

Qu'attendre de ces négociations ?

Les négociations et les expertises sociales et économiques vont se dérouler sur un seul mois. Un des moyens pour la direction de cocher la case du dialogue social en limitant... le dialogue.

Nous l'avons vu, la procédure de RCC/Accord de compétitivité permet à la direction de faire beaucoup de chose avec le minimum de contrôle de l'inspection du travail. Mais jusqu'où ira-t-elle en terme de réduction de nos conditions de travail et de nos droits ? Quel sera le montant des indemnités négociées au pas de course ?

La CGT vous tiendra informés régulièrement de l'évolution de la procédure de réduction d'effectif.

Don't come & go home

Après le Attract & Retain (attirer et retenir), qui n'est resté qu'un slogan, Airbus lance « don't come & go home » (ne venez pas et rentrez chez vous). **Supprimer des emplois n'est jamais acceptable.** En supprimer dans un groupe comme Airbus est encore plus révoltant :

Un groupe en pleine santé qui rachète 4 254 000 actions pour rémunérer en partie ses dirigeants. À + de 150 euros l'action, Airbus aurait bien du mal à justifier un PSE pour raisons économiques.

Carnets de commande remplis, objectifs de prises de commandes atteints voir dépassés. Secteurs d'activité porteurs...



Nous avons toutes les raisons de ne pas nous laisser faire !



ADHÉREZ À LA CGT EN FLASHANT CE QR CODE =>



Le jeudi 16 janvier 2025



PSE/PDV, RCC, RCI, APC... Ça vous parle ?

Les élus des organisations syndicales d'Airbus Defence & Space (ADS) Région Parisienne ont rencontré un avocat spécialiste en droit du travail. Cela a permis d'éclaircir les tenants et les aboutissants des mesures sociales que la direction veut imposer dans le cadre de Proton et de comprendre pourquoi il ne fallait pas signer la mise en place d'une procédure RCC/APC.

En page centrale, nous vous partageons les éléments essentiels de cette rencontre.

Un accord de méthode ?

L'accord de méthode, signé par la CFE-CGC et la CFDT, permet à la direction de mettre en place le processus de négociation de deux accords simultanés : un accord dit « de compétitivité » (ou Accord de « Performance Collective ») et un accord de rupture conventionnelle collective. Il définit le planning des négociations, des info-consultations du CSE Central et des expertises.

Si les négociations échouent (c'est-à-dire si la direction ne trouve pas deux syndicats représentatifs signataires) la direction indique passer dans une procédure de Plan de Sauvegarde de l'Emploi/Plan de Départ Volontaire (PSE/PDV).

La CGT n'a pas signé cet accord de méthode.



Calendrier défini dans l'accord de méthode

20 janvier 2025 : CSE-C : annonce des postes supprimés jusqu'au niveau n - 4, Début de l'expertise économique et sociale

22 janvier 2025 : 1^{ère} réunion de négociation des accords RCC/APC

28 février 2025 : fin prévisionnelle des négos

21 février 2025 : CSE-C : Rapport de l'expertise économique. Lancement de l'expertise santé, sécurité et conditions de travail

19 mai 2025 : CSE-C : Recueil des avis des organisations syndicales

Rupture conventionnelle collective (RCC)

La RCC est une procédure mise en place par les ordonnances Macron en 2017 et permettant aux entreprises de diminuer leurs effectifs et de contourner la procédure de licenciement économique. Il s'agit de négocier les conditions de départs par rupture conventionnelle individuelle (RCI). Dans le cadre d'une RCC, les départs se font sur la base du double volontariat et le montant minimum des indemnités négociées est fixé au minimum légal. **Aucun motif économique n'est exigé.**

L'inspection du travail (DREETS) contrôle principalement qu'il n'y ait pas de départs contraints.

À noter que rien n'empêche légalement la direction de mettre en place un PSE à l'issue d'une procédure de RCC.

 **Uniquement pour les salariés qui ont atteint l'âge légal de départ à la retraite**, et uniquement dans le cadre d'une RCC, les indemnités de rupture de fin de contrat sont soumises à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales.

L'accord de Performance Collective (APC)

Cet accord permet aux entreprises d'amputer les droits des salariés, en termes de conditions et de temps de travail, de rémunération (salaire, primes, lieu de travail...) sans être tenues de justifier de difficultés économiques ou de s'engager sur un maintien de l'emploi. **Cet accord peut impacter tout ou partie des salariés qui restent dans l'entreprise.**

La direction parle de **plan dit « de compétitivité »**, qui est l'équivalent d'un APC.

 **Si un salarié refuse l'application de l'APC** (par exemple baisser son salaire...), **il est licencié**, sans possibilité de contestation, et cela même si une RCC est en cours (licenciement Sui Generis).

Les RCC + Plan dit de « compétitivité » sont fréquemment utilisés par les entreprises en France, y compris dans le groupe Airbus, comme à Airbus Hélicoptères en 2021 (les accords sont au local CGT => venez les consulter).

Plan de « sauvegarde de l'emploi » / Plan de départ volontaire (PSE/PDV)

Le PSE, créé en 1993 par la loi Quinquis, permet de supprimer des emplois, comme tout plan de licenciement.

Cette procédure est encadrée par la loi et définit des négociations d'une durée de 3 mois (avec expertises). **La direction doit justifier la suppression d'emplois par une cause économique réelle et sérieuse** qui s'apprécie au niveau du groupe Airbus et pas de Airbus Defence & Space.

L'avocat indique que les indemnités négociées dans le cadre d'un PSE sont plus importantes que dans le cadre d'une RCC.

Un PSE possède un volet PDV qui met en place des conditions de départs sur la base du double volontariat. **Le PSE prévoit le recours aux licenciements après le PDV.**

La direction met déjà la pression sur les syndicats en indiquant qu'en cas d'échec des négos RCC/APC, elle mettra en place un PSE/PDV.

Avec un accord de méthode signé qui impose une expertise économique et sociale accélérée et qui servira d'expertise à un éventuel PSE, **la direction construit les conditions d'une procédure qui lui seront favorables, grâce aux**

signataires de l'accord de méthode. Il aurait mieux valu écouter l'avocat...et la CGT. Rien n'est perdu en travaillant en intersyndicale avec la mobilisation des sala-

NON AUX SUPPRESSIONS D'EMPLOI !

La CGT est opposée à toutes suppressions d'emploi. Départs contraints ou pas, c'est toujours des emplois en moins pour des centaines de personnes qui s'ajouteront aux centaines de milliers qui sont actuellement supprimés en France.

Il est temps, pour chacun d'entre nous, de relever la tête pour ne plus subir cette course à la rentabilité imposée et orchestrée.

Contactez la CGT => cgt_elt@airbus.com

La suppression des emplois => C'est NON !

