

Toulouse, le 27 juillet 2022

Le 21 juillet, la direction a voulu terminer la négociation **RELOAD congés** en présentant un texte d'accord. **Où en est-on ?** Certains congés sont améliorés : les congés maternité, paternité, accueil de l'enfant, et enfants malades ainsi que la création d'une 6ème semaine de congés (appelé "forfait congés supplémentaires") accessible dès l'embauche à tout salarié et sur tout site du groupe en France. Cependant le symbole de cette 6ème semaine est terni par des contreparties inacceptables. La direction parle sans arrêt d'un "équilibre" qu'elle doit trouver (c'est-à-dire que si elle concède des avancées d'un côté, il doit nécessairement y avoir des reculs sur d'autres). Pour la CGT, cet équilibre est créé artificiellement et aucun argument n'est présenté, si ce n'est celui de nous faire travailler toujours plus... **Voici l'état d'avancement point par point et l'avis CGT pour chacun d'eux .**

Congés légaux

Les revendications de la CGT visant à sécuriser les congés des aléas de charge et de l'absence de réponses des managers n'ont pas été prises en compte. De plus, les propositions de la direction sur les conditions de fractionnement ou de report de congés sont en dessous de celles de la convention collective. Les salariés du groupe bénéficieront des 5 semaines légales avec des contraintes supplémentaires incompréhensibles et contradictoires.

Congés salarié handicapé (RQTH)

La CGT revendique une amélioration notable des droits pour tous (5 jours de congés sans justificatif). La proposition de la direction est insuffisante (3 jours dont 1 sur justificatif) pour des salariés qui ont clairement des soins et des démarches supplémentaires du fait de leur statut.

Forfait congés supplémentaires

La direction propose ce forfait de 5 jours à tout salarié du groupe dès l'embauche. Mais elle impose en contrepartie la disparition de nombreux acquis des entreprises du groupe tels que les congés d'ancienneté, le lundi de Pentecôte, les JNTE, le temps d'habillage/déshabillage, etc. A Airbus Avions, sur une carrière complète, cela se traduit par une perte de **34 jours** pour les cadres à **201 jours** pour les non-cadres en production, soit respectivement **14% et 50% de jours perdus !!!** Quant aux congés d'âge, ils sont sortis de ce forfait et seront négociés dans un nouveau thème RELOAD appelé "Fin de carrière". Ce forfait pénalise les salariés sur la fin de carrière et vient s'ajouter à la disparition du préavis non-travaillé avant le départ en retraite.

Depuis la 1ère réunion de négociation congés, la CGT revendique une 6ème semaine de congés, simple et lisible dès l'embauche mais **en remplacement des seuls jours d'ancienneté !** Or la direction veut supprimer les jours acquis par chaque salarié avant RELOAD au-delà des 5 jours du forfait. Elle propose de les indemniser à 90% de leur valeur. Il s'agit d'une clause du grand-père¹, inacceptable pour la CGT : nous défendons le maintien droits acquis de congés, pour tous les salariés, **ceux actuellement dans l'entreprise mais aussi tous les futurs salariés**. Les autres organisations (CFE-CGC, FO et CFTC) acceptent le principe de cette clause injuste pour les futures générations...

¹ Clause du grand-père : la direction compense financièrement les pertes d'acquis des salariés actuellement présents dans l'entreprise mais pas ceux des futurs embauchés. Ce qui permet à l'entreprise d'arriver à ses fins à long terme...



Congés pour évènements familiaux

Depuis le début des négociations, la Direction présente une harmonisation par le bas de certains de ces congés (décès d'un proche, mariage et naissance), balayant toute revendication des organisations syndicales. Elle impose que ces droits s'alignent sur la nouvelle convention collective de la métallurgie (signée par FO, CFE-CGC et CFDT et dénoncée par la CGT...). La CGT revendique au contraire une harmonisation par le haut.

Congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant

Après une avancée consistant à augmenter de 8 jours supplémentaires indemnisés à 100% pour ces types de congés, la direction fait marche arrière pour ne proposer que 5 jours afin, dit-elle, de "compenser" l'avancée liée à l'indemnisation à 90% (au lieu de 80%) des jours perdus avec le forfait congés supplémentaires (voir plus haut).

Pour le congé maternité, la CGT demande de longue date de le porter à 18 semaines, comme le recommande l'OIT². Sur ces congés, nous regrettons que la direction n'ait pas fait un effort qui aurait représenté un faible volume de jours sur une carrière mais qui aurait représenté une réelle avancée symbolique. Enfin, nous rappelons que l'amélioration du congé paternité est une revendication de longue date de la CGT pour favoriser l'égalité professionnelle femme/homme.

Absences enfants et parents malade

Ces droits étendus sont une avancée sur ce thème des congés : pour un enfant malade, un parent malade, un proche-aidant et l'accompagnement de la fin de vie, les salariés disposent d'un crédit de 12 jours (15 en cas de handicap d'un enfant) à utiliser. En complément, afin de gérer accident ou maladie grave d'un enfant, un dispositif supplémentaire permet de bénéficier d'un jour de congé par semaine (ou équivalent en heures) sur un an.

Dons de congés

La direction proroge le dispositif légal de dons de congés. La CGT est opposée à ce dispositif qui permet aux entreprises de se défaire de leur responsabilité d'employeur au profit de la charité individuelle entre salariés. Mais dans ce cadre imposé, nous avons revendiqué l'abondement des dons de jour par l'entreprise, ce qui a été refusé par la direction.

Congés divers (sabbatique, création d'entreprise, mobilité, sans solde)

La direction revoit à la marge les dispositifs existants pour les harmoniser sans donner de droits supplémentaires aux salariés. Au passage, elle augmente le délai de prévenance (4 mois).

Les négociations seules ne permettent pas d'avancées sociales. Dans le contexte et les perspectives très favorables de notre groupe, un réel progrès social est possible mais ne peut être obtenu seulement autour d'une table : nous, salariés, devons créer un rapport de force avec la direction ! Pour le construire, organisons-nous ! Rejoignez la CGT !

[Inscrivez-vous](#) à notre newsletter CGT Airbus pour recevoir nos informations par mail, et rester au courant des sessions d'information que la CGT organise périodiquement sur le projet RELOAD.

² OIT : Organisation Internationale du Travail

