

Agenda

Réunion DP : 6 décembre

Collectif CGT Airbus group : 4 décembre à Toulouse

Inter centre CGT Airbus Avions : 18 décembre à St Nazaire

CCE airbus Avions : 18 décembre à Toulouse

AG syndicat Airbus Toulouse : 24 janvier 2019, bourse du travail Toulouse

Le projet NOVA à Airbus St Nazaire

Face à la montée des cadences de l'A320, la direction d'Airbus St Nazaire a imposé la suppression de la plage variable pour les salariés en équipe sur l'A320.

La CGT a organisé une consultation et proposé plusieurs débrayages sur le site pour s'opposer à ce projet et pour revendiquer le maintien des plages variables existantes.

Plus de 600 salariés ont participé aux débrayages, et ont clairement exprimé leur rejet du Work Package 5 (temps de travail) du projet NOVA.

Comme la CGT, les grévistes ont validé les investissements prévus pour le renforcement du site, mais n'acceptent pas les coupes drastiques faites depuis plusieurs années maintenant dans leur quotidien, et rejettent le chantage exercé sur l'avenir de l'outil industriel du site de St Nazaire.

En effet, la Direction a mis en avant la concurrence avec STELIA pour obtenir un gain de productivité afin de créer une 5^{ème} ligne supplémentaire structure : un chantage à la productivité pour débloquer des investissements industriels.

L'accord NOVA ressemble à s'y méprendre à un accord de compétitivité tant décrié par ailleurs. La CGT n'est pas là pour négocier la longueur de la chaîne à laquelle les salariés vont être attachés au poste de travail.

Par la mobilisation, les salariés ont obtenu le maintien d'une plage variable, certes réduite. L'accord prévoit une compensation par 2 jours ACT A320 qui seront calés par le programme.

La CGT n'est pas signataire de cet accord qui accentue la productivité et détériore les conditions de travail (accord signé par FO-CGC et CFTC).

Pour recevoir « le petit journal » et les infos CGT

Inscrivez-vous :

@ : syndicat.CGT-Toulouse@airbus.com

Tel : [53 91 13](tel:539113)



<http://airbus31.reference-syndicale.fr/>



Sommaire

Edito : carburant trop cher ou pouvoir d'achat trop bas ?

Dossier sur le comité social et économique (CSE)

Intéressement : question sur l'objectif opérationnel de livraison

La CGT refuse le projet NOVA à Airbus St Nazaire

décembre 2018

LE PETIT JOURNAL DE LA CGT

Le CSE devient l'instance unique de représentation du personnel



Editorial

Carburant trop cher ou pouvoir d'achat trop bas ?

Depuis le samedi 17 novembre, le mouvement des « **gilets jaunes** », mouvement populaire et soi-disant spontané, bloque la plupart des axes routiers, occupe le devant de la scène médiatique et dénonce un ras-le-bol général.

On y trouve aussi bien des gens modestes et de tous âges, obligés d'utiliser quotidiennement leur voiture pour se rendre au travail que des propriétaires de gros 4X4 refusant l'augmentation des carburants.

La colère de ces usagers ne se résume pas à la hausse des carburants qui ampute grandement le budget des ménages les moins aisés, mais plutôt à leur pouvoir d'achat qui ne cesse de baisser depuis tant d'années et que les gouvernements successifs (droite et gauche réunis) contribuent à accentuer.

Cette colère est alimentée également par le fait que ce sont toujours aux personnes les moins aisées, c.-à-d. au plus grand nombre d'entre nous, à qui le gouvernement demande les efforts : retraités ponctionnés de la CSG, chômeurs à qui l'on réduit les aides en les traitant au passage de profiteurs ou de nantis..., alors qu'en même temps, **la France est championne du monde quant à la redistribution de dividendes aux actionnaires !**

Les hausses d'impôts, notamment au travers de la taxe carbone, ne sert pas à financer une soi-disant *transition écologique*, mais à renflouer le manque de trésorerie de Bercy, dû à la suppression de l'I.S.F. ou encore à financer une partie du C.I.C.E. (aide aux entreprises à hauteur de 40 milliards d'euros tout de même !).

La CGT est consciente de cette colère et de la difficulté des Français, elle appelle à soutenir les manifestations sur la hausse des salaires et du SMIC qui devrait être au moins à 1800€, voire 2000€.

La CGT appelle à la manifestation du 1^{er} décembre avec les gilets jaunes pour l'augmentation immédiate des salaires.

