

Considération FO

FO s'est engagé dans la négociation RELOAD dans un accord qui a fixé, le cadre, la méthode, le contenu des thèmes et sous thèmes à négocier, dans le but d'**harmoniser, de moderniser, de simplifier nos accords au niveau du Groupe**. Changer, s'améliorer, se perfectionner, mais non aux dépens du bien-être et des acquis des salariés. **Ceci est notre engagement et vous pouvez nous faire confiance.**

De plus, pour FO la pratique du flexible a toujours été un moyen pour les salariés d'avoir une Qualité de Vie au Travail qui permet de concilier vie professionnelle et vie privée.

Les salariés d'Airbus Helicopters ne sont pas prêts à lâcher le flexible.

Comme nous l'avons fait en 2016 pour les Accords CARE puis dans les accords de compétitivité de 2020, FO défendra le maintien du flexible pour tous les salariés non-cadres ainsi que le forfait jour cadre.

L'analyse de FO Airbus Helicopters est que **la volonté d'AH dans le projet RELOAD ne doit pas se traduire par un accord de performance collectif**, surtout que d'autres thèmes et sous thèmes vont s'ouvrir sur lesquels pèsent des sérieuses inquiétudes comme sur **les rémunérations, les divers avantages, le travail en équipe, les heures supplémentaires, le contingent d'heures pour le déclenchement du repos compensateur, la prime d'ancienneté non cadre** qui est à ce jour plus favorable que la convention collective, l'allocation ancienneté cadre...

FO n'a pas pour habitude de sombrer dans le catastrophisme ni dans la démagogie.

Il est trop facile de se livrer à des slogans : inacceptable !

Il est plus difficile de définir une plateforme de revendications et de s'engager sans faille pour les faire aboutir dans l'intérêt des salariés que nous représentons cadres et non cadres.

C'est la voie décidée par FO.

C'est fidèle à nos principes de dialogue constructif et à nos valeurs. C'est dans la négociation collective que FO continuera à s'engager dans ces négociations afin de garantir les droits de tous les salariés.



Nous vous proposons de clôturer la saison estivale de nos afterwork FO cadres et maîtrise. FO tient à (re)féliciter la promotion cadres 2022 et à ce titre, nous invitons les promus à notre afterwork sans aucun clivage, mais juste pour célébrer ce moment important ensemble.

Nous vous donnons rendez-vous **ce soir chez Tino au complexe sportif Airbus à partir de 18 h.**

L'occasion de partager et d'échanger avec vous sur l'actualité, mais surtout cet afterwork sera particulièrement dédié aux informations concernant Reload.

FO LE MAG

DES SALARIÉS D'AIRBUS HELICOPTERS

papier recyclé

Juin

Sommaire

L'édito du DSC - Reload - Afterwork



La Météo RELOAD commence à approcher des maximales avec la négociation les thèmes majeurs qui sont le TEMPS DE TRAVAIL et les CONGÉS.

Pour FO AIRBUS HELICOPTERS les propositions actuelles auraient tendances à mettre le feu aux secteurs ! La Direction devrait être attentive au 'fameux thermomètre' du climat social. Si nous avons entendu que RELOAD était «une opportunité pour faire de la compétitivité», il est toujours bon de rappeler, que ce n'est pas dans ce cadre que les accords sociétés sont négociés et que ces accords doivent être considérés comme une avancée sociale.

Comment attirer ou garder des salariés pour faire vivre nos sites si ce n'était pas le cas ! Le résultat de RELOAD sera l'attractivité d'Airbus de demain.

C'est avec toujours le même esprit combatif que nous remontons nos revendications au niveau du Groupe pour défendre l'intérêt des salariés d'AIRBUS HELICOPTERS. Chaque site a ses propres spécificités que nous nous devons de défendre et elles ne doivent être en aucun cas sacrifiées.

