin à
Toulouse

AG syndicat
Airbus Toulouse :
vendredi 13
septembre 2019,
bourse du travail
Toulouse

Elections
professionnelles
CSE : jeudi 28
novembre

Le devoir de vigilance, c'est quoi ?

La loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, cette loi promulguée le 27 mars 2017, prévoit que les sociétés qui emploient depuis 2 ans plus de 5000 salariés en son sein et dans ses filiales et dont le siège est en France, établissent et mettent en œuvre un Plan de Vigilance.

Ces mesures de vigilance doivent prévenir des risques d'atteinte aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales, de dommages corporels et environnementaux ou de risques graves résultant des activités de la société ou de ses filiales, fournisseurs et sous-traitants. En cas de non-respect de la loi, le juge civil pourra être saisi par des victimes ou leurs représentants afin d'éviter que dans des cas de drames comme l'effondrement du Rhana Plaza au Bangladesh, près de 1200 victimes, les multinationales soient exemptes de sanctions et d'obligations de réparation.

Pour la CGT Airbus, cette loi sur le devoir de vigilance peut être un levier de l'action syndicale dans la filière aéronautique. Airbus s'est mondialisé avec une multiplicité de fournisseur, dont nous dépendons à 80%. Pourtant, Airbus ne partage avec eux, ni la vision, ni la stratégie industrielle. **Face à cette situation, la CGT revendique des droits pour la communauté de travail.**

La loi prévoit que les représentants du personnel soient parties prenantes des mécanismes de prévention et de suivis des risques et doivent donc être associés à l'élaboration du plan de Vigilance. La CGT Airbus est à l'initiative de la création de la **coordination aéronautique**, qui rassemble les syndicats des entreprises Airbus et ses sous-traitants. A ce titre, nous avons interpellé la direction pour être partie prenante et pouvoir donner notre avis lors de l'élaboration du Plan de Vigilance Airbus.

Nous souhaitons que la direction d'Airbus publie la liste des parties prenantes internes et externes impliquées dans l'établissement et la mise en œuvre de chaque mesure du plan. Une des mesures pourrait être de développer une politique d'achat qui prenne davantage en compte les aspects sociaux et environnementaux dans toute la chaîne de fabrication des avions.

La coordination CGT aéronautique a publié un guide sur le devoir de vigilance : demandez-le à vos représentants du personnel CGT ; il est consultable sur le site internet de la CGT Airbus : <http://airbus31.reference-syndicale.fr>

**Pour recevoir « le petit journal »
et les infos CGT**

Inscrivez-vous :

@ : syndicat.CGT-Toulouse@airbus.com

Tel : [53 91 13](tel:539113)



<http://airbus31.reference-syndicale.fr/>



Sommaire

Edito : départ
d'Enders

Dossier : notre
système de retraite
est en danger

Vie de l'entreprise :
salaires 2019, des
nouvelles
antisociales

Les élections CSE à
Airbus

Le devoir de vigilance,
c'est quoi ?

Mai-juin 2019

LE PETIT JOURNAL DE LA CGT

*Retraite : 2019, l'année de tous
les dangers*



Editorial

Enders nous a quittés.

Non ne sortez pas les mouchoirs, ce cher, très cher capitaine d'industrie s'en va les poches pleines et pas sans reproches.

Après avoir dézinguer la recherche en fermant le site de Suresnes, proposer aucun nouveau programme depuis 10 ans et traîner quelques soupçons d'affaires de corruption qui l'ont notamment poussé vers la sortie un peu plus tôt que prévue.

Affaires, qui d'ailleurs risquent de coûter quelques milliards à Airbus, mais ça, Monsieur Enders n'en a que faire, il sera déjà loin avec son parachute doré d'un montant de 36.8 millions d'€.

Quand même une réussite à son actif, la transformation d'Airbus en « une entreprise normale » qui a permis d'augmenter l'actionariat d'Airbus à 74% flottant, dépendant du seul marché boursier, et de fait réduire la part des Etats, qui restent les seuls actionnaires de référence, à seulement 26% dans le Groupe : France 11%, Allemagne 11% et Espagne 4%.

