

La gazette de la Cégète

Safety, Mobilités Durables, Mirabel

Juin 2024



Flicage Généralisé

Sous couvert de sécurité, la direction a mis en place un plan de surveillance et de sanctions pour les salarié·es suite à la hausse du FR1, appelé SAFETY RESET. Pour ne pas voir la fièvre, il suffit de casser le thermomètre.

Selon la loi, c'est l'employeur qui est responsable de la sécurité des salarié·es (L.4121-1, cf. encart)* ; la direction fait un choix à l'opposé en ajoutant une pression permanente sur les équipes. La pression est pourtant un facteur de risque supplémentaire d'augmentation des erreurs**.

Ce nouveau plan supprime également les relations de confiance dans toute la structure hiérarchique. Même les managers ont l'impression qu'on leur demande de se transformer en gendarme.

Plus grave, cela pousse les salarié·es à ne pas déclarer les incidents et accidents en cas d'erreur. Cela permet aussi à la direction de sanctionner selon son bon vouloir (choix des salarié·es que l'on sanctionne), cela peut devenir un outil bien pratique.

Si la direction était aussi énergique et rapide à traiter les points sécurité remontés (FISH, SQCDP, etc) qu'elle l'est pour sanctionner les salarié·es, on aurait une vraie amélioration de la sécurité et non pas juste une amélioration des indicateurs. N'hésitez pas à partager vos exemples avec la CGT.

*Code du Travail :

La mise en sécurité, c'est dans l'ordre, à la charge de l'employeur:

- Supprimer le risque
- Privilégier les protections collectives
- En dernier recours, fournir des protections individuelles

Ce n'est pas :

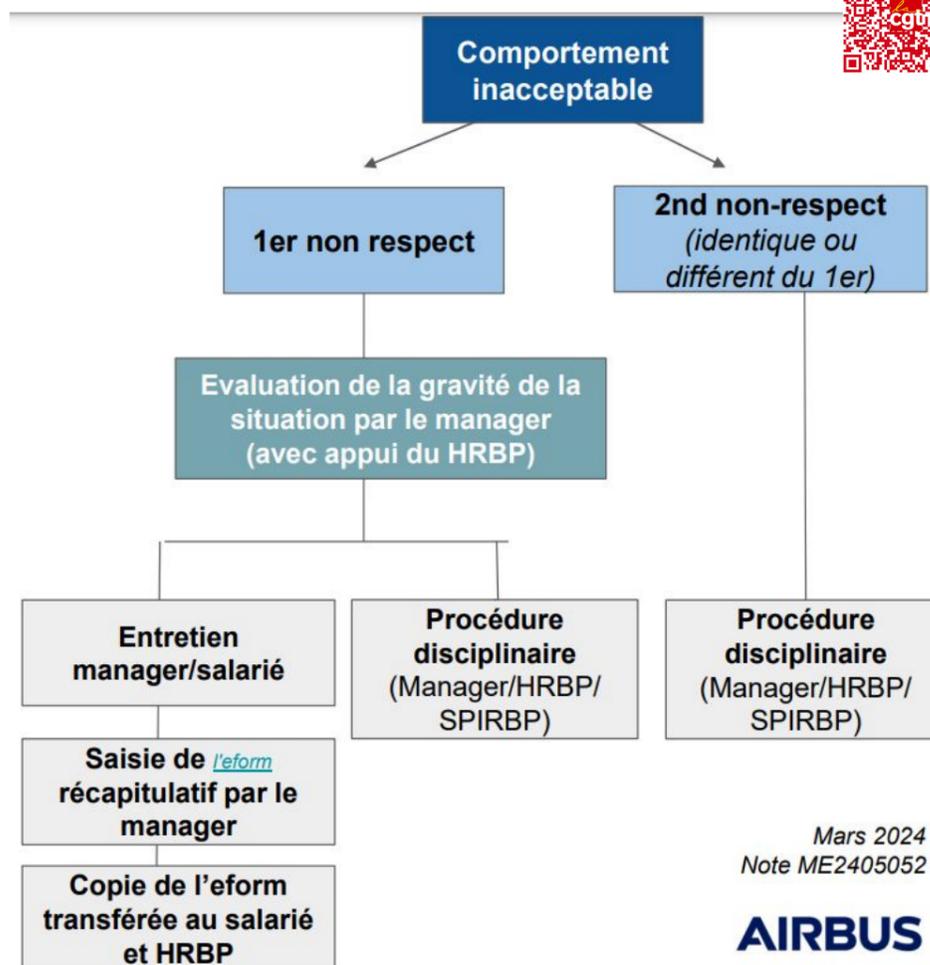
- Transférer sa responsabilité aux salarié·es

