



AIRBUS Defence & Space

Nos Vies avant tout !

La Direction d'AIRBUS Defence &Space (ADS) avait décidé la reprise des activités de notre entreprise à partir du lundi 23 mars 2020. Elle met actuellement tout en place pour ouvrir les sites le plus vite possible, potentiellement le 30 mars 2020 alors que les mesures de sécurité ne sont pas en place partout de façon incontestablement satisfaisante. Alors que les sites de Thalès Alenia Space (TAS), du Centre National d'Etude Spatiale (CNES), de SAFRAN demeurent fermés, c'est un message clair envoyé à toute la filière spatiale en France :

Peu importe vos vies, c'est l'économie avant tout !

Peu importe la mise en danger des populations. Peu importe les appels au confinement des autorités de médecine. Peu importe la mise en surtension du système hospitalier par des afflux de nouveaux malades. Et la Direction d'Airbus Group est pourtant bien consciente du danger. Elle recommandait bien à ses chers actionnaires d'éviter de se rendre en personne à l'Assemblée Générale pour rester confinés car c'était plus sûr. Sans commentaires.

Avec cette décision, la Direction d'ADS engage sa responsabilité sur toute sa chaîne d'approvisionnement, chez ses fournisseurs et sous-traitants, sommés de redémarrer à leur tour !

A en croire les messages de la Direction, l'entreprise serait menacée !

Comment ? Est-ce que les machines, les outillages sur les postes de travail, les usines auront disparu après la crise? Non, le COVID-19 n'a pas muté pour s'attaquer maintenant aux matériels ou aux satellites en vol. S'il y a une menace pour l'entreprise, c'est bien pour la santé des salariés qui seront mobilisés pendant le confinement.

En CSE, la CGT a posé la question à la Direction pour savoir pourquoi certains programmes en développement sont considérés comme des activités vitales à ADS. Pas de réponse!

Mais quel peut-être l'intérêt d'intégrer rapidement des satellites qui ne seront de toute façon pas tirés faute de lanceurs ?

Juger si nos activités sont essentielles ?

Pour l'intérêt général par exemple et pour répondre aux urgences des filières de santé et agroalimentaire, il serait irresponsable de mobiliser des ressources (par exemple la médecine du travail, ...) ou de gaspiller des moyens (masques, gel...) qui manquent tant à ces secteurs essentiels.

C'est important, car plus on déroge au confinement total, plus on augmente le risque de propagation du virus !

Décider si les conditions sanitaires et de sécurité sont suffisantes ?

Les salariés doivent pouvoir exercer leur droit de retrait sans risquer de perdre leur salaire ou des sanctions. L'entreprise est responsable des conditions de travail des salariés. Le moindre risque devrait bloquer la reprise du travail.

Alors que le télétravail est impératif lorsque le salarié en a la possibilité, pourquoi certains managers ont réquisitionné leur équipe dès lundi 23 mars ? Ce sont encore les managers qui sont appelés à faire respecter les consignes sanitaires et de sécurité. Comment peuvent-ils le faire ? Faudra-t-il qu'ils soient derrière chaque salarié ? Quelle responsabilité auront-ils si dans quelques jours un cas de COVID-19 est détecté dans leurs équipes ?

Et au travers de la sous-traitance en série pour la gestion des moyens des sites (cantine, gardiennage, entretien, logistique, informatique), quelle assurance pouvons-nous avoir que ces salariés soient également correctement protégés?

Accord Groupe de Récupération des heures « perdues »

Un accord pour la récupération du temps non travaillé du 23 mars au 5 avril a été signé ce jeudi, accord reconductible les semaines suivantes. Un accord qui prévoit la possibilité de travailler jusqu'à 2h de plus dans la journée ou 1 jour de plus dans la semaine jusqu'à juin 2021. Une intensification du travail qui se fera forcément au détriment de la santé des salariés après la crise. Ces heures « perdues » pourront être récupérées fin 2020 par la pose de 3 jours de congés. **C'est en réalité un moyen de mettre la pression aux salariés pour reprendre leur activité dès que possible au détriment de sa sécurité !**

La CGT n'a pas signé cet accord. Ce n'est pas aux salariés de payer l'addition. **La CGT demande le maintien des salaires à 100% payé par l'entreprise.** Le confinement, ce n'est pas des congés, c'est difficile ? Les salariés sont responsables : s'ils pouvaient travailler ils seraient à leur poste et s'ils devaient travailler sur des activités essentielles, ils y seraient !

Faire valoir son droit de retrait, le droit des salariés !

En cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié est en droit de suspendre son activité après avoir avisé l'employeur de ce danger (art. L. 4131-1 du Code du travail). Il suffit que le salarié ait un motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé pour qu'il déclenche la procédure de retrait.

L'employeur ne peut pas sanctionner le salarié qui exerce ce droit et ne peut pas cesser de lui verser sa rémunération (L. 4131-3 du Code du travail).

Dans tous les cas, il faut impérativement demander l'avis de votre syndicat avant d'exercer ce droit de retrait.

Différences entre les salariés !

Certains salariés peuvent effectuer du télétravail : pour eux pas de problème de rémunérations ni de congés, ce qui est bien normal.

Par contre, pour ceux qui sont éligibles au télétravail et qui n'ont pas le matériel adéquat et qui n'en sont pas responsables, la Direction impose des congés en plein confinement.

Pour les salariés dont la présence physique est impérative, la Direction et certains managers et « partenaires » sociaux irresponsables souhaitent les remettre à travailler sur site le plus rapidement possible.

En attendant, les congés sont imposés et les cadences de travail seront augmentées dangereusement à l'issue de la crise.

Inacceptable ! La sécurité des salariés et le maintien de bonnes conditions de travail avant tout autre considération !

La CGT a utilisé son droit d'alerte et déposé dès le 16 mars 2020 une alerte pour un Danger Grave et Imminent (DGI). Depuis, les réunions en téléconférence se sont succédé sans que la Direction ne réussisse à apporter la preuve que les mesures prévues permettent aux salariés de travailler en pleine sécurité. La CGT se réserve le droit de lancer de nouvelles alertes selon cette même procédure de DGI si nous jugeons que les conditions de reprise en complète sécurité pour les salariés ne sont pas réunies.

Si vous n'êtes pas non plus convaincu dans l'idée de revenir travailler sur le site, n'hésitez pas à nous contacter :

Toulouse : cgt_tlse@airbus.com

Élancourt/Bezons/La Ciotat : cgt_elt@airbus.com