D'autre part, sa seule boussole était de satisfaire les actionnaires avec des versements de dividendes passant de 30% à 40% des bénéfices annuels, et même en reversant plus d'argent aux actionnaires que de bénéfices réalisés en puisant dans les réserves en 2017.

Maintenant une nouvelle page se tourne avec Guillaume FAURY.

Christophe LLORET



Vie de l'entreprise

Salaires 2019 : des nouveautés antisociales !

Les NAO 2019 ce sont ouvertes à Airbus Operations le vendredi 15 février et comme vous le savez elles se sont terminées le 26 mars, après 4 réunions.

Cette année notre direction a fait dans l'innovation pour les 3 premières réunions :

- Politique salariale sur 24 mois, 5% au global dont mesure conditionnelle ;
- 0,3% de mesure conditionnelle associée à des critères comme la fréquence des accidents de travail
- Et pour la première fois depuis 15 ans, des AG pour les Ingénieurs/Cadres comme pour les toutes les catégories de salariés, 1,2%.

A cette 3^{ème} réunion, une proposition stupéfiante de la CFE-CGC « qui propose une séquence pluriannuelle sur 18 mois au budget d'AI conséquent pour les cadres, avec un fort taux garantissant une bonne distribution et pour ceux sans AI une sorte de Garantie Progression Individuelle »



Nous venons d'assister à une demande indirecte de suppression des AG pour les I&C...

Et c'est tout naturellement que la Direction reprendra presque mot pour mot la proposition de la CFE-CGC : suppression des AG pour les Cadres et des AG pour les « non-Cadres » à la baisse de 25% hors rattrapage 2018.

En résumé, la proposition d'AG pour les cadres a été mise au placard.

Enveloppe globale de 4,05% sur 18 mois de 01/01/2019 => 30/06/2020

	2019			2020		
	Non-Cadre	Cadre I à IIIB	Band IV	Non-Cadre	Cadre I à IIIB	Band IV
AG	0,9% + 0,15% (complément 2018) = 1,05% au 01/01/2019	0%	0%	0%	0%	0%
AI	2% au 01/01/2019	2,75% + 0,15% (complément 2018) = 2,9% au 01/01/2019	3,05% au 01/01/2019	1% au 01/01/2020	1% au 01/01/2020	1% au 01/01/2020
AI mini	45€	110€	110€	45€	110€	110€
Autres Mesures	Salaire Plancher 1735€	GES Cadre* de 0,15% au 01/01/2019				
Budget Global	3,05%			1%		

*GES Cadre : Garantie d'Evolution de Salaire pour les Cadre non bénéficiaires d'une AI en 2019 ; distribution de 0,15% de la masse salariale des cadres I à IIIB.

Billet d'humeur

On n'est jamais si bien servi que par soi-même...ou que par ses petits copains...

Tout le monde a été choqué et à juste titre par le montant du « parachute doré » de Tom Enders que la presse a révélé : 36,8 millions d'euros, rien que ça. Cependant, il a bien fallu que des dirigeants du Conseil d'Administration soient d'accord pour lui accorder une telle somme. Parce que, voyez-vous, dans ces Conseils d'administration, on est entre gens du même monde.

36,8 millions d'euros : choquant ? Pas plus que les 189 000 euros que touche chaque membre du Conseil d'Administration pour dix réunions annuelles. Et bien sûr tout ce petit monde fait le tour des Conseils d'Administration : ainsi au Conseil d'Administration d'Airbus, on retrouve Carlos Tavares, PDG de PSA, mais aussi membre du CA de Total ; Claudia Nemat qui émarge aussi au CA de Deutsche Telekom ; ou encore Catherine Guillouard, Présidente de la RATP mais qui siège aussi au CA de Engie. Les mêmes ne sont pas avares de leçons de morale pour prêcher la modération salariale aux travailleurs. Toutes ces rémunérations sont scandaleuses et hors de tout contrôle de la part des salariés.

