

La Direction nous a réunis mercredi 22 juillet pour 2 réunions de négociations :

**Politique Salariale et Accord Majoritaire**

**POLITIQUE SALARIALE VS PLAN SOCIAL**

Pour la CFTC, l'enjeu ne se situe pas au niveau des évolutions de salaires, le cœur du sujet doit rester la préservation des emplois.

**Et sans surprise, la Direction nous annonce une politique salariale à 0**

Nous comprenons ce choix dans le contexte qui est le nôtre. Néanmoins, les efforts des salariés doivent se répercuter sur le véritable enjeu qui, pour la CFTC, reste le « **zéro licenciement contraint !** »

**Nous devons concentrer nos efforts sur tout les sujets qui nous permettrons d'atteindre cet objectif**

**L'accord Majoritaire doit en être un véritable vecteur.**

**Et l'accord majoritaire, KESAKO ?**

C'est un accord à durée déterminée qui doit être entériné à la majorité des Organisations Syndicales Représentatives et qui explicite l'ensemble du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

A l'issue de ces réunions de négociations et dans le cas où l'Accord Majoritaire ne recueillerait pas au moins 50% de signatures de la part des Organisations Syndicales Représentatives, **la Direction imposera de manière unilatérale :**

- le calendrier des mesures
- les mesures sociales d'accompagnement (volontariat et licenciement)
- les catégories professionnelles
- les critères d'ordre de licenciement (périmètre d'application et pondération)

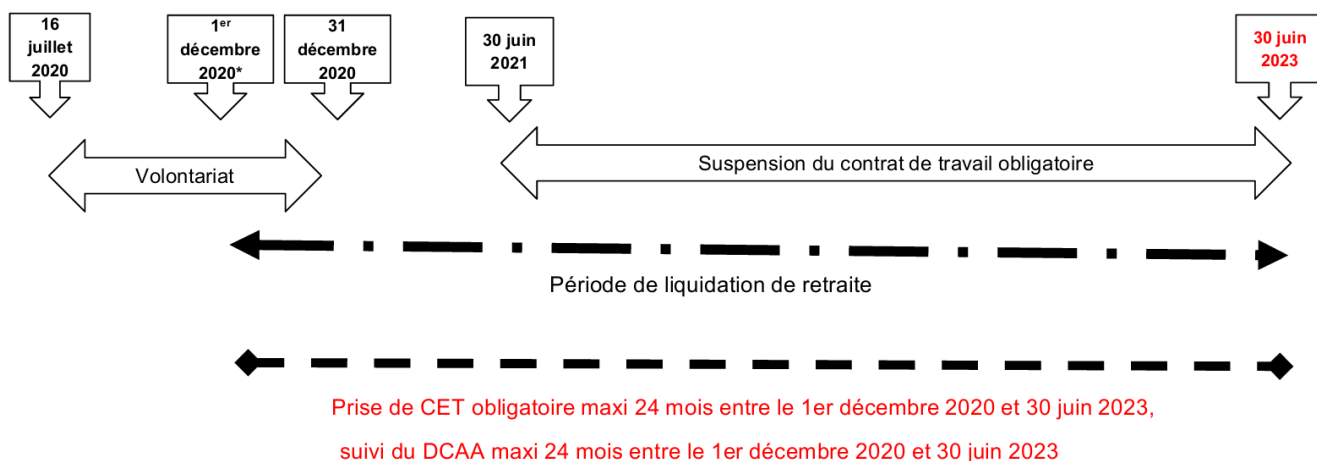
**A cette 1<sup>ère</sup> réunion de négociation, nous nous sommes concentrés sur les mesures sociales d'accompagnement qui concernent le volontariat.**

**Nous allons vous présenter dans les pages qui suivent l'état de chacune de ces mesures suite à la 1<sup>ère</sup> réunion de négociation.**

**La CFTC fera en sorte que ces mesures évoluent vers le haut !**

## LES MESURES GENERATIONNELLES

**Nouvelle proposition validée en séance du 22/07**



- Les personnes ayant déjà effectué une demande de départ en retraite et validée par la Direction sont exclues des mesures générationnelles du plan.
- La rupture du contrat interviendra à la date effective de liquidation de la retraite sécurité sociale, même si celle-ci intervient avant le 30 juin 2023.
- Quelle que soit la **date de la liquidation de la retraite jusqu'au 30/06/2023** :
  - ✓ bénéfice de l'indemnité de licenciement
  - ✓ possibilité d'aide financière pour un **rachat de 2 trimestres** maximum dans la **limite de 10.000€**
- Dans la mesure où le rachat de trimestre(s) n'est pas nécessaire, une **compensation de la décote Agirc-Arrco** pourrait être versée dans la limite de 10k€ bruts, sur justificatif.
- **Pour se porter volontaire à une Cessation Anticipée d'Activité (DCAA), il faut :**
  - ✓ le faire avant le 31 décembre 2020
  - ✓ avoir pris l'ensemble de ses droits CET Fin de Carrière
  - ✓ la durée dans le DCAA ne peut pas excéder 24 mois
  - ✓ le contrat doit obligatoirement être suspendu au 30 juin 2021 maximum
  - ✓ liquider sa pension de retraite sécurité sociale à taux plein après le 30 juin 2021 et jusqu'au 30 juin 2023

