



CE: Expertise sur l'égalité professionnelle à Toulouse

Les conclusions de l'enquête menée à l'initiative du CE par un expert indépendant viennent d'être présentées. Ces résultats confirment le retard pris par notre établissement en termes de recrutement (23% de femmes). La CGT revendique d'accentuer l'effort pour **favoriser les embauches féminines**, et **que les carrières des femmes soient enfin valorisées et reconnues par des promotions**. L'enquête, qui s'appuie sur plus de 1000 retours, confirme aussi que des agissements sexistes ont cours dans l'entreprise : 60% des salarié-e-s de notre site sont témoins ou victimes de tels comportements. **Ce n'est pas acceptable**. La CGT, qui a signé cet été l'accord groupe sur la mixité, s'investit pleinement dans la commission du CE/CSE pour vérifier que des actions concrètes obtenues par la négociation soient réellement menées. **L'égalité femmes-hommes doit vraiment devenir une réalité dans notre entreprise.**



CE : Activités sociales et culturelles : un record

Les élus CGT au CE vous rappellent que la date limite pour le choix des vacances et séjour familiaux est fixée au **11 novembre 2019**.

Comme chaque année, l'accueil élargi en septembre a permis de faciliter le dépôt des dossiers de subventions. Avec l'aide des salarié-e-s du CE, qui vous ont aidé à remplir les dossiers, le record du nombre de dépôt (5500 dossiers) a été atteint. Cela a permis d'apporter à tous de l'aide pour les vacances, les crèches, la pratique sportive et culturelle... Un bilan complet est disponible dans notre [Tract CE de juin 2019](#).

CHSCT : Travail en continu à AIT, AIT Instrum et EVT

Suite aux interpellations du CHSCT et l'expertise CHSCT votée en décembre 2018 par nos élus, la Direction a mis en place une concertation pour redéfinir certains rythmes de travail en équipe. Le but est **d'assurer le respect des temps de repos nécessaires et limiter la pénibilité, tout en tenant compte des avis des équipes**. La CGT note avec satisfaction que la Direction annonce vouloir passer systématiquement en 5 équipes (au lieu de 4) sur des essais longs, en tenant compte des remarques des salariés et de la CGT sur les horaires et les rotations. Cependant la vigilance reste de mise lorsqu'un salarié enchaîne les essais. Nos élus au CHSCT (et bientôt au CSE) resteront impliqués sur ces rythmes qui impactent des salariés déjà soumis à rude épreuve.

Elections professionnelles à Airbus Defence and Space

Entre le 12 et le 14 novembre 2019, les salariés d'ADS Toulouse devront choisir leurs représentants du personnel pour 4 ans en élisant leurs 29 élu-e-s au CSE. La CGT présentera des candidat-e-s de **toutes** les catégories de personnels, de l'ouvrier à l'ingénieur et cadre. La situation sociale nationale est à un moment charnière, avec des risques de régressions majeures qui toucheront directement les salarié-e-s AIRBUS : recul de l'âge de la retraite, paiement au poste dans notre future convention collective. Il en résultera une renégociation du statut social AIRBUS au niveau du Groupe.

Le choix de la CGT est donc **le choix de la raison, pour que collectivement, une voie de progrès social soit clairement privilégiée.**



Accord Groupe IPECA : que faire des excédents?

Notre complémentaire santé est un système complexe, mais efficace, qui vient d'être modifié par le nouveau statut social. Année après année, IPECA nous présente en commission de suivi des résultats très (trop) largement excédentaires.

La CGT demande depuis 3 ans la renégociation du contrat Groupe **pour améliorer les prestations et les égaliser entre mensuels et cadres** sur la santé comme sur les risques décès-invalidité.



PERCO : des nouveautés

Les plans Epargne entreprise sont remodelés par la loi. Le PERCO devient le PERCOL : **Il sera possible de faire des versements volontaires défiscalisés de l'IR sur le Percol mais en entrée seulement.** Sachant que l'on défiscalise déjà (en entrée comme en sortie) les versements issus de la participation, intéressement et jusqu'à 10 jours issus du CET. Ces derniers ne sont également pas soumis à cotisation mais uniquement à la CSG.

La CGT rappelle toutefois que cette épargne reste un système de **retraite par capitalisation**, bloquée jusqu'à la retraite sauf cas de déblocages anticipés, et **s'interroge sur l'impact des défiscalisations** qui fragilisent les finances publiques et la Sécurité Sociale quand elles ne sont pas compensées. Cela fragilise notre système par répartition et de solidarité intergénérationnelle pour favoriser la capitalisation.

Rencontre des CGT du secteur spatial

Le 26/09/2019, les syndicats CGT d'ArianeGroup, Airbus Defence and Space (Toulouse et Elancourt) et Thales Alenia Space (TAS) se sont réunis à Toulouse pour faire un point sur la situation de l'industrie du spatial, son avenir et la R&D. **Notre industrie est stratégique. L'emploi et la compétence de leurs salarié-e-s sont précieux** et doivent continuer à se développer pour assurer des missions d'intérêt général indispensables au vu des tensions et des bouleversements dans le monde (par exemple sur le climat)

Retrouver le Compte rendu complet [ici](#)

CHSCT : Audit sur la prévention des risques

Suite à une série d'anomalies et de remontées de terrain, les élus du CHSCT ont émis une alerte formelle à la Direction (procédure de danger grave et imminent). Ils demandent à ce que la Direction de l'entreprise ou du groupe Airbus réalise une **analyse de la gestion réelle des risques professionnels. Ils demandent également des axes d'amélioration des conditions de travail** et de la santé des salariés qui s'occupent de la sécurité des travailleurs et de nos installations. Nos élus au CHSCT (et bientôt au CSE) resteront impliqués sur ce dossier qui touche au cœur de la prévention des risques des sites du Palays et d'Astrolabe

DP : statut social : toujours des problèmes

Le nouveau statut social, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019 continue de poser problème dans son application. En octobre à l'AIT, les salariés ont remonté aux Délégués du Personnel CGT les effets négatifs de l'annualisation du temps de travail: alors que la charge ne baisse pas vraiment, leurs managers les mettent parfois en repos forcé pour ne pas payer en fin de l'année les heures supplémentaires déjà effectuées. Au final, une double pression pour ces salariés qui doivent à la fois **tenir le planning malgré les repos forcés et ne pas se voir rémunérer des heures supplémentaires.**

CCE : La formation en berne

Les chiffres présentés en commission emploi formation du CCE suite à l'expertise sur la politique sociale sont sans équivoque. Le nouveau modèle de formation à la demande (basé principalement sur du ELearning) a fait chuter les heures de formation (et les coûts associés). En 2016, le nombre d'heures de formation présentielle par salarié était de 27h, contre 8h en 2018 ! Pour la CGT, préparer aussi peu l'avenir dans une entreprise de hautes technologies, au sein d'un secteur spatial d'intérêt stratégique est plus que problématique.

La CGT demande le rétablissement d'une politique de formation ambitieuse.