Il serait temps qu'on les bouscule, non ?



Le Bal des mots dits ...

La transformation, c'est maintenant ...

Finie, l'époque où les entreprises se restructuraient à coups de plans sociaux. Maintenant, elles se « transforment ». Le mot s'est répandu comme une traînée de poudre.

La transformation est affichée comme une renaissance qui bouscule les anciennes conceptions. Elle se veut dynamique, moderne, conquérante, séduisante. Mais qu'en est-il vraiment ?

La transformation suppose de l'ouverture, de la diversité, de l'écoute, des alliances, de l'intégrité. Pour transformer, il ne suffit pas d'avoir l'intelligence du pouvoir, il faut pouvoir interagir et s'engager.

C'est précisément, ce que la CGT dit lorsqu'elle revendique la transformation du travail, c'est-à-dire fonder l'action syndicale sur le vécu quotidien du travail, sur les conditions de travail, son organisation et sa finalité. L'intervention des salariés sur le travail peut alors être un levier puissant de l'évolution du rapport de force.

Alors, chiche, on la fait cette transformation ?



Vie de l'entreprise

Les élections professionnelles du CSE à AIRBUS.

Le 28 novembre auront lieu probablement les élections pour la mise en place du CSE

Avec les « ordonnances Macron », les 3 instances représentatives du personnel (DP, CE et CHSCT) disparaissent au profit d'une seule : le CSE (Comité Social et Economique).

Il apparaît plus simple nous direz-vous... Pas sûr, car fusionner les instances c'est d'abord moins d'élus.



Les IRP (Instances Représentative du Personnel) sont les structures qui permettent de représenter les salariés au sein des entreprises.

Avant les lois MACRON :

Les DP (Délégués du Personnel) représentaient les salariés auprès de l'employeur, pour porter leurs demandes, ou même solliciter l'inspection du travail en cas de problème.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il y avait également le CE (Comité d'Entreprise), très connu pour ses activités sociales et culturelles, sa proposition de billetterie ou de voyages, il avait également la possibilité de donner son avis sur la stratégie économique de l'entreprise et même d'exiger des expertises.

Enfin, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ou dans celles où un risque particulier existait, il y avait un CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) qui s'occupait précisément de ces questions.

A Airbus Operations Toulouse par exemple, on avait :

- 92 DP Titulaires (70 heures par mois) et 92 DP Suppléants (0 heures)
- 47 membres au CHSCT (nombre d'heures variable)
- 15 élus au CE Titulaires (temps plein) et 15 élus Suppléants au CE (0 heures)

Soit 154 élus avec des heures de délégation (≈ 12000 heures)

Après les lois MACRON :

Avec la mise en place du CSE, on passe à :

- 35 élus Titulaires (30 à temps plein et 5 à 30 heures) et 35 élus Suppléants (30 heures)

Soit 70 élus avec des heures (≈ 5700 heures)

On a donc environ deux fois moins d'élus pour accomplir les mêmes missions et en plus avec deux fois moins d'heures de délégation.

L'autre problème c'est la dissolution du CHSCT au sein du CSE. C'était la seule instance spécifiquement dédiée aux conditions de travail et à la sécurité. Aujourd'hui, il sera noyé parmi toutes les autres missions du CSE.

Dossier

Notre système de retraite est en danger

Les gouvernements successifs n'ont cessé d'allonger la durée d'activité, de repousser l'âge de départ à la retraite, de réduire le montant des pensions.

Une nouvelle réforme est en cours annonçant une réforme systémique mettant fin à la solidarité intergénérationnelle.

La retraite : un combat issu du Conseil National de la Résistance

A l'issue de la 2ème guerre mondiale, le gouvernement a mis en place un système de protection sociale basée sur la solidarité et l'universalité des droits.

La sécurité sociale est bâtie sur 4 piliers majeurs : la maladie, la famille, le travail et la vieillesse.

