



### Une crise sans précédent

Depuis le début de la crise du COVID-19, les salariés d'AIRBUS D&S et les sous-traitants de nos sites ont fait preuve d'une immense capacité d'adaptation. De la fermeture le 17 mars, jusqu'à maintenant, nous avons tous été tenu en haleine par des informations nombreuses, mais souvent contradictoires dans notre pays comme au sein de notre entreprise. Malgré cela, nul découragement parmi les collègues qui se sont adaptés aux difficultés rencontrées.

### CSE central : précipitation

Lors du CSE central du **20 mars 2020**, nos sites ayant été fermés en « urgence » du **18 au 20 mars 2020**, les organisations syndicales ont été consultées pour définir le statut des salariés n'ayant pas pu télé-travailler durant la période.

Ces salariés doivent poser 3 jours de repos (JRA ou RTT), et venir travailler le vendredi 22 mai (WE de l'Ascension) et le lundi 13 juillet, sauf à poser d'autres jours de repos ces jours-là. Pour la CGT qui a voté défavorable (contrairement aux autres syndicats), **ce n'est pas aux salariés de palier par leurs congés cet évènement sanitaire aussi brutal.**

### CSE Etablissement et Central : mesures sanitaires

Dès le début du confinement, la Direction a tenté de ré-ouvrir le plus vite possible les sites pour travailler sur certains programmes qu'elle jugeait prioritaires sans effectuer une évaluation sérieuse des risques. Chaque syndicat a pris ses responsabilités face aux salariés.

La CGT a déposé, seule, 4 alertes pour DGI Danger Grave et Imminent sur les sites d'AIRBUS D&S forçant la Direction à revoir sa stratégie de reprise. Cela a permis la sécurisation des sites et la convocation d'un CSE avant toute ouverture de certains bâtiments. Nos alertes ont permis d'échelonner ces réouvertures afin de donner le temps de prendre des mesures sanitaires, et d'évaluer systématiquement les risques avant chaque reprise d'activité. Sont-elles suffisantes et respectées partout ? Faites nous remonter vos questions et vos conditions de travail. Nos élus font remonter quotidiennement les questions relevées et que vous nous faites passer.

**La priorité reste la sécurité des salariés.**

### Négociation groupe : accord de récupération des heures « perdues » (pas pour tout le monde)

A la suite de 2 accords, négociés précipitamment au niveau groupe AIRBUS les **20 et 26 mars 2020**, les salariés ne pouvant télétravailler en semaine 13 et 14 conserveront leurs salaires. **Mais ce n'est pas un cadeau!** Ils devront rattraper intégralement les heures ou jours non effectués. Ce n'est pourtant pas de leur faute si AIRBUS n'a pas réussi à trouver pour eux des activités réalisables en toute sécurité en télétravail ou sur site. Cet accord a été signé par FO, la CFE-CGC et la CFTC, et concerne au dernier pointage 494 salariés d'ADS, qui devront sacrifier **10 samedis**, ou effectuer **70 heures supplémentaires** d'ici à juin 2021.

Avec les milliards qu'AIRBUS économise en ne versant pas de dividende, une infime partie suffirait pour permettre aux salariés concernés de ne pas faire les frais de cette opération.

### CSE-C : quel impact ?

La crise du Coronavirus est problématique pour AIRBUS et sa production d'avions commerciaux. Compagnies aériennes exsangues, avions cloués au sol, on comprend que la reprise de la production des avions sera nécessairement très progressive. Côté Satellite et Défense, ce n'est pas le même problème. Nos clients institutionnels, comme le CNES et la DGA, sont toujours présents et soutiennent les industriels. Le développement de plusieurs programmes se déroule normalement pendant le confinement. Et les besoins en satellite ne vont pas forcément diminuer drastiquement à l'avenir. Certains paramètres économiques sont même meilleurs que prévu. Des livraisons seraient même à anticiper. Pourtant, la Direction lors du CSE-C de jeudi 16 avril a annoncé maintenir le principe du plan de destruction d'emploi annoncé en janvier 2020, sans toutefois pouvoir le chiffrer. Il faudra attendre le comité européen de Juin pour avoir des nouvelles sur le sujet. **La CGT rejette toute suppression de postes, et demande un plan d'embauche pour faire face aux échéances contractuelles.**



