



LA CFTC DIT NON

- AUX SUPPRESSIONS DE POSTES NON-JUSTIFIÉES
- AUX ÉVENTUELS LICENCIEMENTS CONTRAINTS
- AUX RÉORGANISATIONS À MARCHÉ FORCÉE

Néanmoins, notre responsabilité est de négocier chaque mesure sociale d'accompagnement afin que les salariés qui seraient concernés par ce plan social puissent bénéficier d'un traitement social à la hauteur des réorganisations imposées par le projet GEMINI :

- La phase d'information-concertation est terminée, nous rentrons à présent dans la phase de consultation. La date du prochain CE Extraordinaire est fixée le 23 mai 2017.
- À partir du 1^{er} juillet 2017, Airbus Group SAS sera fusionnée et absorbée par Airbus SAS.
- À ce stade, on ne peut que regretter qu'il n'y ait pas eu plus de clarté, de la part de nos dirigeants, pour nous faire partager leur vision et leur stratégie de demain pour l'ensemble du Groupe Airbus.

Les conséquences de ce plan social sont lourdes socialement mais aussi très symboliques. En quelques chiffres :

- 546 suppressions de postes.
- 147 relocalisations (principalement de Suresnes sur Toulouse).
- Des économies annoncées en millions d'euros.
- En particulier pour les salariés de Suresnes qui voient leur établissement fermer.

Une justification de ce plan social qui nous paraît incertaine, avec des arguments non-recevables :

- Des réductions de coûts liées à des suppressions de postes, dont l'éligibilité à la suppression est délicate.
- Des coûts induits liés au plan lui-même, aux réorganisations, aux déménagements et aux outils.
- Sont souvent mises en avant, l'automatisation, la digitalisation : quand les nouveaux outils seront-ils prêts ?
- Sur ce point : la Direction nous répond que les managers dresseront des priorités, des listes d'activités clés. Mais quand pourra-t-on véritablement évaluer quantitativement la charge de travail des salariés concernés par le processus d'automatisation ?

Une stratégie « Research & Technology » (R&T)...

- ...qui, volontairement ou pas, reste floue... Quelle est la véritable stratégie de la Direction en matière de recherche ?
- ...qui ne conserve pas une présence parisienne : Airbus se coupe ainsi de la proximité géographique des universités, des écoles, des labos de recherche, du plateau de Saclay,... Nous ne pouvons que le déplorer et espérer que nous y reviendrons...

Quelles seront les activités R&T « Core » de demain ?

- Comment va-t-on construire les partenariats de demain avec les industriels, avec les start-ups ?
- Pourquoi la Direction n'indique-t-elle pas quel type de recherche sera « Core » pour demain ?

Nous avons constaté, lors du dernier C.E, que notre Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (G.P.E.C) actuelle n'était pas à la hauteur de nos objectifs quant à la préparation des métiers futurs.

- Il est donc urgent et nécessaire de renégocier un accord solide et actualisé dès cette année.
- Cet accord doit être le socle d'un langage commun, d'harmonisation de toutes les catégories professionnelles au travers du groupe. Il doit rendre visible les compétences dites critiques et les futures compétences émergentes.

Contact Airbus SAS
Eric MOYEN : 0617546746
Airbus Group SAS Isabelle GAU : 0607641157
Jacques GRASSELLY : 0632760561

Rejoignez-nous !



Dans le cadre de la qualité du dialogue social...

- ...la **CFTC** pense que les représentants des salariés doivent être aussi régulièrement informés et consultés sur les nouveaux outils proposés qui modifient en profondeur nos organisations et nos méthodes de travail, tels que :
 - les futurs projets dimensionnant comme Quantum, les évolutions digitales et la finalité de Pulse,
 - l'utilisation du numérique, des bases de données (big data), du Cloud...

La Direction nous propose une clause de rendez-vous pour faire un point d'avancement sur le plan social en avril/mai 2018 :

- Cela nous paraît trop tardif au regard de la fin de la période de volontariat prévue au 30 juin 2018.

Enfin, ce que redoute la CFTC :

- L'anxiété de ceux qui travaillent à Suresnes face à la fermeture certaine de leur établissement.
- La désorganisation déjà palpable dans certains secteurs et la perte de compétences clés et critiques.
- Des employés en surcharge avec un processus d'automatisation pas encore mature.
- Des salariés inquiets pour leur emploi et qui craignent pour leur avenir personnel et professionnel, ainsi que pour leur environnement familial.



Mesures d'accompagnement : MESURES D'ÂGE

Mesure	DCAA (Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité)		Retraite aidée
Indemnité de départ	Indemnité Conventionnelle de Licenciement sans application des minorations éventuelles liées à l'âge. Prime de décision rapide (avant 30/09/2017) : 1 mois de salaire. Aide au rachat de trimestres : 2 trimestres avec un maximum de 10 k€.		
Période	Du 01/07/2017 au 30/06/2018 Mini 12 mois/Maxi 36 mois (possibilité de décalage d'un an maximum avec le CET Fin de Carrière)		Du 01/07/2017 au 30/06/2018
Montant annuel DCAA	TRANCHES DCAA AU 01/07/2016		
	Rémunération brute annuelle de référence (RBAR)	Allocation brute	
	RBAR < 35 762 €	65% de la RBAR	
	35 762 € < RBAR < 56 195 €	60% (avec plancher à 65% de 35 762 €)	
	56 195 € < RBAR < 81 740 €	55% (avec plancher à 60% de 56 195 €)	
	81 740 € < RBAR < 112 392 €	50% (avec plancher à 55% de 81 740 €)	
RBAR > 112 392 €	56 195 €		

Contact Airbus SAS
Eric MOYEN : 0617546746
Airbus Group SAS Isabelle GAU : 0607641157
Jacques GRASSELLY : 0632760561

Rejoignez-nous !