Vous pouvez faire confiance à l'ensemble de vos élus et mandatés FO qui se battent chaque jour (sans pour autant vendre du rêve) pour défendre l'intérêt de vous TOUS sans distinctions du NON CADRE au CADRE, car notre FO est celle-là : Un SEUL syndicat, pour TOUS les salariés !

Reload

Sylvain DOLZA

La Direction d'Airbus Helicopters a présenté une synthèse partielle des propositions de la Direction Groupe sur les thèmes du temps de travail et des congés et absences.

Afin d'éviter tout amalgame ou mauvaise interprétation, FO a décidé de vous exposer ses revendications par rapport à cette synthèse locale.

Pour FO la Direction AH n'est pas en phase avec la ligne Reload du groupe. **Celui-ci ne pourra être ni un accord de compétitivité ni une réduction de coût.**

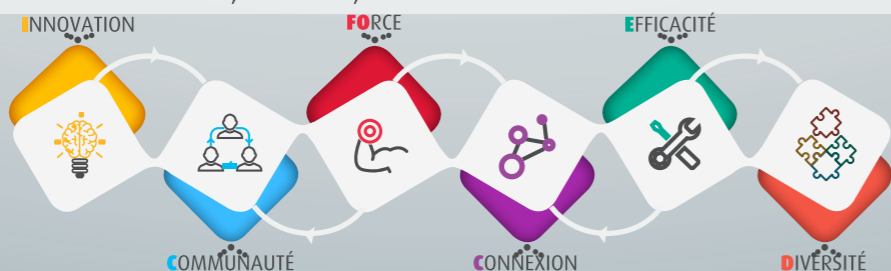
FO a affirmé à la Direction devant toutes les Organisations Syndicales qu'il ne signera aucun

accord qui ferait perdre des droits ou avantages acquis sans compensations ou contreparties négociées au profit des salariés. C'est une ligne rouge FO GROUPE.

Nos revendications ne sont pas exhaustives et évolueront selon les futures propositions de la Direction (définition du temps de travail effectif, choix au salarié du paiement ou de la récupération des heures supplémentaires et son contingent de repos compensateur, paiement des heures supplémentaires à 25% au mois...)



CONSEIL, SERVICE, NÉGOCIATION : L'EFFICACITÉ FO !



Reload : temps de travail

Propositions de la Direction

Positions & revendications FO

Un forfait jour unique porté à 216 jours pour tous Extension du forfait jour possible à certain emplois non-cadres.	Suite à la réunion du 23 juin la Direction a proposé 214 jours avec paiement. Pour FO, l'augmentation du forfait-jour doit être laissée au choix du salarié avec possibilité de récupérer ces jours supplémentaires dans le CET.
- Une capitalisation collective pour tout le personnel à l'horaire: des JRTT pour tous en fonction de la durée du travail - Adaptation des horaires de référence hebdomadaire selon les secteurs avec une capitalisation y correspondant Exemple 1 : un stagiaire sur un horaire de 35 heures, capitalisation collective 0 JRTT / an Exemple 2 : un salarié qui travaille 38h30 min capitaliserait 3h30 par semaine et donc 20 JRTT / an	Maintien à AH de la capitalisation collective identique pour tous les non-cadres sans distinction de secteur et de catégorie.
Un compteur unique de JRTT pour le personnel à l'horaire et le personnel au forfait jour	Nous n'accepterons pas la remise en cause du nombre de JRTT à la disposition des salariés.
Un socle de jours de repos majoritairement géré par l'entreprise pour répondre aux besoins du business: ¾ du nombre total de JRTT pour des fermetures collectives	Les JRTT-Employeur bloqué sur la semaine 52, le reste à disposition des salariés (cadre et non-cadre). FO revendique le fractionnement des JRTT en demi-journée.
Cadrage du flexible avec une souplesse à 10 minutes (horaire d'arrivée et de départ des salariés) selon le besoin business	FO est contre la réduction des plages horaires flexibles selon les secteurs. Maintien de ces plages conformément à l'Accord CARE Non-cadre.
Arrêt de la capitalisation de l'horaire flexible	FO Exige le maintien des 6 jours par an capitalisés aujourd'hui à travers le flexible avec une possible ouverture du modèle de capitalisation.
Temps d'habillage et déshabillage avec paiement d'un forfait harmonisé de 50 euros	Revalorisation de la prime d'habillage et de déshabillage équivalente à 15 minutes en argent.
Annualisation du temps de travail pour le personnel horaire à 1607h	La Direction doit garantir la définition du Temps de Travail Effectif, notamment pour le décompte des heures supplémentaires.
Création d'un forfait de 37h hebdomadaire lié au métier et non à la classification (1700h annuel)	FO exige le paiement des 2 heures supplémentaires majorées à 25% comme pour les non-cadres forfaits. Ce forfait doit être garanti au même niveau dans la nouvelle grille de classification.
Une journée de solidarité travaillée mais non positionnée sur le lundi de pentecôte : Lundi de pentecôte chômé	Maintien de la journée de solidarité lissée sur l'année, comme depuis 2004.



