



## **Zéro garantie sur les licenciements, Accord de Performance Collective garanti pour tous !**

La signature des accords Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) et Activité Partielle Longue Durée (APLD) a été annoncée à grand renfort de médias. La CGT a refusé de signer des accords qui ne protègent pas contre les licenciements, qui ne préservent pas l'emploi et les savoir-faire, qui s'en prennent aux statuts des salariés. D'ailleurs, nous attendons toujours la déclaration officielle de la direction sur un engagement zéro licenciement.

### **Aucune garantie dans l'accord de PSE pour le zéro licenciement sec.**

L'accord PSE prévoit seulement des points d'étape pour mesurer l'avancement des mesures de départ volontaire, et l'extension éventuelle de la phase au volontariat.

### **Prochaine étape, la signature de l'Accord de Performance Collective (APC) !**

L'accord PSE prévoit aussi l'ouverture des négociations de l'accord de performance collective (APC). Pourquoi faire ? Pour financer les départs à la retraite, pour combler le « reste à faire », c'est-à-dire les dernières suppressions de poste et enfin pour la soi-disant compétitivité, alors qu'actuellement Airbus se retrouve seul sur le marché des mono couloirs. En somme, la direction d'Airbus demande à ceux qui restent de payer pour ceux qui partent !

### **Négociations, retour à la norme !**

A Airbus, nous avons l'habitude de ces négociations, avec les menaces de ne pas signer qui s'affichent dans la presse, pour accoucher au final d'une souris!

Alors que le dispositif APLD (pourtant financé par l'état) était l'opportunité de préserver l'intégralité des emplois et des compétences, comme le montrait le rapport d'expertise. C'est ce que la CGT a proposé dans un courrier aux autres organisations syndicales. Au final c'est un accord APLD au rabais qui exclut 20 000 salariés cols blancs de son périmètre, qui entérine la baisse de 16% de la rémunération des heures de chômage partiel par rapport au taux plein et une dégradation des horaires de travail.

### ***APLD pour 100% des salariés = 4292 emplois sauvegardés (Expertise du cabinet Stratorg).***

**Les mesures d'âge (retraite aidée et retraite anticipée) et APLD auraient été suffisants pour sauver les emplois. La stratégie de la direction d'aller au-delà est validée par ces accords.**

L'acceptation de l'APLD en l'état renforce la position de la direction dans la négociation de l'APC qui pourra d'autant plus utiliser dans cette négociation le chantage à l'emploi pour atteindre son objectif de rentabilité au travers des diminutions des acquis sociaux.

Nous appelons les salariés à demander des comptes sur la réalité des accords signés, qui les emmène vers l'annualisation et l'augmentation du temps travail, le gel des salaires jusqu'en juin 2022, la baisse des subventions CE déjà perceptible avec le passage de 800€ à 500€ pour les vacances.

**La CGT continuera de dénoncer ces accords qui vont à l'encontre de l'intérêt des salariés !**