Mesures d'accompagnement : MOBILITÉ DANS LE GROUPE

Mesures	Changement de Poste (Pour poste supprimé ou refus relocalisation/transfert)	Transfert de Poste (ex CTO vers CRT ou autre division)	Relocalisation de Poste
Garantie de maintien et de progression éventuelle	Maintien de l'Ancienneté, du Salaire et du Grading Vigilance pour l'attribution de l'Augmentation Individuelle de Salaire et la Prime annuelle.		
Mesures de base pour les cas de mobilité interne	Prime rapidité dégressive : - Déclaration avant le 30/09/2017, prime de 20 k€ - Déclaration entre 1/10 et 31/12/2017, prime de 10 k€ - Déclaration entre le 01/01/2018 et le 30/06/2018, prime de 5 k€ . Budget dédié formation (4 à 8 k€)	Prime acceptation : 2 mois de salaire avec minimum de 7 k€ .	
Mesures additionnelles pour poste distant de plus de 15 km (sans changement de région)	Si déménagement : - Période indemnisée de réflexion. - Frais de déménagement. - Indemnité de réinstallation. - Différentiel de loyer.		Prime acceptation : 2 mois de salaire avec minimum de 7 k€ .
Mesures additionnelles , plus de 15 km (changement de région)	Prime Booster : 20 k€ . Déménagement : - Différentiel de loyer ou Indemnité de double résidence. - Voyage de reconnaissance. - Aide à la poursuite des études supérieures des enfants à charge. - Accompagnement à la recherche d'emploi et formation du conjoint (limité à six mois). Commuting : - À partir du 01/07/2017 : durée de 2 ans (avion A/R hebdomadaire / frais de logement) avec possibilité de prolongation de 1 an (avion A/R hebdomadaire) en cas de situation exceptionnelle. - Télétravail possible au double volontariat (accord Airbus SAS). - À l'issue de la période de commuting, application des conditions de déménagement différé. Si mobilité internationale, application du GAP (Global Assignment Policy).		

Contact Airbus SAS
Eric MOYEN : 0617546746
Airbus Group SAS Isabelle GAU : 0607641157
Jacques GRASSELLY : 0632760561

Rejoignez-nous !



Mesures d'accompagnement : MOBILITÉ À L'EXTÉRIEUR DU GROUPE

Mesures	Projet professionnel à l'extérieur d'Airbus	Création ou Reprise d'entreprise	Congé de reclassement
Mesures spécifiques	Prime d'emploi salarié : 3 mois de salaire brut (mini 10 k€) - avec une offre d'emploi salarié en CDI - ou en CDD de 12 mois minimum. - ou une Formation qualifiante de 300h sur au moins 6 mois.	Prime création : 20 k€ (versée en deux fois) Prime Supplémentaire dans le cas du recrutement d'un salarié concerné par GEMINI : 6 k€ . Support d'Airbus Développement. Aide à la formation jusqu'à 3 k€ .	12 mois maximum avec 100% du salaire pendant le préavis non travaillé et ensuite une allocation de 80% du salaire de référence. Aide à la formation jusqu'à 6 k€ . Durée supérieure à 600h ou minimum de 6 mois. Aide afin d'avoir au moins une Offre Valable d'Emploi.
Mesures de base pour les cas de mobilité externe	Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL). Prime rapidité dégressive : - Déclaration avant le 30/09/2017 prime de 20 k€ . - Déclaration entre 1/10 et 31/12/2017 prime de 10 k€ . - Déclaration entre 1/1 et 30/06/2018 prime de 5 k€ . Si déménagement : - Frais de déménagement. - Indemnité de réinstallation		Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL). Si déménagement : - Frais de déménagement. - Indemnité de réinstallation

Les organisations syndicales représentatives seront consultées dans le cadre de l'Accord de Méthode du 23 mai 2017 sur le plan Gemini et sur les mesures d'accompagnement.

Nous avons noté de nombreuses avancées grâce aux négociations conclues sur ces mesures.

Pour sa part, la **CFTC** a négocié, mesure par mesure, avec conviction, dans le but d'obtenir pour les salariés concernés, un traitement social à la hauteur.

Nous sommes conscients des périodes difficiles qui nous attendent et qui nécessiteront la mobilisation et la solidarité de tous.

La **CFTC** épaulera tous les salariés qui feront appel à nous pour les conseiller sur les mesures les plus adaptées à leur situation.

La **CFTC** s'opposera à tout licenciement sec, quelle que soit la situation des salariés.

Contact Airbus SAS
 Eric MOYEN : 0617546746
 Airbus Group SAS Isabelle GAU : 0607641157
 Jacques GRASSELLY : 0632760561



Mai 2017

Rejoignez-nous !