English version :

[Internal](#), [external](#)



SAFETY RESET - Extrait des planches Direction
([lien externe Airbus](#), [lien interne Airbus](#))



Mars 2024
Note ME2405052

AIRBUS

Nos conseils :

- Si vous êtes convoqué·es pour une proc, faites-vous conseiller par un·e délégué·e du personnel avant toute réponse (ne répondez pas par écrit).
- N'hésitez pas à nous contacter, la CGT accompagne tous·tes les salarié·es, quel que soit leur contrat.



**<https://www.hse.gov.uk/pubns/priced/hsg48.pdf>, p7

Négociations Mobilités

La négociation Groupe s'est terminée le 18 avril. La CGT a mis au vote l'avis des négociateurs (favorable) à l'ensemble de ses syndiqué·es dans tout le groupe et leur a soumis les éléments suivants :

- Les comptes rendus des réunions
- Le texte de l'accord
- L'avis détaillé de la délégation CGT - Extrait :

Pour	Contre
80% au lieu de 50% du remboursement des abonnements transport (mensuels ou annuels)	Suppression de l'indemnité transport (de 3 à 16 euros par mois)
Location Longue durée (LLD) pour le vélo avec prise en charge loyer à 70% par l'employeur	Peu de salarié concerné par le LLD
Mise en place du FMD Covoiturage et Vélo	FMD limité à 300 euros, seuils pas assez incitatif et non cumulatif entre covoiturage et vélo
Remboursement sur FMD tickets transport en commun à l'unité	limité à 300€/an

Comme pour chaque accord, les syndiqué·es CGT ont été consulté·es. Iels se sont prononcé·es à 51% contre la signature de celui-ci, jugé trop faible et n'étant pas favorable à l'ensemble des catégories socioprofessionnelles de l'entreprise.

Plus de détail ici : [lien externe](#) vers le tract Mobilités ([lien interne](#) Airbus)



Et chez les autres ?

420€

Moyenne des montants maximum annuel dans les entreprises
(Baromètre Forfait Mobilité durable 2024)

Exemples : Adecco Group 500€, Safran Helicopter Engine 600€

Avec 300 € maximum, le FMD Airbus est bien en dessous de la moyenne des entreprises de taille équivalente

Lundi de pentecôte, jour de solidarité... avec les actionnaires

Rappel : le lundi de pentecôte travaillé avait été mis en place par le gouvernement Raffarin suite à la canicule de 2003 sous prétexte de solidarité avec les personnes âgées et était resté non travaillé chez Airbus.

