

UNE NEGOCIATION HORS NORME !



Lundi 12 octobre 2020

Vendredi 2 octobre, seul, **FO** refusait de signer l'Accord Activité Partielle Longue Durée (APLD).

Quels impacts
pour les salariés ?



Quelles avancées
aujourd'hui ?

Pour l'ensemble des salariés qui ne seront pas concernés par ce dispositif, l'impact était, et restera bien entendu, totalement nul ($\frac{2}{3}$ d'Airbus), à condition que le risque de licenciements contraints soit définitivement exclu.

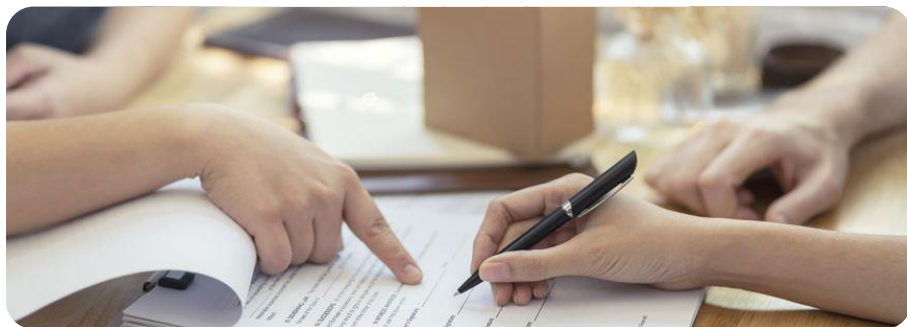
Pour les salariés dont le périmètre d'activité sera inscrit dans l'accord APLD, l'impact sera de plusieurs ordres :

Les points positifs :

L'ensemble de ces périmètres seront exclus du PSE et seront protégés contre les licenciements. Après négociations, l'augmentation du périmètre d'application permettra d'ajouter 400 postes supplémentaires, soit un total de 1500 postes sauvegardés.

Si la revendication **FO** sur ce sujet était que l'ensemble des salariés Airbus soient protégés par cet accord, pour nous, ce chiffre est acceptable à condition que le risque de licenciement contraint soit NUL.

**Notre revendication
n'est pas
l'Activité Partielle
côte que côte,
mais bien la
protection de vos
contrats de travail
à TOUS !**



C'est pour cette raison que **FO** n'a pas pu se positionner sur la consultation concernant le périmètre d'application lors de la réunion du CSE-C de début octobre, a fortiori sans disposer du texte final des accords et sans avoir cette garantie sur la préservation de vos emplois.



Les autres points :

Vendredi 2 octobre, à l'heure de la consultation des instances représentatives, la Direction restait sur son objectif d'imposer une rémunération de 84% du salaire net.

Sur ce sujet, **FO** revendiquait que la solidarité entre les salariés soit mise en place. Nous pouvons aujourd'hui nous engager sur ce point : une négociation définira, dès le mois prochain, le niveau et la méthode pour y parvenir ! Une compensation sera mise en place !

Le texte prévoyait également l'annulation de l'accord signé par **FO** sur le "Management en production" et n'apportait pas de garantie sur le maintien des avantages de l'accord sur le "badgeage en bleu".

Pour **FO**, il n'était pas envisageable de remettre en cause ces accords de progrès social.

Ces deux accords seront adaptés à la nouvelle organisation du travail, des jours de récupération seront attribués en compensation.

Les 6 minutes de capitalisation en temps incluses dans l'accord sur le "badgeage en bleu" seront conservées, les 14 minutes rémunérées également.

Deux jours de congés seront attribués pour les salariés soumis à l'Horaire Variable. Six jours de congés seront attribués pour les salariés soumis à l'accord sur le "Management en production".

Pour les forfaités, la possibilité de décompter les heures de récupération du temps de travail réalisées au-delà du forfait, n'était plus possible dans le cadre de l'APLD.

Le temps de travail sera abaissé malgré tout, le nombre d'heures que l'on pratique systématiquement au-delà du forfait "normal" pour les besoins de notre production ou de nos clients, ne pouvait plus être récupéré.

FO a obtenu une compensation en jours pour cette population également. Quatre jours au premier janvier plus deux jours soumis à la validation de la hiérarchie.

Vendredi 2 octobre, la capitalisation de la semaine d'ACT était supprimée et une période d'APLD pouvait être envisagée semaine 52, au choix du secteur et de la hiérarchie.

