



### DP : Toujours le nouveau statut social en cause

Le nouveau statut social, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 continue de poser problème sur bien des cas dans son application. L'annualisation, la valorisation en heures de la journée de travail, le surcoût pour certains salariés de la complémentaire santé, le calcul du salaire pour ceux dont le temps de travail augmente, etc..., posent problème. Vous pouvez en juger par vous-même en consultant les réponses aux questions DP de Toulouse et d'Elancourt.

Plus grave pour les mensuels, le nouveau statut social (article 39) n'est pas légal : il indique que « *seules les heures supplémentaires expressément demandées par le supérieur hiérarchique sont susceptibles d'être qualifiées d'heures sup* ».

L'inspection du travail est en désaccord avec cela : toutes les jurisprudences indiquent qu'il suffit de justifier ses heures sup' par une tâche à accomplir sans besoin d'accord préalable !

Sur tous ces thèmes, la CGT continue de défendre les droits des ingénieurs et des mensuels.

Je fais des heures supplémentaires quand il y a un travail urgent à terminer

Plus vite ! Plus vite !  
Sinon, vous allez faire des heures sup qu'on ne vous payera pas !!!



### DP : accord IPECA appliqué

L'accord de protection sociale, signé par la CGT, sera enfin appliqué : 25% de l'augmentation de la cotisation prévoyance et santé seront intégrés aux appointements des salariés exIntespace et exCassidian, dès le mois de mai 2019 et quelques soient leurs revenus, comme indiqué dans l'accord de protection sociale. La direction s'y refusait jusqu'à présent. C'est le résultat de notre présence auprès de vous pour vous aider à la compréhension des problèmes ainsi que celui

de nos délégués du personnel qui ont porté la réclamation de ce paiement, et l'ont obtenu.

### CE : la CGT en responsabilité

Les élus CE CGT travaillent avec la CFDT depuis 2016 à la gestion des activités sociales et culturelles du Comité d'Établissement.



Le bilan 2018, en cours de validation par nos commissaires aux comptes, indique un résultat à l'équilibre (très légèrement positif), qui montre une gestion à la fois saine et dynamique (à travers les nombreuses activités et animation proposées).

Depuis 2018 le nombre de salariés bénéficiant du CE, a très fortement augmenté. A venir ? Des nouveautés encore et une poursuite de l'effort de communication pour que TOUS les salariés trouvent leur place dans le CE.

### CHSCT/CE : Travail en équipe

L'expertise sur le travail en équipe votée par le CHSCT a été présentée. Ses conclusions démontrent le besoin de revoir les modes d'organisation des équipes pour tenir compte de l'impact santé et de l'adéquation avec la vie personnelle avec ces horaires. Elle confirme l'alerte qu'avait faite la CGT sur le non-respect des temps de repos obligatoires. L'inspection du travail est intervenue à la demande de la CGT et a confirmé la nécessité de revoir ces rythmes.

La Direction a mis en place un nouveau rythme en continu qui ne respecte toujours pas la convention métallurgie ni l'accord d'entreprise et malgré le vote défavorable en CHSCT et en CE.

Les salariés, qui subissent ce rythme exténuant, demandent le travail en « 5 équipes » prévu par notre accord d'entreprise, ce qui nécessite d'embaucher et de former de nouveaux salariés. La CGT et ses élus CHSCT et CE continueront à réclamer des rythmes de travail qui respectent la loi et la convention collective et qui tiennent compte du respect de la santé des salariés.



## DP : Déplacements

Depuis plusieurs mois, la CGT se mobilise pour que les salariés partant en mission ne voyagent pas le dimanche ou un jour férié. Si la Direction avait accepté de décaler les voyages pour la campagne Telstar16, les salariés pour la campagne Falcon Eye doivent partir un jour férié. Pour les ingénieurs et cadre aussi, il n'est pas plus acceptable que ces déplacements se fassent systématiquement le dimanche ou un jour férié avec des compensations différentes de celles des mensuels. Cela les prive d'un temps personnel ou familial précieux avant des missions souvent complexes et fatigantes. La CGT a demandé à la direction de modifier le planning.



## CHSCT : Risques professionnels

Le CHSCT a été consulté sur la possibilité de faire travailler des salariés la nuit seul à manipuler des vannes d'azote ou des installations électriques.

Suite à plusieurs visites pour s'assurer la conformité des installations, les élus CHSCT ont constaté des mises en danger flagrantes sur des installations non conformes, malgré les dénégations de la Direction. Avec les autres organisations syndicales, la

CGT restera vigilante à faire cesser ces violations manifestes sur la sécurité.



## CE : bilan social

Le bilan social 2018 est paru. Il confirme l'augmentation importante des effectifs et la stagnation des salaires, qui en 10 ans, à iso-catégorie, n'ont augmenté en moyenne que de 10%, bien inférieur à l'inflation ... sauf pour les cadres supérieurs dont la hausse est de 30% environ. Pour plus d'infos, contactez-nous

## DP : temps de pause

Suite à des questions de DP CGT sur la rémunération des temps de pause des salariés en shift, l'inspection du travail confirme que les temps de pause des salariés postés doivent être rémunérés, conformément à la convention collective des mensuels et demande à la Direction de s'y conformer. Affaire à suivre...

## Réforme des retraites en chantier

Le gouvernement veut modifier notre système de retraite pour visiblement arriver à un système intégralement à point sur le modèle de celui de l'AGIRC-ARCCO.

La CGT s'inquiète et alerte sur les hypothèses de passage vers ce système : il ne garantit pas aux bénéficiaires le montant de leurs pensions. Celles-ci seront dépendantes de paramètres macro-économiques pas toujours prévisibles et ils devront attendre la veille de la liquidation de leur retraite pour en connaître la valeur. La CGT sera aussi vigilante que dans un tel système, les solidarités existantes ne disparaissent pas.



## La négociation de notre convention collective

La négociation de notre nouvelle convention collective se déroule toujours discrètement à Paris dans les locaux de l'UIMM (le MEDEF de la métallurgie). Sur tous les sujets, la proposition négociée actuellement est très en dessous de nos garanties collectives actuelles. Sur beaucoup de thèmes, l'accord de groupe ou d'entreprise prend le pas sur la convention collective (et même le code du travail). Mais, pour les nouvelles négociations de notre futur statut social groupe, prévues en 2020, il se pourrait bien que les propositions d'AIRBUS aillent dans le sens d'une «harmonisation» avec la Convention Collective. De tous les sujets, ce sont nos qualifications qui sont les plus attaquées. Plus de reconnaissance des diplômes, qualification attachée au poste de travail et non plus au salarié, c'est le plus court chemin vers le paiement au poste que nous prépare l'UIMM et les syndicats qui accompagnent ces régressions.

*Les salariés doivent s'informer et se mobiliser pour que évolution et digitalisation ne rime pas avec diminution, régression et uberisation.*