



















Revendications CFDT	Propositions direction	Considérations CFDT
<p>La CFDT estime qu'il est essentiel d'inscrire dans cette négociation un volet d'application du chômage partiel au cas ou l'Assurance Temps Collective (25 jours) viendrait à être totalement épuisée. Dans ce volet la CFDT proposait d'inscrire par exemple la possibilité de compléter l'indemnisation du chômage partiel en monétisant un ou plusieurs jours de CET, congé d'ancienneté ou RTT, la possibilité de remplacer 1 jour de chômage par la prise d'un jour de CET, congé d'ancienneté ou RTT, la possibilité pour les temps partiels et les contrats en alternance de répartir différemment leurs jours d'absence pour éviter le chômage partiel...</p> <p><i>Aucune autre organisation syndicale n'a soutenu notre revendication pendant les négociations.</i></p>	<p><i>La Direction persiste à répondre qu'elle se contente d'appliquer une consigne du Groupe EADS qui interdit d'envisager aujourd'hui toute amélioration des conditions d'application de chômage partiel.</i></p>	
<p>Dès le début des négociations la CFDT mettait en garde la DG contre un mode de remboursement particulièrement contraignant pour les salariés, en s'opposant notamment au recours aux heures supplémentaires.</p>	<p><i>La restitution par le salarié de l'avance faite par l'entreprise sera effectuée dans les 3 années qui suivent la date d'utilisation au plus tard, sur les droits à absence individuels au choix du salarié, ex : reliquat des congés pour la période 2008-2009 (valable pour la 1^{ère} année), RTT, 5^{ème} semaine et CP supplémentaires, CET individuel (sous compte "autres droits et 5^{ème} semaine), ACT/RTF. Il n'est plus question de recours aux heures supplémentaires.</i></p>	
<p>La CFDT veut la prise en compte intégrale des primes d'équipes, prime d'ancienneté, prime annuelle dans le maintien de la rémunération.</p> <p>La CFDT refuse une mise en cause des 35H00.</p>	<p><i>L'ATC est une garantie de maintien de rémunération : Les salariés concernés par l'ATC bénéficieront du maintien de leur rémunération dans les conditions similaires à celles des congés payés (comme les primes d'équipes) Cette négociation ne remet nullement en cause les droits individuels des salariés en matière de temps de travail. Non monétisation du compte : Gestion et utilisation de l'assurance en temps pas en argent.</i></p>	
<p>Possibilité pour les salariés à partir de 55 ans de travailler à mi-temps avec une rémunération à 80%.</p>	<p><i>La DG considère que ce point est du ressort de l'accord senior qui a été négocié au niveau d'EADS et signé par la CFDT.</i></p>	
<p>Un dispositif en biseau de fin de travail en équipes</p>	<p><i>La Direction, affirme que l'application de l'ATC n'imposera pas en préalable un arrêt du travail en équipe contrairement au chômage partiel, et mettra donc les salariés travaillant en équipe à l'abri d'une baisse de revenu consécutive à un retour en horaire normal et à une perte des majorations en équipe tant qu'il restera des jours d'ATC.</i></p>	
<p>Afin de rendre cohérent la durée du projet d'accord ATC et la durée du cycle d'utilisation des droits sur le CET, la CFDT a demandé une nouvelle prolongation à celle déjà obtenue par l'avenant CET signé par la CFDT.</p>	<p><i>La Direction pour l'instant réserve ses réponses à une éventuelle prolongation du CET</i></p>	
<p>La CFDT demande que la commission ad hoc soit constituée de la manière suivante : - 2 représentants de chaque organisation – Le ou les secrétaire(s) du/des Comité(s) d'Etablissement(s) concerné(s) par une éventuelle application de l'ATC. - 2 représentants des DRH - 1 représentant du management concerné.</p>	<p>La commission ad hoc sera constituée de la manière suivante : - 2 représentants de chaque organisation signataire dont le DSC-DS – Le ou les secrétaire(s) du/des Comité(s) d'Etablissement(s) concerné(s) par une éventuelle application de l'ATC. - 2 représentants des DRH – le(s) représentant(s) du secteur concerné.</p>	
<p>La CFDT constate l'absence d'un volet emploi dans le projet d'accord ATC. Sur ce sujet, c'est particulièrement l'emploi des jeunes qui représente un enjeu stratégique pour l'entreprise et notamment, au travers de la formation en alternance.</p>	<p><i>La DG estime qu'il n'est pas nécessaire d'inscrire un volet emploi dans le projet d'accord ATC.</i></p>	

<p>La CFDT ne veut pas d'un dispositif pérenne, et la durée de l'ATC devrait être d'un an renouvelable une fois.</p>	<p><i>La Direction a renoncé au principe d'un dispositif pérenne, mais maintien la durée de l'accord à 2 + 2 ans. A l'issue de cette période l'accord cessera de produire tout effet.</i></p>	