FO a obtenu que cette semaine de récupération, à laquelle vous êtes tous très attachés, soit chômée par note d'application, et ce, pour l'ensemble des salariés soumis à l'APLD !

Loin de toutes considérations politiques ou dogmatiques, **FO** est convaincu que les salariés en APLD, sans ces évolutions, auraient cotisé à prix fort la garantie de l'emploi.



Nous considérons à **FO**, qu'Airbus traitait aussi la compétitivité de façon totalement inappropriée.

Pour **FO** la compétitivité est un élément incontournable de la pérennité de nos entreprises et de nos emplois.

C'est notre leitmotiv, comme celui de notre Fédération.

Mais selon nous, la compétitivité se construit autour d'un projet industriel, commercial ou économique pour supporter le développement et l'assise d'une entreprise au travers de ses produits et services, en s'assurant de l'adéquation du couple produits/marchés pour ses clients.

FO n'a jamais refusé les discussions autour de la compétitivité, mais comme nous le disons depuis le début de cette crise, chaque chose en son temps, et surtout, la compétitivité ne peut pas s'obtenir par des reculs sociaux !

La revendication **FO** concernant l'embauche des jeunes de nos lycées a finalement abouti. C'est le résultat de notre combat !

Nous avons déjà obtenu l'augmentation du nombre de contrats en alternance pour les BTS, mais la loi, en période de PSE, empêchait tout recrutement.

L'APLD sort de fait les secteurs concernés du PSE et permet qu'enfin ces jeunes puissent intégrer nos effectifs.

Au-delà de la satisfaction du résultat de cette revendication pour ces jeunes, c'est un pied de nez à cette crise.

Concernant la formation, nous continuons de travailler sur la modification de la loi, qui pourrait permettre de façon volontaire, d'utiliser les budgets individuels de formation pour sauvegarder davantage d'emplois.

Enfin, nos accords allongent la période de départs volontaires, ils intègrent deux points de passage au cours du premier trimestre 2021.

Ces points de passage nous permettront de vérifier l'avancement du nombre des départs volontaires, pour trouver si nécessaire, fin mars, les moyens de garantir vos emplois par des mesures complémentaires.



Tout ce travail de négociation réalisé depuis maintenant quatre mois **au service de TOUS**, vous apporte la garantie que **vos emplois seront sauvés** et qu'AIRBUS ne tombera pas dans la facilité des départs contraints, ni dans l'utilisation inappropriée de mesures liées à la compétitivité (APC) !

FO n'est pas le syndicat des compagnons.
FO n'est pas le syndicat des techniciens.
FO n'est pas le syndicat des ingénieurs ou des cadres.

FO est le syndicat de tout Airbus !



Nous nous engageons à défendre sans aucune distinction de catégories, l'ensemble des salariés d'Airbus, à garantir l'emploi de tous, de la façon la plus équitable et la plus solidaire possible.

FO est le garant de ce modèle social qui a fait ses preuves !

La solidarité est notre credo, notre croyance profonde.

Diviser les salariés ne permet pas de mieux manager mais bien au contraire, c'est un frein évident à la compétitivité.

Nous ne croyons pas au catégoriel, aux différences, à la division, à l'opportunisme, nous ne croyons pas à un AIRBUS à deux vitesses !

La baisse de motivation est grande parmi les salariés, beaucoup ne se reconnaissent plus dans cet Airbus.

Loin d'être un message politique ou syndical, c'est votre réalité, ce sont vos mots, qui résonnent un peu plus fort chaque jour dans nos bureaux et dans nos ateliers !

Nous appelons nos dirigeants à remettre l'humain au centre de toutes les décisions à venir. Nous les appelons à respecter chacun d'entre nous pour notre engagement au service d'AIRBUS.

AIRBUS n'est pas une entreprise comme les autres, AIRBUS est né de la volonté politique de ses pays fondateurs.

AIRBUS a changé, il s'est ouvert à la mondialisation, mais AIRBUS doit garder cette mission de souveraineté européenne ! Non seulement sur le plan technologique et industriel, **mais aussi et surtout, sur le plan social !**

FO est le syndicat de cet AIRBUS-là !

**C'est en coulant vers l'océan, que le fleuve respecte sa source !
Vous êtes la source !**

FO, Notre Industrie, Nos Emplois, Nos Compétences



Airbus Commercial Aircraft