Avec le système de retraite par répartition, les cotisations prélevées sur les salaires :

- Paient les pensions de retraites actuelles,
- Et déterminent les droits des futurs cotisants.

Entre 1945 et 1993, ce système a permis de résorber l'essentiel de la pauvreté qui frappait le 3^{ème} âge.

La retraite sécurité sociale : comment ça marche ?

Pension de retraite = salaire annuel moyen (SAM) x taux x trimestres validés/trimestres exigés.

Exemple : 35000€ x 50% x 172/172 = 17500€/an, soit 1458€ brut/mois

Le SAM (salaire annuel moyen) :

Chaque année, la sécu enregistre le montant du salaire brut annuel, et le revalorise en fonction de l'indice des prix INSEE. Le salaire annuel est une moyenne sur les 25 meilleures années de carrière. Le salaire sur lequel on paie des cotisations est plafonné : 3377€ pour 2019.

Le Taux (appelé taux plein) :

Le taux plein est de maxi 50% (le taux maxi de la pension est de PSSx50%, soit 3377x50% = 1688€)

Les Trimestres :

Pour valider un trimestre, il faut avoir cotisé au moins l'équivalent de 150h de SMIC horaire sur le trimestre. On ne peut valider que 4/trimestres/an.

Jusqu'à présent, chaque enfant donne droit à 4 trimestres supplémentaires à la mère au titre de la maternité et à 4 trimestres au titre de l'éducation. Depuis 2010, cela peut être réparti entre les parents.

Au fur et à mesure des réformes, les trimestres exigés pour avoir une retraite pleine sont passés de 150T (37ans1/2) à 172T (43ans). Si le nombre de trimestre exigé n'est pas atteint : la retraite sera réduite par une décote. Cette décote est de 0.625% par trimestre manquant.

La retraite complémentaire

La retraite complémentaire est « complémentaire » au régime général.

Dans les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC, les cotisations donnent droit à des points.

Acquisition de points (valeur ARRCO 2018) :

Nombre de points = (salaire annuel x taux contractuel) / prix d'achat du point

Ex : (35000 x 6,2%) / 16,7226€ = 129 points

Calcul de la pension complémentaire (valeur ARRCO 2018) :

Pension complémentaire (hors éventuelle décote) = nombre de points acquis sur toute la carrière x valeur du point

Ex : 129 points x 42 ans = 5418 points ;

5418 x 1,2513 = 6779€/an, soit 565€ brut/mois

ATTENTION : Depuis le 1^{er} janvier 2019 : les caisses ARRCO et AGIRC ont fusionné.

Année de naissance	Trimestres exigés
1955-1956-1957	166
1958-1959-1960	167
1961-1962-1963	168
1964-1965-1966	169
1967-1968-1969	170
1970-1971-1972	171
1973 et suivant	172

Les attaques contre les retraites

Le gouvernement s'attaque encore une fois au système de retraite.

Allongement des cotisations : fin des 25 meilleures années et calcul du salaire annuel moyen sur l'ensemble de la carrière.

Baisse des pensions : calcul des pensions en fonction d'une valeur de point valorisé au moment du départ en retraite ; révision des pensions de reversion ; possible suppression de la majoration du 3^{ème} enfant.

Mise en place d'un système par point : géré par des fonds de pension ; fin de la retraite par répartition.

Le point de vue de la CGT

Depuis 25 ans, les attaques contre les retraites sont continues.

La CGT propose un socle commun de droits à mettre en œuvre dans tous les régimes de retraite.

- Garantir la possibilité de départ à 60 ans.
- Assurer un niveau de pension d'au moins 75% du revenu net d'activité pour une carrière complète.
- Elever les minima de pension au niveau du SMIC pour une carrière complète.
- Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non pas sur les prix.
- Permettre réellement des départs anticipés pour pénibilité, développer la prévention, aménager les fins de carrière.

L'allongement de l'espérance de vie fait que chacun peut espérer une plus ou moins longue période de retraite en bonne santé.

Cette perspective pour tous est un véritable changement dans l'organisation de la société.

