



A
T
C

**"Avons-nous
Tout
Compris ?"**

Le 10 septembre 2009 s'est tenue la 3^{ème} réunion de négociation pour la mise en place d'un accord ATC (Assurance Temps Collective).

Rappel

Les 2 premières réunions n'ont servi à la **Direction** qu'à insister sur la **nécessité indispensable**, selon elle, de ce doter d'un **nouvel outil de flexibilité**, dans le cas où le contexte économique aurait des répercussions sur les charges de travail de certains secteurs, pour minimiser les conséquences sur les rémunérations des salariés touchés.

Depuis le début de cette négociation, la **Direction**, qui manie fort bien le conditionnel, annonce qu'elle **possède déjà une panoplie d'outils de flexibilité** pour gérer de façon efficace les baisses de charges :

- Les **droits à absence individuels** (*Congés payés et supplémentaires, ACT, CET, HV, ...*)
- La **formation** (*Actions prévues au plan de formation, demandes individuelles, DIF, CIF...*)
- L'**adaptation** du potentiel au plan de charge (*Intérimaires, CDD, sous-traitance*)
- Le **détachement de personnel** (*Solidarité inter secteurs, établissements, Groupe EADS...*)

Mécanisme de l'ATC proposé par la Direction

Au cours de cette 3^e réunion, la Direction Générale a dévoilé une partie du mécanisme « ATC » :

- **Alimentation** par les **salariés**
- **Utilisation** au bon vouloir de la **Direction**

Alimentation de l'ATC

Dans un premier temps la Direction propose un **changement de période de référence** d'acquisition **des congés payés**.

Ce changement permettrait une **alimentation initiale** des compteurs "ATC" de **15 jours** pour les salariés présents au 1^{er} juillet 2009.

Dans un deuxième temps, après épuisement de ces 15 premiers jours, la Direction "ferait une avance" de **10 jours supplémentaires maximum**, dans le compteur ATC des **salariés** concernés, **charge** à ces derniers de **les rembourser** par différents moyens (*5^e semaine, congés d'ancienneté, CET etc.*)

Utilisation de l'ATC

Ce **dispositif** ne sera déclenché qu'après l'utilisation de la panoplie d'outils de flexibilité déjà existante.

Si une **baisse d'activité** génèrerait des difficultés localisées (Etablissement, Site, "Secteur"...), ce **dispositif autoriserait la Direction** à imposer aux salariés concernés jusqu'à **15 + 10 jours ouvrés**, soit **5 semaines d'interruption d'activité rémunérée** et ainsi différer le recours éventuel au chômage partiel.

Qui contrôle la mise en œuvre et l'application de l'ATC?

Une **commission "ad hoc"** sera convoquée à l'initiative de la Direction ou d'une Organisation Syndicale signataire sur "*demande motivée, pour veiller au respect de l'esprit du dispositif et garantir la transparence*".

La crise économique n'a pas encore eu de conséquences pour AIRBUS, et les difficultés que nous rencontrons sur certains programmes sont d'ordre structurel et non conjoncturel.

Cette analyse du contexte économique, industriel et social a été **unanimentement** partagée par l'ensemble des **organisations syndicales**.

Malgré la volonté de la Direction de mettre en avant l'égalité de traitement des différentes populations par l'ATC, **le système proposé génère d'autres inégalités**. Par exemple **certain salariés ne seront jamais concernés par ce dispositif**, alors que **d'autres** auront la préoccupation constante de **devoir rembourser les jours avancés** par la Direction.

Avec cette contrainte les répercussions sur les conditions de vie au travail seront inévitables

Concernant les **prérogatives de la commission**, lorsque la Direction ou une organisation syndicale signataire, provoquera la saisine de la commission ad hoc, le **processus d'enclenchement de l'ATC sera automatique**. La CFDT constate que dans ces conditions, le **rôle de la commission serait totalement inexistant** pour s'opposer à une application éventuelle du dispositif.

La CFDT note également **l'absence d'un volet emploi**, alors que la finalité du dispositif est sensée être la sauvegarde de l'emploi et des compétences.

Puisque la Direction veut se positionner dans une logique de prévention, pour faire face à une période de baisse d'activité, **(et nous n'en sommes pas là !)**, la CFDT ne comprend pas que la Direction refuse d'évoquer **l'amélioration des conditions d'application du chômage partiel**.

Avec l'alimentation complémentaire de l'ATC, c'est le salarié qui doit supporter, seul, la facture.

A ce jour, trop de questions CFDT restent sans réponse.

Pour la CFDT, dans l'état actuel de la négociation, l'ATC est inacceptable.

A propos du changement de la période de référence des congés...

Aujourd'hui, la prise de jours de congés se fait **après acquisition** de droits.

Demain, le changement de la période de référence entraînerait des prises de congés par anticipation, **avant acquisition** totale des droits.

Cette mesure peut représenter un intérêt pour les salariés.

Pour autant, ce changement peut s'appliquer sans forcément passer par une Assurance Temps Collective, comme par exemple chez ASTRIUM.

Prochaine réunion le lundi 28 septembre 2009