Reload : congés et absences

Propositions de la Direction

Positions & revendications FO

Création d'un forfait de congés payés supplémentaires pour tous : - 4 jours ouvrés de CP supplémentaires dès la 1ère année dans l'entreprise - Un droit pour chaque salarié quel que soit son âge, son ancienneté, sa localisation ou son statut - Un droit se substituant aux droits actuels différenciés acquis au cours de la carrière - Prise par journée et demi-journée	Face à la substitution des congés ancienneté, le 26 décembre (journée des santons), les 4 heures de scolarité et l'application de la nouvelle convention collective relative aux événements familiaux, FO revendique une 6ème semaine de congés assimilée à du TTE sans condition d'ancienneté. FO demande aussi la garantie du maintien des droits acquis. FO s'oppose à la suppression des congés d'âge dans cette négociation. Ce sujet doit être abordé lors d'une négociation groupe sur la fin de carrière, dans le cadre d'un nouveau thème RELOAD revendiqué par FO.
Création d'un forfait d'absences pour raisons familiales : - 9 jours d'absence par an sur justificatif (enfants malades, parents malades ou proche aidant) - Un droit pour chaque salarié (peu importe son âge, son ancienneté, son statut ou sa situation familiale) - Un droit se substituant aux droits actuels différenciés	Pour FO ce forfait va dans le sens de l'équilibre vie privée / vie professionnelle et revendique de le porter à 15 jours.
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé maternité et congé d'adoption : - Durée légale augmentée de 8 jours ouvrés - Maintien de la rémunération à 100%	Notre direction avait renvoyé cette négociation au niveau du groupe, FO accueille favorablement un allongement de la durée de ces congés avec un maintien de la rémunération à 100%.
Harmonisation des congés pour événements familiaux : Alignement sur les droits de la convention collective applicable à chaque Société Modernisation des définitions pour l'application de ces congés (évolutions des schémas familiaux) Simplifier les règles de prise autorisée	En contrepartie de l'application de la nouvelle convention collective, FO revendique 1 jour supplémentaire pour tous les salariés à titre de compensation à intégrer dans la 6ème semaine de congés payés.
Handicap : - 1 jour de congé supplémentaire - 2 jours d'absences autorisées pour se rendre à des rdv médicaux - Prise par journée et demi-journée	FO revendique que ces jours peuvent être pris en demi-journée.
Congés payés : Principe de prise des 5 semaines de congés payés	FO est favorable au fait que les salariés puissent poser ses 5 semaines de congés, mais ils devront pouvoir affecter ces jours dans le CET s'ils n'ont pas pu les prendre pour des besoins opérationnels. Cette éventualité est renvoyée à la négociation CET en fin d'année.

