

Premier bilan du confinement

Au programme de ce tract

Qui fait les efforts ?

Activité partielle

La trouvaille qui vous fait payer : Le don de jour!

Télétravail : le remède durant la crise sanitaire !

Depuis le début du confinement, les salariés ont été les seuls à faire les frais de la crise sanitaire. Actuellement 300 salariés pourraient être concernés par de l'activité partielle*.

Qui fait le plus d'efforts ?

	Solidarité des Salariés vers l'entreprise	Solidarité de la Direction vers les salariés
Actuellement	<ul style="list-style-type: none"> 2 semaines de congés/repos forcées pour tous 3 jours de RTT/JRA imposés pour ceux qui ne peuvent pas télétravailler 2 semaines (au minimum) dont les heures non effectuées seront à rattraper à la fin de la crise sanitaire (augmentation du temps de travail hebdomadaire, travail le samedi et les jours fériés) Pose de Jours de Repos Compensateur (JRC) négatif pour les mensuels qui ne peuvent ni télétravailler ni travailler sur site. Cela engendra, de nouveau, une augmentation du temps de travail. Dons de jour entre salariés au bénéfice de la Direction 	<ul style="list-style-type: none"> Masques, lingettes, produits désinfectants, rubalise, carton pour bloquer les portes Impressions des mesures sanitaires et des emplacements nominatifs 8% du salaire pour les quelques salariés en activité partielle Définition et application des mesures sanitaires, établies avec les organisations syndicales <p>Le matériel informatique acheté et l'amélioration du réseau avec trop de retard n'est pas à considérer comme un coût lié à la crise. Cela aurait dû être fait bien avant. La qualité des moyens offerts aux salariés télétravailleurs n'est pas du niveau d'une entreprise comme Airbus.</p>
Nos propositions	<ul style="list-style-type: none"> Respect des mesures sanitaires (distanciation, zones contact) pour la sécurité de tous bien sûr. Remontée des problèmes de fonctionnement impactant la sécurité des salariés via les élus CSE 	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation de l'activité partielle et avec compensation à 100% du salaire pour les salariés ne pouvant pas travailler à distance ou en toute sécurité Après le 11 mai, masques pour tous les salariés le souhaitant. Mais priorité absolue aux soignants et tous les salariés en première ligne. Maintien du télétravail pour tous les salariés en capacité de la faire. Allègement des cadences à l'issue de la crise. « Amnistie » des jours non travaillés Bilan sur la gestion de la crise et sur l'état de santé des salariés (stress, charge de travail...) et présentation en CSE.

La CGT se bat depuis le début de la crise pour préserver au maximum la santé des salariés. Le 11 mai, il faudra redoubler d'effort car rien est fini pour pouvoir travailler en sécurité : maintien du télétravail, masques pour tous, désinfections des éléments partagés ou échangés, responsabilisation de tous et surtout du management garant de l'application des mesures sanitaires. **Les salariés ne sont pas responsables de cette crise sanitaire!**

C'est maintenant à l'entreprise de s'engager plus et d'investir massivement dans la protection de ses salariés !

Télétravail : le vrai remède efficace durant la crise sanitaire !

L'état d'urgence sanitaire a été prolongé jusqu'au 24 juillet 2020. Certes, le confinement touche à sa fin. Mais, le virus est toujours très présent et nous devons tous être très vigilants dans notre vie et sur notre lieu de travail.

Le télétravail reste une priorité absolue. L'organisation du travail durant les prochaines semaines devra en tenir compte. C'est important pour :

- avoir le moins de salariés possible sur les sites et permettre facilement la distanciation sociale
- éviter la propagation du virus et la contamination de vos proches et éviter un nouveau confinement durant l'été
- Limiter les déplacements en transport en commun

Lorsque cette crise sera derrière nous, le télétravail devra être mieux encadré, car il est aussi une source de risque psycho-social, d'éloignement entre collègues et de désengagement de responsabilité de l'employeur. Un retour sur expérience devra être fait de ces quelques mois de télétravail pour résoudre les difficultés techniques (accès aux outils), les difficultés relationnelles (pour assurer une bonne coordination du collectif de travail), et les difficultés à pouvoir assurer un équilibre vie privée/vie professionnelle. L'accord sur le télétravail comporte de nombreux points d'amélioration concernant votre santé et sécurité au travers de l'organisation du travail à distance et de la prise en charge des moyens nécessaires (écrans, chaise bureautique, accès au réseau internet, assurance, ...). Le travail devra rester sur la base du volontariat et ne pas concerner tous les jours de la semaine. Il devra aussi être beaucoup mieux accompagné et faire l'objet d'un suivi particulier.

À l'avenir, les crises sanitaires de ce type pourraient être plus fréquentes, du fait de l'impact de notre système de production sur notre écosystème. Airbus devra continuer les investissements afin d'améliorer l'accès à distance à notre réseau interne. L'objectif étant de réagir rapidement à toute urgence et d'assurer de bonnes conditions de travail à ses salariés, ce qui n'a pas été le cas avec la crise actuelle.

Une fausse bonne idée : Le don de jour !

Ce dispositif permet aux salariés de donner des jours aux salariés qui en auraient besoin dans l'objectif d'éviter l'activité partielle.

Surtout, la Direction fait des économies sur le dos des salariés généreux en

- ne valorisant pas ses dons : un jour d'un salarié payé 4000 euros vaut deux jours d'un salarié payé 2000 euros. Pour la Direction, ça reste un jour !
- n'abondant pas ces jours

Nous regrettons fermement qu'une entreprise comme Airbus ne puisse pas imaginer baisser temporairement son niveau de production et envisager le partage du travail sans avoir à recourir à la participation des salariés.



*** Activité partielle : l'entreprise en appelle ainsi à un mécanisme de solidarité nationale.**

La rémunération des salariés est maintenue à 92% de son salaire NET (84% versé par l'état et l'UNEDIC + 8% par Airbus), ce qui déroge à la convention collective cadre qui maintient le salaire à 100%. **Nous proposons que l'entreprise monte sa part à 16% afin de garantir aucune baisse de salaire. ADS en a largement les moyens.**

L'économie du dispositif de l'activité partielle est conçue pour préserver, en période de crise, les intérêts de l'employeur, des salariés et de l'État. L'employeur y a recours pour alléger le coût de la main-d'œuvre non utilisée sans procéder à un licenciement collectif, ce qui lui réserve la possibilité, une fois les difficultés passées, de reprendre une activité normale avec un personnel expérimenté et au complet ; les salariés y trouvent la possibilité de conserver leur emploi au prix d'une baisse de revenus partiellement compensée par l'indemnisation dont ils bénéficient ; les pouvoirs publics y voient un moyen de préserver le marché du travail et de soutenir l'économie, malgré le coût supporté par les finances publiques.

Le dispositif d'activité partielle est une chance dans notre pays, profitons en. Nous cotisons pour cela.

Pour toutes questions, contactez-nous :

Sites Région Parisienne : cgt_elt@airbus.com

Sites Toulousains : cgt_tlse@airbus.com