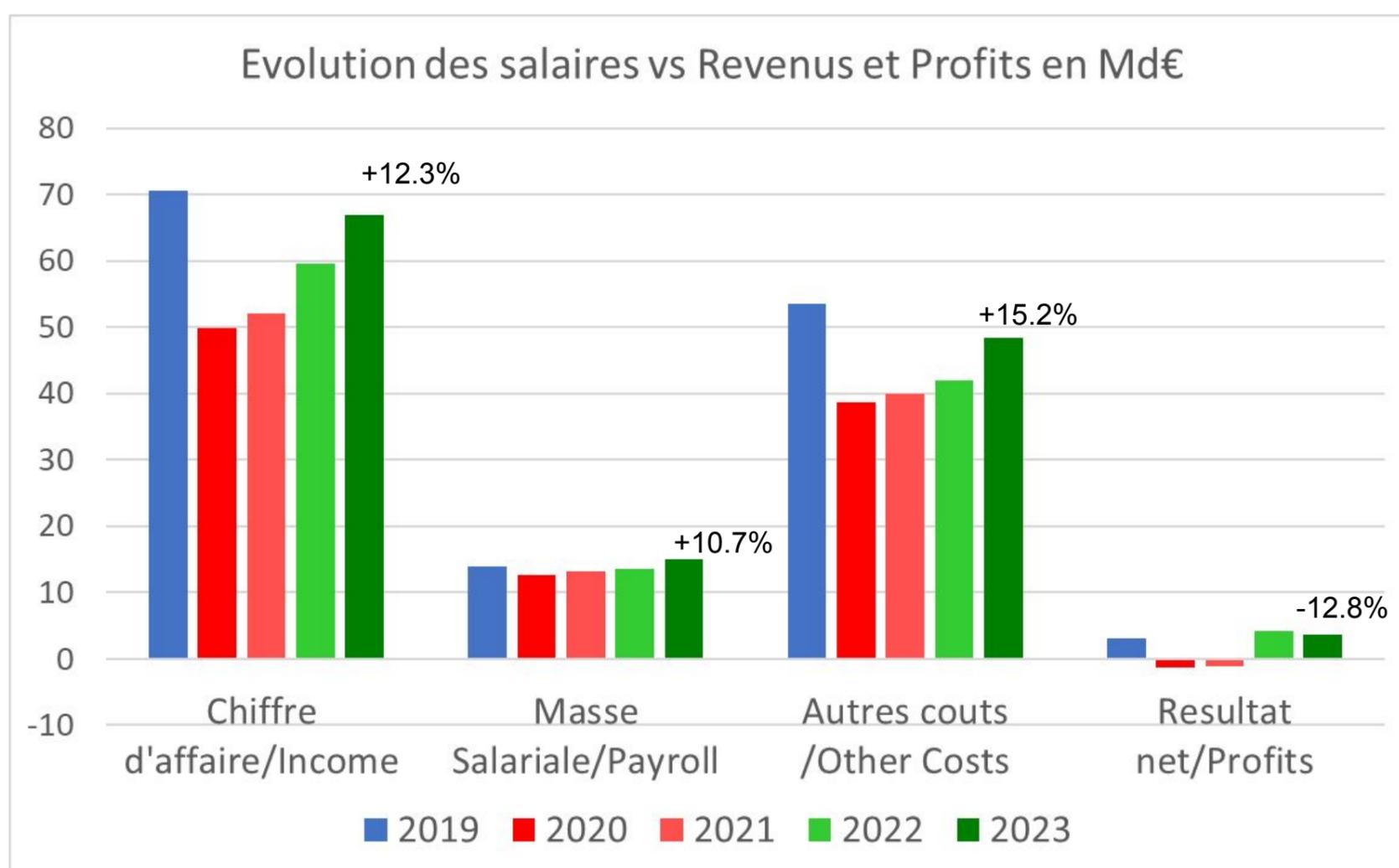
Lors de l'épidémie Covid, la direction a fait main basse sur cette journée pour financer l'APLD (Activité partielle de longue durée) à 92% au lieu de 84% pour les cols bleus.

Avec RELOAD, la direction a réussi à pérenniser cette augmentation de temps de travail, sans augmentation de salaire compensatoire. Airbus récupère donc 9 millions d'euros avec cette journée (masse salariale des salarié·es de l'UES divisée par le nombre de jours de travail annuel) sans compensation pour les salarié·es.

Politique Salariale, Explications Fumeuses

Dans tous les secteurs, la direction demande aux managers de justifier les baisses de primes, les baisses de budget drastiques et la politique salariale par l'augmentation du nombre de salarié·es. Qu'en est-il réellement ?

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Chiffre d'affaire/Revenues (Md€/b€)	60.7	64.4	66.58	59.02	63.70	70.5	49.9	52.1	58.7	65.4
Masse salariale /Payroll (Md€/b€)	12.8	13.6	13.1	13.1	13.1	13.9	12.5	13.2	13.6	15.3
Nb Salarié-es/Employees en milliers/ thousands	138.6	136.6	133.8	129.4	133.7	134.9	131.3	126.5	134.3	147.9
Nb salarié-es pour produire/employee to produce 10m€	22.8	21.2	20.2	21.9	21	19.1	26.3	24.2	22.8	22.6
Masse salariale par salarié-e/ Payroll per employee (k€)	93	100	98	102	98	104	96	105	102	104
Résultat net/ Profits	2.3	2.7	1.0	2.4	3.0	-1.3	-1.1	4.2	4.2	3.7
dividends - total (Md€/b€)	0.9	1.0	1.0	1.2	1.3	1.4	0.0	1.2	1.4	2.2



Au cours des dernières années on peut observer que :

- **La masse salariale évolue moins vite que le chiffre d'affaire** (graphique, deux premiers groupes)
- **La productivité est en hausse depuis 4 ans** : le nombre de salarié·es pour produire 10 millions d'euros est en baisse (ligne en vert dans le tableau)
- Les salarié·es ne profitent pas de cette bonne situation économique : **la masse salariale par salarié·e reste stable** (ligne en rose dans le tableau), malgré la hausse de l'inflation depuis 2019 (effet PSE)

Ce n'est pas la masse salariale qui grève la rentabilité, ce sont les autres postes (achats, provisions,..., - cf. colonnes autres coûts dans le graphique) et **la perte des compétences** suite aux départs lié au PSE Covid.

