

# Avenant à l'accord APLD, un nouveau pas vers plus de flexibilité !

Toulouse, le 8 Octobre 2021

## Une usine à deux vitesses avec APLD dans certains secteurs, des heures supplémentaires ailleurs

Un avenant APLD a été proposé par la direction et a été signé par d'autres organisations syndicales. Cet avenant apporte deux changements :

- **Organiser l'APLD par programme et domaine-secteur d'activité** (FAL, customer line, assemblage structure, peinture, assemblage système, sous-ensembles) et non plus par catégorie professionnelle (Opérateurs de production, Qualité production, Support technique, ...)
- **Permettre de suspendre le dispositif d'APLD sur certains secteurs** suivant le nouveau découpage de l'APLD, pour pouvoir recourir sur les secteurs concernés aux outils de flexibilité: **heures supplémentaires et intérim**.

La direction justifie ce besoin par la remontée des cadences sur le programme A320 (64 prévues au 1er semestre 2023) et pour faire face à une augmentation de charge temporaire (jusqu'en février 2022) sur le programme A330. Les cadences sur le programme A350 resteraient stables.

Les salariés d'Airbus ont déjà fait preuve d'une grande capacité d'adaptation à différents postes de travail. Par conséquent, à la CGT nous sommes en désaccord avec l'argument de la Direction, qui invoque les contraintes de formation pour le passage d'un programme à un autre. Il est tout à fait possible de planifier les besoins de salariés et de formation par secteur et de s'organiser en fonction, sans recourir à l'APLD d'un côté et aux heures supplémentaires de l'autre.

Pour la CGT, cet **accord instaure une usine à deux vitesses** avec toujours plus de flexibilité demandée aux salariés dont certains seront en APLD pendant que d'autres devront faire des heures supplémentaires.

## La CGT revendique le retour du variable et la réduction du temps de travail

Plutôt que d'augmenter le temps de travail par la suspension de l'APLD et des heures supplémentaires, **la CGT revendique la réduction du temps de travail** pour toutes et tous, à minima à hauteur du temps de travail des secteurs les moins chargés à ce jour (A350). Les secteurs en surcharge (A320, BE, ...) doivent embaucher et former des collègues des autres secteurs pour les rejoindre. Puisque la durée du travail fait partie des thèmes à négocier en 2022 dans le cadre de la renégociation des accords groupe sur le statut social, cette réduction du temps de travail pourrait être mise en place à titre expérimental dans un premier temps.

Cette solution permet de sortir du dispositif APLD dont nous rappelons qu'il est financé par nos impôts et cotisations sociales, et qu'il est utilisé comme outil de gestion des aléas de production et non pour protéger les emplois. La CGT rappelle de plus que sortir de l'APLD permet la retour du variable et du dispositif de débit crédit qui permet pour les salariés un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

## Airbus a les moyens pour mettre en place ce progrès social

Passer à 32h par semaine pour tout le groupe, représente une réduction de près de 10% du temps de travail à compenser par des embauches, ce qui générera une augmentation de la masse salariale de l'ordre de 1,3 Md€ (10% de la masse salariale du groupe Airbus). Avec plus de 2,2 Md€ de bénéfice au premier semestre 2021, Airbus a largement les moyens de mettre en place ce progrès social.

Rappelons pour finir que l'APLD a été accompagnée par la mise en place d'un fond de solidarité entièrement financé par les salariés eux-même (suppression d'un jour de congé, suppression et fusion de primes, ...). Avec la fin de l'APLD, les salariés doivent retrouver ce qui leur est dû, d'une manière ou d'une autre.