Denis FOUCRAS



Vie de l'entreprise

Assemblée générale CGT Airbus Toulouse

Le jeudi 24 Janvier 2019, se tiendra le congrès de la CGT Airbus Toulouse.

Il a pour vocation de donner la parole aux syndiqués et aux sympathisants qui le souhaitent, au travers de différents débats sur des sujets variés :

- La définition des orientations du syndicat (formation des syndiqués, accompagnement des parcours professionnels, accès à l'information...)
- La projection sur les élections professionnelles 2019, avec notamment la mise en place du CSE,
- La désignation d'une nouvelle équipe syndicale.

En effet, cette assemblée générale a aussi pour but de lancer la « campagne » pour les élections professionnelles qui auront lieu fin 2019.

Car, si nous voulons que la CGT et ses valeurs se maintiennent dans le paysage syndical d'Airbus Toulouse (en retrouvant la représentativité et en renforçant la CGT avec plus de moyens humains) il faudra que le plus de monde possible fasse en sorte que nos idées se développent à Airbus.

Cette assemblée générale est l'occasion de rencontrer des collègues de divers secteurs dans un lieu emblématique de la CGT : la Bourse du Travail de Toulouse à Saint SERNIN (lieu au combien chargé d'histoire syndicale). Mais aussi de s'exprimer et d'apporter sa pierre à l'édifice.



Billet d'humeur

Augmentez les salaires, les retraites et les prestations sociales !!

Le mouvement des « Gilets Jaunes » vient de remettre sur le devant de la scène la question du revenu, du niveau de vie pour des millions de français.

Le déclencheur de ce mouvement est le prix du carburant mais comme le disent beaucoup de « Gilets Jaunes », c'est la goutte d'eau qui fait déborder le vase.

Des millions de salariés doivent se contenter du SMIC pour vivre et encore pour ceux qui ont un Smic !

Voilà des années que le patronat, sous prétexte de compétitivité, maintient les salaires à un niveau indécent.

Résultat : pendant que les salariés sont étranglés, que la pauvreté augmente partout, le pays n'a jamais compté autant de millionnaires qui ne payent plus l'ISF.

Eh oui, la question que pose ce mouvement c'est celle de la répartition des richesses et pour obtenir satisfaction sur les salaires, ce n'est pas la circulation automobile qu'il faut bloquer mais la production, sur nos lieux de travail.

Il n'y a que ça qui pourra faire plier patronat et gouvernement.



Le Bal des mots dits ...

L'empowerment ou le pouvoir d'agir muselé :

L'empowerment désigne une technique qui consiste à faire croire aux salariés qu'ils ont le pouvoir.

Bercés par les messages de la communication interne et de leur hiérarchie, ils se persuadent que le fatras des paperasses qu'ils brassent est important. Par conséquent, ils ne ménagent ni leur temps, ni leurs efforts.

Ils sont toujours débordés car il est indéniablement très chic de dire « j'ai 413 mails en retard » ou encore « je n'arrive pas à prendre mes congés ».

Ce privilège n'est plus réservé aux seuls cadres supérieurs. Vive la démocratisation à l'entreprise !

On veut faire de nous des partenaires, des collaborateurs, voire des copains, entre lesquels le tutoiement est de rigueur. Oubliée la lutte finale au profit du dialogue social et de la concertation. On voudrait faire croire au plus modeste des salariés qu'il doit participer aux choix stratégiques de l'entreprise, ce qui est bien sûr totalement faux. Cette technique très en vogue tente d'enfermer dans une cage dorée le véritable pouvoir d'agir des salariés. Il est temps que les salariés reprennent la parole.



Vie de l'entreprise

Intéressement : Objectif opérationnel de livraison d'AIRBUS en 2018.

La prime d'intéressement est assujettie à l'objectif opérationnel.

L'objectif opérationnel en très forte hausse, fixé unilatéralement par la direction est de livrer **808 Airbus en 2018.**

Pour rappel : cet objectif était de 733 en 2017, Et suite aux problèmes de moteur, seulement 718 livraisons ont été réalisées.

Pour que les salariés obtiennent 100% de la prime opérationnelle (environ 700€) incluse dans la prime d'intéressement, cet objectif de livraison 2018 va être difficile à atteindre, ce qui était prévisible, malgré les efforts des salariés.

Explications :

A la fin du 1^{er} semestre, seul 303 avions étaient livrés. Les problèmes moteurs sur les A320 NEO étant en grande partie responsables de ce retard des livraisons à mi-parcours. Nul ne doute que les salariés Airbus resteront fortement mobilisés au 2nd semestre pour atteindre ou s'approcher de cet objectif.

