



# ÉCHO DES INSTANCES

Bulletin des représentants CGT dans les instances du personnel (CSE, CSSCT, RVS, ECADS) et dans les négociations.

Décembre 2021

## Sous-traitance : ATALIAN

La CGT pour réintégrer les sous-traitants

CSE

La salle de pause de certains salariés d'Atalian est particulièrement insalubre. Dans les sous-sols du site (rotule E -1), il s'agit d'un lieu de travail et de stockage des chariots de nettoyage auquel on a ajouté une table, un micro-onde et une machine à café. Les bruits des tuyaux d'évacuation, odeurs de détergents et les égouts complètent le tableau ! Airbus comme Atalian ne peuvent laisser ses conditions de repos perdurées. **La CSSCT, alertée par la CGT, travaille pour améliorer cette situation.**

**Les embaucher à Airbus serait un bon moyen d'améliorer les conditions de vie de ces travailleurs** (amélioration des salaires et des conditions de travail, un seul emploi plutôt que plusieurs).

## CyberSecurity

Absorption par Apsys

ECADS

Airbus CyberSecurity Services et Apsys vont fusionner en 2022 pour former une nouvelle entité de service qui inclura « Airbus » dans son nom. En plus des salaires bien inférieurs à la concurrence (*Orange CyberDefense* par exemple), **la Direction confirme que la « NewCo » adhèrera à la convention collective (CC) Syntec.** Quitter la CC métallurgie actuelle est une **vraie régression sociale !**

La Direction ne prévoit pas d'impact sur les effectifs et lieux de travail. Pourtant, il y a déjà un impact sur la rétention des talents, puisque de nombreux salariés ont (ou souhaitent) quitter la filiale d'Airbus D&S SAS avant la fusion. **Il faut augmenter les salaires et adhérer à la CC du groupe Airbus. La nouvelle entité sait aussi qu'il faudra recruter et cela s'annonce compliqué !**

## Égalité professionnelle

L'égalité femmes-hommes en panne

CSE  
Central

La direction refuse cette année de fournir les mêmes indicateurs que les années précédentes, en

s'appuyant sur le très mauvais accord signé par toutes les autres organisations syndicales. À cause de cet accord, les élus n'ont plus accès aux données nécessaires pour analyser les effets et causes des discriminations subies par les salariées. Ce n'est pas en cassant le thermomètre que l'on réduit la température ! Et ce n'est pas avec les politiques salariales actuelles que le plafond de verre pourra être brisé.

## Accord handicap

Toujours des discriminations

CSE  
Central

Le CSE-C du 5 novembre a fait le bilan de l'accord handicap 2018-2020 qui a été reconduit à l'identique. Malgré une belle communication sur l'inclusion lors de la semaine du handicap, dans la pratique la direction n'a pas du tout respecté ses objectifs en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La CGT a fait de nouveau remonter le problème de violation du secret médical dans la procédure de remboursement des frais médicaux. Les salariés doivent indiquer à leur hiérarchie et à la RH le libellé des frais médicaux engagés. La direction n'a toujours pas corrigé cette procédure. Il semble que dès qu'un sujet touche au handicap, les délais de résolution deviennent très longs.

## Gestion covid

Une communication chaotique

CSSCT  
Centrale

Ce 3 décembre, lors d'une CSSCT-C d'urgence, la direction annonce renforcer la lutte contre l'épidémie en demandant aux salariés de s'isoler en cas de suspicion de COVID tout en rappelant qu'il ne faut pas télétravailler plus de 2 jours. Par ailleurs, le flou demeure pour les dispositions à prendre pour les cas contacts vaccinés / non vaccinés. De même la direction incite les salariés à se tester sans pour autant proposer de financer ces tests. En parallèle de ces injonctions contradictoires, la queue pour

déjeuner à la cantine ne cesse de s'allonger et il n'y a toujours pas de solution aux poubelles qui débordent !

### Accord santé/prévoyance du groupe Airbus Pour plus d'égalité et de solidarité

Négos  
AIRBUS

La négociation sur la santé/prévoyance, premier sujet du statut social groupe a démarré. La CGT, grâce à vos réponses à la consultation menée sur tous les sites d'Airbus a pu affiner ses revendications. La CGT défend l'égalité de prestations et de cotisations entre cadres et non-cadres, ainsi que la solidarité avec les familles. Si l'égalité de garanties « risques lourds » semble atteignable, la direction propose de faire cotiser les non-cadres davantage que les cadres et de casser toute forme de solidarité familiale ! Les énormes excédents et réserves financières des contrats Santé/Prévoyance Airbus nous donnent pourtant les moyens d'améliorer les prestations pour toutes et tous.

### Statut social du groupe Airbus La CGT signe l'accord sur le périmètre

Négos  
AIRBUS

La CGT a signé l'accord sur le périmètre social du groupe. Cet accord permet de définir les sociétés (et surtout les salariés) pour lesquelles le futur statut social du groupe s'appliquera.

Si ADS GEO fait partie du périmètre d'application du futur statut social, ce n'est pas le cas de toutes les filiales telles que Airbus DS SLC. Les filiales non concernées pourront choisir de rejoindre le statut social groupe quand celui-ci sera signé.

### Airbus Atlantic Un découpage à risque

Comité  
de  
groupe

Les réorganisations vont bon train dans le groupe Airbus avec en premier lieu la création d'une nouvelle entreprise, Airbus Atlantic, qui regroupera les sites de productions d'aéro-structures. La CGT, qui s'est abstenue de voter lors de la consultation au comité de groupe a émis des alertes. En effet, il n'est pas impossible que cette organisation aboutisse à terme à plus de délocalisations de la production hors

de France. A Airbus, les Allemands (qui défendent bec et ongles leurs industries) se sont montrés très réticents à ces changements.

Un exemple récent dans l'automobile : Renault vient de lâcher définitivement la fonderie SAM en Aveyron. Elle fera donc produire les pièces que réalisait la SAM en Turquie ou en Roumanie. Renault, comme Airbus, bénéficie de nombreuses subventions publiques mais sans règle ni contrôle. La production industrielle localisée en France n'est souvent qu'un simple affichage marketing. Pour la CGT, ces subventions publiques doivent impérativement être perçues en contrepartie d'une garantie du maintien et du développement de l'industrie en

### Convention collective métallurgie La CGT mobilisée

Conv  
collective

Si la convention collective, telle que négociée actuellement, devait être signée par des syndicats, celle-ci ne serait pas sans impact pour les salariés de la métallurgie. Outre la nouvelle méthode de classification régressive, qui ne prendrait plus en compte les diplômes, qui permettrait de déclasser les salariés et mettrait fin aux progressions automatiques, de nombreux autres reculs verraient le jour.

Pour les salariés mensuels par exemple, il s'agirait du blocage de la prime d'ancienneté, de la disparition du temps de pause rémunéré en équipe, de la perte d'un jour de congé, de la diminution de moitié de la prime de nuit. Un véritable lissage vers le bas de nombreuses garanties collectives existantes.

Par ailleurs, l'UIMM demande à introduire un jour de carence au bout du troisième arrêt maladie et de pouvoir licencier les salariés en raison de leur absence en maladie. En pleine période Covid faire croire que les salariés font exprès d'être malade est une vraie provocation. Le 25 novembre, plus de 7000 métallos appelés par la CGT étaient en manifestation devant l'UIMM à Paris pour redire avec force le refus de se voir imposer une telle convention de régression sociale.

La CGT défend **tous** les salariés, **Rejoignez nous !**

Retrouvez nos tracts et syndiquez-vous sur notre site intranet : <https://sites.google.com/airbus.com/cgt-ads>