En 2023, les salarié·es ont dépassé leurs objectifs (735 avions livrés) et ont augmenté leur productivité. **La reconnaissance en argent ou en progression de carrière** (classification) n'est pas **à la hauteur de cet investissement.**

Mirabel - Négociations 2023/2024

Interview de Eric Rancourt, porte-parole du comité de négociation chez Airbus Canada.

Comment se sont passées les négociations chez Airbus Canada ?

Le droit du travail est différent au Canada sur plusieurs points. La convention collective est renégociée à son échéance tous les 5 ans et les droits de grève s'acquièrent à son échéance. Pendant la précédente négociation (en 2018) concernant les salaires, il avait été négocié 2% d'augmentation par an et 2,5% les deux dernières années.

La négociation de 2023/2024 concernait entre autre le rattrapage de l'inflation des dernières années mais surtout le maintien du régime de retraite (privé). Pour les négociations, les accords doivent être votés par tous les membres du syndicat (il n'y a qu'un seul syndicat par adresse civique). Des votes ont donc été organisés en assemblées générales ainsi que des présentations des accords (on parle de 1200 personnes).

4 votes ont eu lieu avant son acceptation par les membres (avec un taux de 83% de participation) ainsi: les deux premiers votes ont mené à un rejet de l'accord à 99%, le troisième à 68%, le dernier accord a été accepté avec 77% des votes.

Qu'est-ce qui a été obtenu ?

Les augmentations salariales pour les 5 prochaines années par an qui ont été obtenues sont 8% la première année pour rattraper l'inflation des 5 années précédentes, 3% la deuxième année et 4% annuellement pour les trois années restante. Il a aussi été obtenu le maintien du régime de retraite jusqu'à la prochaine convention. La solidarité des salarié·es a été essentielle pour obtenir ces avancées.

Informations diverses

- Suite à la dernière gazette au sujet des arrêts de travail, nous avons préparé une fiche de rappel des droits pour les salariées : ([Lien externe](#), [lien interne](#) Airbus)



Accidents de Travail, Maladie
Fiche pratique

Mai 2024

AIRBUS
CGT

Vous êtes malade ou vous ne vous sentez pas bien

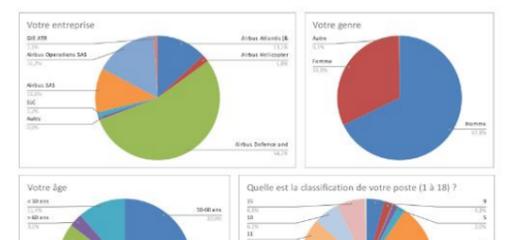
Il vous arrive un accident au travail ou en télétravail *

1. Prendre rdv chez votre médecin pour avoir un certificat médical (ou aller aux urgences)
2. **Sous 48h** : Envoyer le duplicata du certificat médical ou la copie du certificat télétransmis ou le certificat d'hospitalisation par mail à securite-cps.agreemaladie@airbus.com ou papier à Airbus - Service Reward Operations
2 rond-point Emile Dewoitine
PO BOX 7532
BP 90112
31073 Blagnac Cedex

L'appel à AMS - 0800 000 633 58 00 n'est pas obligatoire.
Prévenez votre hiérarchie relève juste de la politesse et des honnêtes relations.

- La CGT prépare une Réunion d'Information Syndicale d'explication sur la fiche de paye pour tous les salarié·es, contactez-nous si vous souhaitez y participer
- Titane : ce minerai essentiel pour l'aéronautique (18 tonnes pour un A350) est fourni par la Russie. Suite à la guerre avec l'Ukraine, Boeing a stoppé ses approvisionnements en Russie mais Airbus a fait pression sur l'UE pour que le titane russe ne soit pas sous embargo, en attendant de trouver d'autres fournisseurs.
- QVCT: négociation déroulée à marche forcée par la direction avec peu de revendications entendues. Quelques souplesses sont apportées sur le télétravail mais aucune indemnité, rien sur le droit à la déconnexion et le Flex Office est déployé de manière déguisée. Enfin, il n'y a pas de moyens à la hauteur des risques psycho-sociaux à Airbus. La consultation CGT montre un net décalage avec le vécu et les attentes des salariés !

CGT Airbus : consultation QVCT



Résultats Enquête:
([lien externe](#)
[lien interne](#) Airbus)



App
CGT Airbus
Avions

