

Au sommaire :

Du nouveau sur la retraite

Depuis le 1^{er} janvier 2019, AGIRC – ARCCO applique une minoration de 10% sur la retraite complémentaire pendant 3 ans si vous êtes nés après 1956 et si vous atteignez votre âge de départ à taux plein pour la retraite de base (avec tous les trimestres validés). Ceci est applicable aussi bien sur les départs carrière longue que sur les départs à 62 ans. Pour éviter cette décote, il faut travailler une année de plus.

Cela signifie que votre retraite ne sera pas complète à l'âge du taux plein de la retraite de base mais à l'âge du taux plein de la retraite complémentaire. C'est très important sur l'application de l'abondement du CET fin de carrière qui va être de nouveau applicable. ATTENTION, les HRBPs ne sont pas tous vraiment bien informés et peuvent vous induire en erreur en disant que l'abondement n'est plus applicable après l'âge du taux plein de la retraite de base.

Faites-vous accompagner par un représentant CGT auprès de votre HRBP pour préparer votre départ en retraite. Contactez-nous, nous sommes là pour faire valoir vos droits.

- ✓ CET Fin de carrière : Abondement ?
- ✓ STOP : Annexion du travail des salariés !
- ✓ Mensuels : Application du statut social !
- ✓ Négociations salariales
- ✓ Actionnaires : un coût pour l'entreprise !
- ✓ Mensuels : Départ le vendredi à 13h ?
- ✓ La CGT en action !

STOP : Annexion du travail des salariés !

Ne vous êtes-vous jamais retrouvé à passer des heures à réserver un voyage, remplir une note de frais, chercher une information sur le HUB, demander une intervention sur myITSM ou myFM, etc. ? Du temps pris sur votre travail qui épuise et qui provoque le stress de tâches qui n'avancent pas.

Ne culpabilisez pas ! Vous n'y êtes pour rien.

Il est grand temps que l'entreprise investisse dans les services transverses pour qu'ils soient efficaces. La CGT Métropole revendique le recrutement d'assistantes indispensables pour que chacun puisse se concentrer sur le travail pour lequel il a été embauché.

Mensuels : Application du statut social !

Avec le précédent statut social, les salariés mensuels pointaient deux ou quatre fois par jour (en auto déclaratif ou par l'intermédiaire d'une badgeuse), leur autonomie dans la gestion de leur temps de travail était limitée mais réelle. Les heures supplémentaires étaient comptabilisées et généraient mensuellement du repos ou du paiement.

Depuis cette année, et dans de nombreux services, les salariés ont beaucoup de questions et les HRBPs d'aujourd'hui n'ont bien souvent pas de réponses claires à donner.

Ce qui est sûr, c'est que, pour beaucoup, la flexibilité pour les salariés a disparu. Les 37h40 par semaine doivent obligatoirement être respectées et les heures supplémentaires, à l'initiative de la hiérarchie, ne sont comptabilisées qu'annuellement.

Les heures supplémentaires ne sont même plus comptabilisées si vous posez un jour de congé dans la semaine ! Ce nouveau statut social est tellement compliqué que les outils n'arrivent plus à gérer le temps de travail des mensuels.

C'est un vrai casse-tête pour les salariés, les managers et les HRBPs. Il est temps d'arrêter cette mascarade et de revoir ce statut car, pour l'instant, il s'agit d'une vraie fracture entre les salariés mensuels et leur entreprise.

YES WE CANNE



Négociations salariales

Les premières réunions de négociations salariales auront lieu les 22 février et 5 mars.

N'hésitez pas à venir nous voir à nos permanences pour que nous discutons ensemble de vos revendications.

Ce qu'il faut savoir :

La clause de revoyure a été demandée par les organisations syndicales signataires de la précédente campagne de négociations salariales (2018). Malheureusement, comme à chaque fois, malgré l'écart, la direction n'a pas souhaité compenser les manques par rapport à l'inflation.

