

# Accords d'entreprise et accords groupe

















## Qui signe quoi ?

Chaque année, des accords sont négociés avec les organisations syndicales représentatives et ils impactent nos conditions de travail au quotidien (rémunération, horaires et durée de travail, frais de santé, télétravail...). Nous vous proposons un bilan à mi-mandat des signataires des principaux accords.

Contrairement à certaines idées reçues, la CGT signe des accords... quand ils sont bons pour les salariés !

### Accords d'entreprise Airbus Defence & Space

NR: non représentatif

Accord	CGT	CGC	FO	CFDT	CFTC	Considérations CGT
<p><b>Politique salariale</b> : Cet accord prévoit une augmentation de 1,9% qui se compose de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour les mensuels: 0,90% d'augmentation générale (AG) et 1% d'Augmentation Individuelle (AI),</li> <li>• pour les cadres I à IIIB : 0,70% d'AG et 1,20% d'AI,</li> <li>• une mesure « jeunes » qui ne concerne qu'un nombre réduit de jeunes embauchés.</li> </ul>					NR	<p>Malgré une année de gel des salaires et des conditions de travail difficiles, « les équipes ont fait un boulot remarquable qui a beaucoup stabilisé Airbus » (J.M. Nasr). Après des résultats 2020 excellents et les nombreux contrats signés, cette politique de rémunération est injuste et dangereuse : une grande démotivation des salariés est à craindre. La majorité d'entre nous verra sa rémunération augmenter très faiblement, le budget AI étant priorisé pour les promotions et remise au minimum de référence.</p> <p>En perspective : l'habituel et injuste quota de salariés à 0 % d'AI.</p> <p>Malgré une mobilisation des salariés, c'est un accord au rabais qui n'est pas digne d'une « entreprise qui se porte très bien » (Nasr).</p>
<p><b>PSE</b> : cet accord visait pour la direction à faire valider par les organisations syndicales le bien-fondé des suppressions de postes. Sur 388 postes supprimés, 206 postes l'ont été sur des départs naturels sans aucune aide, 99 en retraite, 42 mobilités internes et 41 départs externes.</p>					NR	<p>La CGT contestait le bien-fondé des suppressions d'emploi dans une « entreprise qui se porte très bien » et qui a dépassé ses objectifs 2020 malgré la crise. Aujourd'hui certains secteurs sont déjà en surchauffe surtout que de nombreux intérimaires et sous-traitants ont été remerciés sans ménagement. La CGT revendiquait que tous les départs soient compensés par des embauches.</p>
<p><b>Handicap</b> : cet accord triennal permet à la direction de s'exonérer de ses cotisations dues au titre du non-respect de taux d'emploi de personnes handicapées</p>					NR	<p>Nos propositions concrètes et réalistes pour faire appliquer la loi en faveur des personnes en situation de handicap ont toutes été refusées (exemple : embauche de salariés RQTH sous-traitants).</p>
<p><b>Critères sur l'intéressement</b> : cet accord définit les objectifs à atteindre pour le versement d'une partie de la prime d'intéressement.</p>					NR	<p>Cet accord soumet l'intéressement à un taux d'accident du travail, ce qui est injuste car la santé et sécurité des salariés sont de la responsabilité de l'employeur. En outre, le taux fixé est jugé inaccessible, même par les signataires.</p>

## Accords groupe Airbus

NR: non représentatif

Accord	CGT	CGC	FO	CFDT	CFTC	Considérations CGT
<p><b>Accord récupération des heures et jours « perdus » COVID-19 :</b> alors que ce n'est pas de leur faute, les salariés qui n'ont pas pu télétravailler pendant le début du confinement doivent rattraper les heures et les jours « perdus ».</p>				NR		<p>La CGT a revendiqué de mettre les salariés qui ne pouvaient pas télétravailler en activité partielle dès le début du confinement comme le prévoyait les dispositions gouvernementales en conservant 100% de la rémunération.</p>
<p><b>Accord mesures complémentaires COVID-19 :</b> Des congés ont été imposés pour tous les salariés pendant la première phase du confinement.</p>				NR		
<p><b>Avenant Frais de Santé et Prévoyance :</b></p> <p>Les prestations des contrats ont été mis en adéquation avec les nouvelles dispositions législatives notamment sur le dentaire et l'optique.</p> <p>A la demande de la CGT, cet accord sera renégocié fin 2021 avec le statut social (voir plus bas)</p>				NR		<p>La CGT a bien entendu accepté de mettre nos contrats en accord avec la réglementation légale. La CGT a profité de cette négociation pour redemander une renégociation complète de l'accord car ces contrats sont excédentaires de dizaines de millions d'euros par an qui pourraient être utilisés pour améliorer nos prestations.</p>
<p><b>Accord Egalité pro-Mixité</b></p> <p>Cet accord prévoit un taux minimum d'embauches de femmes cadres (35%) et de techniciennes (15%), et un taux de promotions de femmes au moins égal à leur proportion dans l'échelon inférieur; et des mesures pour la parentalité.</p>				NR		<p>La CGT a signé cet accord ambitieux. Malheureusement, notre direction ne respecte pas certains de ses engagements (cf notre tract égalité mixité). Les femmes continuent à être davantage freinées que les hommes dans leur progression de carrière.</p> <p>Cet accord triennal devra être renégocié en 2022.</p>
<p><b>Accord de Télétravail</b></p> <p>Cet accord date de 2018 et permet, avec l'accord du manager, de télé-travailler soit de façon occasionnelle soit de façon régulière limité à 2 jours par semaine. Cet accord sera renégocié avec le statut social (voir plus bas)</p>				NR		<p>La CGT est en phase avec le besoin d'un équilibre entre la présence sur site et la souplesse offerte par le télétravail, tout en restant vigilante sur les risques psycho-sociaux : cela ne doit pas être le prétexte pour inciter les salariés à travailler à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit ou à supprimer leur poste de travail personnel (flex-office).</p>



**La direction souhaite créer un statut social commun aux différentes entreprises du groupe.** Le chantier est très important et cette négociation devrait être étalée sur plusieurs années. On peut y trouver des intérêts notamment pour faciliter les mobilités internes. Toutefois, **le risque est grand que la direction en profite pour faire un alignement par le bas (augmentation du temps de travail, rémunération, primes...).** Restez bien informés !

En matière de classification, la direction ne cache pas son intention de prendre en compte, lors de cette négociation, les éléments encore en négociation au niveau de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie. La direction se réjouit que celle-ci prévoit la non reconnaissance des diplômes ou de l'expérience professionnelle et la fin des progression automatiques des jeunes techniciens et cadres. Ce serait une révolution car la rémunération des salariés serait établie en fonction du seul niveau de poste de travail tel que jugé arbitrairement par l'employeur, sans prise en compte de l'expérience ni des compétences.

**La CGT signe des accords... quand ils sont bons pour les salariés !**

Retrouvez-nous sur notre intranet <https://sites.google.com/airbus.com/cgt-ads/accueil>  
sur Toulouse [cgt\\_tlse@airbus.com](mailto:cgt_tlse@airbus.com) ou en région parisienne [cgt\\_elt@airbus.com](mailto:cgt_elt@airbus.com).