Dans sa communication à l'extérieur de l'entreprise, Airbus annonce un objectif de livrer 800 avions civils pour l'année en cours. **Lors de la publication des résultats du 3^{ème} trimestre, la direction a inclu 16 à 18 A220 (ex Bombardier) dans l'objectif annuel de livraison. Mais rien n'est sûr.**

Alors que les salariés vont redoubler d'effort en cette fin d'année pour maximaliser les livraisons, ces derniers ne comprendraient pas qu'ils soient pénalisés financièrement par la faute d'un nombre insuffisant de livraisons et à fortiori si la direction n'inclue pas les A220 dans cet objectif.

A suivre...

Intéressement, Participation et Abondement



Dossier

Le comité social et économique : CSE

L'ordonnance, dite MACRON, du 22 septembre 2017 parachève le processus de disparition des IRP actuelles (CE, DP et CHSCT)

La CGT a combattu sans relâche cette loi, mais aujourd'hui, elle s'impose à nous. La CGT a signé les accords de mise en place du CSE à Airbus. **Décryptage :**



La représentation du personnel négociée à la baisse

Jusqu'alors, les IRP reposaient sur une logique de complémentarité :

- La réclamation confiée aux élus DP,
- L'avis, formulé par le CE sur la gestion économique de l'entreprise,
- L'avis, donné par le CHSCT pour juger de la politique de la santé au travail mise en œuvre par l'employeur.

D'autre part, la négociation collective reposait sur l'existence des syndicats, seuls titulaires du droit de négocier et de conclure des accords collectifs.

Cela permettait d'assurer tout à la fois, une proximité avec les salariés, une prise en compte de leur quotidien et un équilibre entre les questions économiques et celles concernant les conditions de travail.

Mise en place du comité social et économique

L'ordonnance du 22 septembre 2017 impose, au plus tard le 1^{er} janvier 2020, la fusion des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du CHSCT en une seule instance de représentation : **le CSE (comité social et économique)**.

Celui-ci doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. A partir de 50 salariés, le CSE exerce des attributions élargies, qui étaient celles des CE et CHSCT, mais avec des moyens réduits.

Les élus du CSE cumuleront les missions de délégués du personnel avec celles des actuels élus au comité d'entreprise.

Le CHSCT est supprimé : il est remplacé par une commission du CSE : la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).



La CGT signe les accords de mise en place du CSE à Airbus

Le 12 décembre 2018, la CGT a signé les 6 accords dits « droits syndical ». Ces accords seront totalement déployés à l'issue du cycle électoral des élections CSE dans l'ensemble du groupe, au plus tard au 1^{er} janvier 2020.

Pour Toulouse, le nombre d'élus CSE est réduit à 35 titulaires et 35 suppléants.



Les attributions du CSE

Dans le groupe AIRBUS, la négociation sur la mise en place des Comités Sociaux et Economiques (CSE) a été l'occasion de remettre à plat l'ensemble du dispositif sur le dialogue social et le droit syndical.

En matière économique, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts.

Le droit à l'information-consultation : le CSE peut émettre des avis consultatifs sur la situation générale de l'entreprise, à partir des informations qui lui sont transmises.

Le droit à l'expertise : le CSE peut recourir à un expert, mais les règles de financement ont été largement modifiées avec un cofinancement pris sur le budget du CSE.

A la suite de la disparition du CHSCT, le CSE est doté de prérogatives concernant les risques professionnels dans l'entreprise. A partir de 300 salariés, une commission SSCT est mise en place, sur laquelle le CSE peut s'appuyer sur les questions de santé au travail.

Le point de vue de la CGT

Disons-le nettement, en signant les accords sur le dialogue social, la CGT n'avalise pas pour autant les lois régressives El Khomri et Macron.

La négociation a permis d'obtenir des moyens supra-légaux, par certains côtés novateurs, sans aller malheureusement au bout d'un véritable développement de la démocratie sociale dans les entreprises du groupe.

Parmi de nombreuses dispositions, nous relevons :

- Les représentants de proximité sont transformés en Représentants de la Vie Sociale donnant aux organisations syndicales représentatives, au prorata de leurs résultats électoraux, des moyens au plus près des salariés ;
- Réintroduction dans les établissements d'un processus formalisé de questions / réponses écrites entre organisations syndicales et direction ;
- Les quotas d'heures de délégation des élus (y compris pour des suppléants) et mandatés seront largement supérieurs à ceux prévus par le code du travail ;
- Le niveau de la branche métallurgie est reconnu et des moyens sont accordés aux fédérations.