En 2019, la prévision d'inflation est de 1,7%. Une augmentation de 1,7% signifierait alors un maintien du pouvoir d'achat en 2019, mais pas une reconnaissance de votre implication dans votre activité.

Nous pensons que le pouvoir d'achat serait maintenu avec une augmentation générale (AG) de 1,7% + 0,4 % (écart de prévision d'inflation en 2018 donné par la direction) soit 2,1%.

A partir de là, Airbus D&S doit montrer à ses salariés qu'elle reconnaît leur travail et leur expérience et doit donc leur assurer une augmentation individuelle bien évaluée.

Et surtout, ne vous inquiétez pas ! Nous devons être ambitieux sans être irréalistes, car l'argent, il y en a, et beaucoup, en tout cas largement pour investir dans les services transverses, les projets, mais aussi en salaires. Sans notre implication, la société ne gagnerait pas d'argent.

Actionnaires : un coût pour l'entreprise !

Lorsqu'une entreprise veut investir au-delà du profit disponible, elle peut soit demander un prêt bancaire, soit faire appel aux marchés financiers en émettant de nouvelles actions.

Le groupe Airbus génère beaucoup de cash grâce à ses salariés. Ce cash est utilisé par Airbus pour bichonner régulièrement ses actionnaires en rachetant des actions et en versant de larges dividendes au détriment de l'investissement et des augmentations de salaire.

En France, les entreprises du CAC 40 émettent chaque année de nouvelles actions pour un montant de l'ordre de 10 milliards d'euros. Or les dividendes et rachats d'action représentent en 2018 57,4 milliards d'euros pour ces entreprises¹. Les actionnaires représentent donc en 2018 un coût de l'ordre de 47,4 milliards d'euros pour ces entreprises.

1 Le Monde [2019], CAC 40 : le volume des dividendes en hausse de 12,8 % en 2018, 10 janvier 2019, https://www.lemonde.fr/economie/article/2019/01/09/cac-40-le-volume-des-dividendes-en-hausse-de-12-8-en-2018_5406740_3234.html

Mensuels : Départ le vendredi à 13h ?

Voici la réponse de la direction lors de la réunion des délégués du personnel de janvier : « Avec l'accord de votre hiérarchie et de manière très occasionnelle, c'est possible.

L'accord prévoit d'effectuer les 37h40 sur 5 jours et non sur 4.5 jours ».

Tout repose donc sur votre manager qui peut accepter votre requête de manière très exceptionnelle. Là encore, le salarié ne peut décider réellement de son temps de travail.

Pourtant, si le vendredi à 13h00, il a fait ces 37h40 statutaire, il a rempli sa mission hebdomadaire.

Sauf contrainte professionnelle, pourquoi ne pas accorder cette souplesse au salarié ?

La direction souhaite-t-elle se mettre à dos ces salariés ?

C'est la question que l'on se pose au moment où l'application de ce nouveau statut social soulève bien des questions...

La CGT en action !

Mardi 5 février 2019 : Nous y étions ! Grèves et manifestations de la place de l'Hôtel de ville jusqu'à la place de la Concorde en parcourant la rue de Rivoli. Il y avait du monde pour revendiquer l'augmentation des salaires, des pensions et des retraites et leur indexation sur le coût de la vie, l'abrogation des réformes qui détricotent le droit du travail et la protection des salariés, mais aussi la défense du service public avec des agents en réelle souffrance avec ce gouvernement Macron.

Les gilets jaunes étaient parmi nous, créant des échanges et débats riches et constructifs avec la CGT.

Info de dernière minute : La CRMA (Construction Réparation Matériel Aéronautique) à Elancourt est en grève depuis mercredi matin pour faire valoir leurs revendications salariales et mettre la pression sur leur direction en pleine négociation.



Notre priorité ? Etre disponible pour tous et à tout moment ! Contacter nous !



cgt_elt@airbus.com

Nous rencontrer ?

Permanence au local CGT : tous les mardis et jeudis à partir de 12h30