



### **Négociation de la convention collective sur la partie rémunération**

Les organisations syndicales CGT, CFE-CGC, FO, CDFT et l'UIMM (patronat de la métallurgie) négocient actuellement le volet salaire de la future convention collective au niveau national. Ce sujet est loin d'être anecdotique pour ADS, puisque certains salariés (souvent les nouveaux embauchés) sont malheureusement rémunérés au minimum de leur classification conventionnelle. Dans le dernier accord NAO à ADS, certaines dispositions sont même prévues pour « gérer » le cas de ces salariés, preuve de la faiblesse des salaires à l'embauche chez ADS. Dans sa dernière proposition, l'UIMM souhaite que les entreprises soient exonérées du respect de ces minima jusqu'en 2030 en expliquant que cela permettrait de limiter le coût de mise en place de la nouvelle grille prévue. Cette indécente proposition permettra surtout de limiter grandement les évolutions salariales futures, y compris à ADS

**Les salariés doivent se mobiliser contre la mise en place de la convention collective proposée qui est une véritable régression par rapport à celle existante.**

### **Accord Handicap à ADS**

La CGT a signé l'accord précédent car il comprenait des aides nouvelles pour les travailleurs handicapés et des objectifs d'augmentation de leur taux d'emploi.

Malheureusement, la direction n'a pas tenu ses objectifs, tant en matière d'embauche qu'en termes d'aide au maintien dans l'emploi.

Pour obtenir certaines des aides réservées aux salariés RQTH, c'est un vrai parcours du combattant. Suite à ce constat, la CGT a fait des propositions concrètes et réalistes qui ont toutes été refusées (exemple : embauche de salariés RQTH sous-traitants).

Dans le même temps, la Direction d'ADS licenciait aussi des salariés porteurs de handicap pour inaptitude, alors même que dans une entreprise de 6 000 salariés environ, les possibilités de reclassement existent.

Pour toutes ces raisons, la CGT n'a donc pas souhaité signer le nouvel accord.

### **CSE-C et comité Européen : la bonne santé de l'entreprise et de la Division**

Les réunions des comités Européen et du CSE-C ADS ont confirmé la très bonne année 2020 pour la division ADS et notre entreprise ADS SAS.

Pour la première fois depuis trois ans, la division ADS a un ratio book-to-bill supérieur à 1 (1,1). Le flux de trésorerie disponible est positif après plusieurs années en négatif. L'EBIT est positif (EBIT ajusté/CA = 6,3%).

Au-delà de ces excellents résultats, fruit du travail des salariés, l'effort de R&D reste insuffisant. Pourtant, la recherche et les investissements sont essentiels pour rester compétitifs dans un secteur stratégique comme le nôtre.

### **Le PSE à ADS :**

Alors qu'aux avions, le PSE est déjà terminé, il se poursuit chez ADS. La Direction continue même à laisser planer la menace de licenciements secs pour les quelques postes restant à supprimer (dont 4 à Toulouse). Pour la CGT, il y a vraiment urgence à arrêter ce PSE. Il faut repartir sur une phase d'embauche nécessaire et ainsi mettre fin aux pressions inacceptables qui pèsent sur beaucoup de salariés.

### **Covid-19 et Télétravail :**

La campagne de test et de vaccination au Palays, liée à un cluster COVID-19, nous montre bien que la crise sanitaire n'est pas encore complètement terminée. En parallèle, les consignes managériales liées au télétravail ne sont pas toujours très claires ni cohérentes au sein de l'entreprise. La CGT continue à demander une renégociation de l'accord télétravail pour Airbus D&S. Cet accord devra tenir compte des revendications des salariés pour l'amélioration de leurs conditions de télétravail largement expérimenté depuis plus d'un an.

## **CSE-E Toulouse : le 3x8**

Le CSE de l'Établissement a été consulté sur la mise en place du travail en 3x8 avec travail de nuit et travail du samedi sur le projet JUICE pour une durée de plusieurs mois.

La CGT a demandé en CSE à ce que les salariés puissent prendre deux semaines de congés à Noël et la direction s'y est engagée.

Pour la CGT, le principal problème reste les risques sur la santé et la sécurité induits par ces rythmes sur de longues durées. La médecine du travail reconnaît aussi la pénibilité de ces rythmes. Par ailleurs, le travail du samedi après-midi ne permettra pas de garantir le repos hebdomadaire de 35h, qui est pourtant une obligation légale.

Face à ces risques et aux inquiétudes des salariés, seule la CGT s'est opposée à la mise en place de ces rythmes.

## **Statut social groupe et qualification au poste**

Les grandes manœuvres pour tenir compte de la qualification au poste, prévue dans la future convention collective, ont démarré dans le groupe AIRBUS. La Direction d'Airbus veut aussi en profiter pour renégocier et uniformiser le statut social des 50 000 salariés français du groupe. En juillet, un premier accord de méthode sera négocié pour mettre en place le planning de ce chantier de négociation. Avec ce nouveau système, c'est le poste qui est qualifié, et non plus le salarié. Dans la proposition de la CGT lors de la négociation de la convention collective, c'est au contraire le salarié qui est porteur de la qualification, car c'est le salarié qui se forme au travers de ses études, en dehors de l'entreprise pour la formation initiale. C'est aussi le salarié qui acquiert de la compétence grâce à ses expériences tout au long de sa carrière. La qualification au poste proposée rendra plus difficile encore la reconnaissance des diplômes, puisque qu'un salarié pourra occuper tous les postes proposés.

C'est à ce poste que sera associée la rémunération, limitant grandement le déroulement de carrière et la progression salariale.

## **Le conseil d'état annule la nouvelle convention chômage**

Ne tenant aucun compte du fait que la crise sanitaire a aggravé la précarité et les suppressions d'emploi, le gouvernement avait remis sur les rails sa réforme régressive de l'assurance chômage contre l'avis unanime des organisations syndicales de salariés. Le Conseil d'État vient de lui infliger, le 22 juin dernier, un camouflet en suspendant certains aspects de son projet de réforme. Selon lui, les incertitudes sur la situation économique ne permettent pas de mettre en place de nouvelles règles. Ces règles sont censées favoriser la stabilité de l'emploi en rendant moins favorable l'indemnisation du chômage des salariés ayant alterné contrats courts et inactivité. Et ce, alors que l'alternance de périodes d'activité et d'inactivité est le plus souvent une situation subie par les salariés. De nombreuses entreprises comme AIRBUS continuent à supprimer de l'emploi malgré des volumes d'activité importants. Pour la CGT, ce n'est pas aux salariés de payer ces politiques industrielles incohérentes.

## **RPS, accident de travail et critère de l'intéressement**

En matière de santé au travail, c'est à l'entreprise de s'assurer que les salariés puissent travailler en toute sécurité. Le niveau important de RPS dans l'entreprise, les accidents de travail très souvent liés aux difficiles conditions de travail (et même de télétravail) sont malheureusement une évidence dans l'entreprise. Dans les dernières négociations des accords d'intéressement, la direction a introduit un critère sur le taux d'accident de travail. Le but semble évident : laisser penser que les accidents de travail ne sont que des erreurs d'inattention des salariés « étourdis ». La CGT reste signataire de l'accord de base de l'intéressement, mais n'est pas signataire de ces derniers avenants. La direction tente d'inverser les responsabilités en conditionnant une partie de la prime à l'absence d'accident de travail. Dans les commissions CSSCT, la CGT travaille pour que la direction mette des moyens humains et matériels suffisants pour assurer la sécurité des salariés. La sécurité est une priorité qu'on ne marchand pas !