## REDÉPLOIEMENT EXTERNE

- Les salariés pourront se porter volontaires à la mobilité externe dans 3 cas :
  - ✓ pour un projet professionnel à l'extérieur du Groupe Airbus
  - ✓ pour un projet de création ou de reprise d'entreprise individuelle, d'une société, d'exercice d'une profession libérale réglementée ou d'activités sous forme d'auto-entrepreneur et micro-entreprise
  - ✓ pour un projet de formation qualifiante devant mener à un emploi
- **Pour la création ou la reprise d'entreprise** : prise en charge des coûts de formation de l'entrepreneur dans la limite de 3.000 euros TTC
- **Prime de recrutement dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise** : une prime de 6.000 euros bruts pour chaque recrutement d'un salarié d'Airbus occupant un poste impacté par le Plan d'Adaptation
- **Prise en charge des frais de formation dans le cadre d'un projet personnel qualifiant** : les frais d'inscription à la formation qualifiante ou diplômante et les frais pédagogiques afférents sont pris en charge par la Société, à concurrence maximale de 3.000 euros HT versés directement à l'organisme de formation (frais pédagogiques, repas et frais d'hébergement inclus)
- **Aides à la relocalisation géographique** en cas de reclassement externe impliquant la mobilité géographique, sous conditions de période d'essai validée chez le nouvel employeur, de rapprochement du nouveau lieu de travail, d'une mobilité impliquant un déménagement et d'une distance minimum de 70kms
- **Indemnité de départ = avec un minimum de 5 mois de salaire de référence** pour tout salarié quittant l'entreprise
- **Prime de rapidité de 2 mois de salaire** pour tout salarié quittant l'entreprise pendant la phase de volontariat anticipé

**La CFTC a demandé la mise en place d'une prime pour la création d'Entreprise. Un entrepreneur a besoin de trésorerie pour se lancer !**

**Nous avons également demandé une augmentation significative des primes (recrutement d'un salarié Airbus, Formation...)**

**La CFTC a obtenu une indemnité de départ plancher lors de la séance !**

## REDÉPLOIEMENT INTERNE

- Les salariés volontaires à la mobilité interne Groupe en France bénéficieront des conditions d'accompagnement à la mobilité interne géographique au sein du Groupe Airbus en France, telles que définies dans la note du 25 juillet 2019
- Ils pourront également **bénéficier d'une action de formation ou d'adaptation** :
  - ✓ prise en charge d'une formation d'adaptation : 1.000€ TTC
  - ✓ prise en charge d'une formation de reconversion : 3.000€ TTC
- **Conditions de mobilité :**

- 
- ✓ Déménagement : prise en charge des frais dans la limite d'un plafond fixé en fonction de la situation familiale du salarié
  - ✓ Transport en commun et co-voiturage : durant 24 mois, prise en charge à 100% des frais de transports en commun et/ou de co-voiturage
  - ✓ Forfait financier : destiné à couvrir l'ensemble des frais inhérents à la mobilité (hors déménagement) et versé en 1 seule fois à la date d'effet de la mobilité. Le montant du forfait financier versé dépend de la situation de famille du salarié
  - ✓ Voyage de reconnaissance : dans le région d'accueil  
Possibilité d'être accompagné de son/sa conjoint(e) et du/des enfant(s)  
Durée maximum : 4 jours incluant un weekend
  - ✓ Aide à la recherche d'emploi du conjoint
  - ✓ Aide à la recherche de logement

**La CFTC, comme pour les autres mesures de volontariat,  
a demandé l'attribution d'une prime incitative  
pour booster les mobilités**

## CONGÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE

- Possibilité de quitter l'entreprise pendant plusieurs mois afin d'exercer une activité de son choix ou de réaliser un projet personnel, sans que le contrat de travail soit pour autant rompu (suspension de contrat non rémunérée)
- Conditions d'éligibilité :
  - ✓ avoir 2 ans d'ancienneté Entreprise ou Groupe
  - ✓ ne pas avoir déjà bénéficié d'un congé similaire d'au moins 6 mois dans les 2 dernières années
  - ✓ durée du congé entre 24 et 36 mois
- Mesures d'accompagnement :
  - ✓ 1 mois de salaire
  - ✓ indemnité de licenciement si le salarié ne revient pas à l'issue de son congé

**La CFTC a demandé en séance  
la suppression des critères d'éligibilité**

## POSITION DE LA CFTC

**La principale revendication de la CFTC reste le « 0 départ contraint » !**

Concernant les mesures d'âge, nous revendiquons la possibilité de racheter le nombre limite maximal de trimestres (4 trimestres)

Pour la CFTC, une prime réellement incitative pour toutes les catégories de départ au volontariat est une des solutions de l'équation :

$$X = A - (B + C)$$

A = nombre de postes supprimés

B = nombre de postes sauvés (Activité Partielle Longue Durée / budget CORAC...)

C = départs volontaires (Accord Majoritaire)

X = nombre de licenciements secs

**L'équation est pourtant simple pour la CFTC : X=0 !!!**