<p>La CFDT revendique un délai de prévenance minimum de 2 mois entre chaque consultation du CE/CCE et l'application de chaque mesure d'ATC.</p>	<p><i>Concernant les délais de prévenance, la Direction propose des délais de 2 mois entre la demande du management et la réunion du CCE, puis 1 mois entre cette réunion et la mise en œuvre de l'ATC</i></p>	
<p>Remise en place d'un dispositif de temps partiel aidé.</p>	<p><i>Pour la Direction, ce dispositif n'est pas compatible avec l'ATC.</i></p>	
<p>Pour la sous-traitance devra comporter une mesure d'alerte destinée à prévenir avec un délai de prévenance suffisamment long les sous-traitants et fournisseurs travaillant pour ou avec les secteurs concernés par l'application de mesures d'ATC ou de chômage partiel. Pendant ce délai, AIRBUS apporterait son soutien technique, administratif et financier aux entreprises concernées qui en feront la demande afin de les aider à mettre en place des mesures de sauvegardes de l'emploi et des compétences.</p>	<p><i>La DG consciente de la nécessité de ne pas mettre les sous-traitants en situation difficile accepte le principe d'un délai de prévenance suffisamment long pour alerter les sous-traitant d'une baisse d'activité. En revanche elle refuse les autres points.</i></p>	
<p>La Commission ad hoc doit pouvoir émettre un avis suspensif motivé.</p>	<p><i>Non.</i></p>	
<p>Abondement en Congés Payés des 15 jours (3x5) d'alimentation initiale bloqués sur l'ATC, soit 3 jours de CP supplémentaires.</p>	<p><i>Pour les salariés concernés par une application de l'ATC les 15 jours d'alimentation initiale seront abondés en jours de congés supplémentaires de la façon suivante : Utilisation des 5 premiers jours = 0 jour ; Utilisation de 10 jours (5+5) = 1 jour d'abondement ; Utilisation des 15 jours = 2 jours d'abondement.</i></p>	
<p>Tous les dispositifs de formation doivent pouvoir être mobilisés, en priorité le plan de formation, mais également la période de professionnalisation et/ou le droit individuel à la formation" (DIF). La CFDT demande également l'élargissement du catalogue des formations disponibles dans l'entreprise, avec la possibilité d'y participer exclusivement sur leur temps de travail et des moyens supplémentaires pour les formations CIF.</p>	<p><i>La formation peut faire partie des mesures de flexibilité par l'anticipation des actions de formation prévues au plan par l'utilisation du DIF pendant le temps de travail ouvert sur deux axes : actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi et actions ayant pour objet le développement des compétences. Réexamen des besoins dans un délai nécessaire à la mise en œuvre de l'action de formation et dans le cadre de formations ciblées validées par le Management correspondant aux besoins de l'entreprise. La Direction n'accepte pas d'élargissement des formations DIF au-delà des formations prévues dans le catalogue AIRBUS.</i></p>	
<p>Les premiers jours positionnés au titre de l'ATC doivent donc être les jours correspondant à l'abondement et donc, non remboursables.</p>	<p><i>Non</i></p>	
<p>La CFDT demande qu'un bilan de l'effort réel d'abondement soit présenté à la commission ad hoc à la fin de l'ATC. A partir de ce bilan, la CFDT demande que le solde d'abondement soit redistribué aux salariés concernés par une alimentation complémentaire de leur compte ATC, afin d'améliorer leurs conditions d'abondement.</p>	<p><i>Non. En marge de la demande CFDT, la DG a apporté dans son projet un choix supplémentaire dans la forme de l'abondement en proposant une prime de 150€ pour 5 jours avancés et 5 jours remboursés. Cette proposition qui ne répond pas à notre demande, peut représenter une opportunité financière et plus particulièrement pour les plus bas salaires dans la mesure où cette prime est uniforme.</i></p>	
<p>La CFDT demande que l'ATC ne s'applique pas aux salariés en maladie pendant une période où des jours d'ATC seraient appliqués dans leur secteur professionnel.</p>	<p><i>Accordé</i></p>	
<p>Le positionnement des jours de CP dès le début de l'année peut se traduire sur l'année par une simultanéité d'une période de congés et d'une mesure d'ATC. Dans ce cas de figure, la CFDT demande que le salarié soit dispensé de consommer les congés qu'il souhaitait positionner sur la période correspondante, qu'il puisse les poser sur tout autre période de l'année, y compris sur les semaines précédant ou suivant la période d'ATC ou, le cas échéant, bénéficier d'un droit de report sur l'année N+1.</p>	<p><i>Accordé</i></p>	