## Négociation groupe : un accord COVID-19 au rabais

Un deuxième accord groupe met en œuvre l'activité partielle dans le groupe AIRBUS. Sans accord, l'entreprise ne pouvait pas imposer la pose de congés. Signé par FO, la CFE-CGC et la CFTC, l'accord impose pourtant d'abord la **pose de 2 semaines de congés forcés à tous les salariés** avant un éventuel déclenchement des mesures de chômage partiel qui s'appliquera en portant la rémunération des salariés à 92% de leur salaire. La convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie prévoit pourtant bien que ceux-ci soient rémunérés à **100%**. Seulement voilà, depuis l'inversion de la hiérarchie des normes, tout est maintenant possible. A condition de trouver des syndicats signataires...

Pour la CGT, l'activité partielle rémunérée à 100% pour tous est une évidence, les salariés d'AIRBUS ne devraient pas avoir de congés imposés, ni de baisse de rémunération. Notre entreprise a les moyens de la compléter. Quant à signer des accords en dessous des garanties de nos Conventions Collectives, ce n'est pas notre vision. **Et l'opération de charité (dons de congés entre salariés) le confirme : Airbus fait payer aux seuls salariés l'impact du Covid.**

## Télétravail

À AIRBUS D&S, plus de 70% des salariés télétravaillent depuis maintenant 4 semaines. Pour ces 4400 travailleurs numériques, c'est l'assurance de respecter scrupuleusement le confinement. **Mais le télétravail, ce n'est pas toujours un long fleuve tranquille.** Surtout quand il se conjugue avec la garde d'enfant. La CGT avait revendiqué pour le télétravail un vrai « droit à la déconnexion ». Le but est de permettre aux salariés de conserver des horaires de travail normaux et décents, pour que le télétravail soit bénéfique : **un travail plus serein et de qualité, la santé des salariés assurés et la vie personnel ou familial préservée.**



## Santé, sécurité

Depuis le 20 novembre 2019, à cause des ordonnances Macron, le CHSCT n'existe plus. Il aurait pourtant eu son utilité pour affronter la crise que nous vivons actuellement. Il est remplacé par une commission du CSE dédiée, la CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) qui prépare les sujets liés à la santé et à la sécurité des salariés. Mais cette commission n'a ni les prérogatives, ni les moyens de l'ancien CHSCT. Pour y remédier, les élus CGT ont déposé des alertes pour Danger Grave et Imminent sur Toulouse comme en Région Parisienne. Ces alertes ont permis de forcer en urgence la réalisation d'une enquête en y impliquant le nouveau CSSCT.



## Statut social : annualisation et récupération

Pendant toute la durée de la crise, au travers de différents dispositifs, ce sera au salarié de payer la facture de la désorganisation et des fermetures. Le dernier dispositif en prévision, est de permettre l'utilisation de JRC négatif. La Direction obligera les salariés à poser des jours et jusqu'à 90H pourront être rattrapées à la fin de l'année 2020. 10 jours à récupérer pour la semaine 13 et 14, près de 15 jours avec ce nouveau dispositif : pour ces salariés, c'est l'assurance de travailler pendant 6 mois, 6 jours par semaine. Et en ayant peu bénéficié de congés en 2020, puisqu'ils ont dû poser 13 jours de congés pendant le confinement (semaines 13,15 et 16). **Les RTTs pendant le confinement, ce ne sont pas des vacances.** La CGT conteste cette version dévoyée du compteur d'annualisation qui prévoyait la pose de jours acquis et non les congés imposés de jours.

**Pour toutes questions, contactez-nous :**

**Sites Parisiens : [cgt\\_elt@airbus.com](mailto:cgt_elt@airbus.com)**

**Sites Toulousains : [cgt\\_tlse@airbus.com](mailto:cgt_tlse@airbus.com)**