

Qui dit quoi, qui signe quoi ?



Quand on reçoit un mandat pour négocier, il est naturel de rendre des comptes. Ce tract vous présente donc des accords importants négociés au niveau national, de l'entreprise ou du groupe. Nous résumons le contenu de l'accord ainsi que les principales raisons qui ont déterminé la CGT à signer ou pas.

Contrairement à certaines idées reçues, la Cgt signe les accords... mais seulement quand ils vont dans le sens du progrès social, plus favorable aux salariés que la loi et / ou la convention collective.

Le syndicat CGT sait engager sa signature quand un accord amène un progrès pour les salariés.

Il assume par contre de ne pas signer les accords qui entérinent des reculs sociaux.

La CGT refusera tout accord qui dérogerait à la convention collective ou au code du travail, comme le permet la loi El Khomri ou les ordonnances Macron.

Renforcer la CGT c'est renforcer le poids des propositions CGT dans les négociations. C'est aussi lui donner la possibilité de refuser, seul ou avec d'autres syndicats, les accords régressifs pour les salariés.

Renforcer la CGT, c'est possible en votant CGT aux élections, mais aussi en vous syndiquant.



Site internet du syndicat <http://airbusce.reference-syndicale.fr/>

A VOUS D'APPRECIER...

Quand vous votez aux élections professionnelles, vous donnez mandat aux syndicats pour négocier des accords d'entreprise, du groupe et de portée nationale.

Si un syndicat obtient 10%, il participe aux négociations.

Pour être applicable, un accord doit être signé par des syndicats qui ont obtenu 50% des voix aux élections. **Les syndicats peuvent refuser de discuter sur un sujet qui aurait des conséquences défavorables aux salariés et déclarer que cela ne les intéresse pas de négocier. Dans ce cas la direction ne pourra pas appliquer unilatéralement un accord, sauf référendum favorable des salariés (lois macron).**



Bon à Savoir!

Depuis les lois travail et les ordonnances Macron, un accord peut être plus défavorable que la loi ou que la convention collective. Il peut même s'imposer sur le contrat de travail. Un salarié qui ne veut pas y adhérer est licenciable.



	ACCORDS APPLICABLES	CGT	CFDT	CGC	FO	CFTC	CONTENU DE L'ACCORD	LA POSITION CGT
AIRBUS OPERATIONS - AIRBUS SAS	POLITIQUE SALARIALE 2018	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	Cet accord prévoit pour les non cadres en 2019 : 1,05% d'AG (dont 0,15% de rattrapage 2018 pris sur 2019) et 2% d'AI "spécial élections" pour les 6 premiers mois de 2020: Pas d'AG et 1% d'AI Pour les CADRES en 2019: PAS D'AG, une AI de 2,9%(dont 0,15% de 2018 pris sur 2019) Pour les 6 premiers mois de 2020 une AI de 1%	La CGT avait revendiqué que la politique salariale soit la même que celle obtenue par nos collègues Allemand soit 5%. La CGT revendique depuis très longtemps une AG pour TOUS les salariés, proposition qui était enfin retenue par la direction et qui a été sabrée par 2 syndicats majoritaires. La CGT a signée la politique salariale pour les salariés AIRBUS DS, car elle contenait notamment une AG pour TOUS les salariés en 2019 et en 2020
	HARMONY		OUI	OUI	OUI	OUI		La CGT n'était hélas pas conviée la table des négociations, les syndicats ont décidé de signer cet accord régressif pour la plupart des salariés "ex AIRBUS GROUP". Sans la signature de cet accord "d'harmonisation vers le bas", ceux-ci auraient bénéficiés des mêmes conditions de rémunérations que les salariés AIRBUS SAS, évitant les astuces et bricolages avec des primes "one shot", ou des augmentations "selectives".
GROUPE AIRBUS	COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	Cet accord permet de gérer le Compte Epargne Temps Individuel avec ses 3 sous comptes : « Fin de carrière », « 5ème semaine de CP » et « Autres droits »	Cet accord améliore la capacité des salariés à diminuer leur temps de travail en transformant les primes en jours de repos. L'accord permet un abondement de l'entreprise pouvant aller jusqu'à 6 mois pour le CET fin de carrière.
	PREVOYANCE	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	Il garantit une bonne prise en charge collective et solidaire (santé, arrêt de travail, décès) avec une juste répartition des cotisations employeur / salariés	La CGT trouve que le compromis trouvé est acceptable même si nous regrettons que la solidarité ne soit pas tout à fait inter-catégorielle et intergénérationnelle
	PREVENTION DU STRESS	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	Cet accord permet de mieux suivre les facteurs de stress au travail et d'en limiter les effets.	Si c'est une amélioration, beaucoup reste à faire, notamment dans le cadre des organisations de travail. Il ne faut pas se contenter de faire du curatif avec les salariés touchés. Quoi qu'il en soit, la direction a toujours l'obligation légale d'éliminer les causes racines et d'évaluer les charges de travail.
	Qualité de la Vie au Travail, et DROIT A LA DECONNEXION	NON	NON	OUI	OUI	OUI	Cet accord contient des dispositions, non contraignante notamment sur le droit a la deconnexion	Aucune protection n'est apporté aux salariés surinvestis qui peuvent finir par craquer. La direction refuse obstinément de mettre des moyens de vigilance pour les salariés qui se connectent en étant à la merci de leur hiérarchie pas toujours bienveillante.
NATIONAL	TELETRAVAIL	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	Cet accord national permet le déploiement du télétravail dans les entreprises avec des protections minimum pour les salariés.	Cet accord a permis de négocier des accords télétravail dans toutes les entreprises du groupe. Avec les dernières modifications de la loi, un accord groupe Airbus est maintenant en application. La CGT estime qu'il donne une large souplesse aux salariés tout en garantissant le collectif de travail.
	CONTRAT DE MISSION	NON	OUI	OUI	OUI	Non représentatif dans la métallurgie	Cet accord de la métallurgie autorise les entreprises à recruter des salariés en CDI mais pour la durée d'une mission ou d'un projet. Ce style de contrat existait dans le bâtiment, les ordonnances Macron ont ouvert la voie à leur généralisation si accords de branches.	C'est l'uberisation de la branche métallurgie ! Dorénavant les employeurs pourront embaucher des salariés pour durée d'un projet (sans définir de date). Souvent les sous-traitants étaient utilisés pour faire face aux engagements des projets. Maintenant, les directions vont pouvoir s'adresser à des "auto-entrepreneurs". Un niveau de précarité supplémentaires ! La direction d'Airbus veut d'ores et déjà y recourir dans l'accord GEPP.
	FUSION DES SYSTEME DE RETRAITE AGIRC / ARCCO	NON	OUI	OUI	NON	OUI	Cet Accord National redéfinit les conditions pour toucher les retraites complémentaires AGIRC et ARCCO. Pour éviter des pénalités sur 3 ans, il impose de travailler une année supplémentaire après l'obtention de ses droits complets à la retraite.	La Cgt s'est opposée à cet accord très régressif. Cet énième accord, toujours soutenus par les mêmes syndicats, pour sauver le système des retraites. En fait, il s'agit de répondre à la revendication du MEDEF pour allonger les carrières et faire sauter les verrous pour se diriger vers les 65 ou 67 ans. Allonger les carrières est une véritable hérésie quand 10% de la population est au chômage. Diminuer les retraites est aussi une aberration quand on voit que les gains de productivité sont captés par les actionnaires. Les positions alternatives de la Cgt ont été écartées.
	CONTRAT DE GENERATION	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	Cet accord obligeait les employeurs à négocier des accords (sous peine de pénalités financières) pour l'emploi des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors.	La loi travail en 2017 a remis en cause cet accord national ! Ainsi le Groupe Airbus refuse de maintenir les dispositions de l'accord intergénérationnel dans le groupe qui obligeait l'embauche de jeunes et d'alternant, qui permettait aux seniors de ne pas être (trop) discriminé sur les AI et les formations et qui prévoyait certaines dispositions favorables (temps partiel, pénibilité, prime de départ) pour le départ en retraite.